

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO
2025-2027

	PIAO 2025-2027 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	1
---	--	----------

Premessa e riferimenti normativi

L'art. 6 del 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”*, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, Piano triennale della Formazione del Personale, il Piano delle azioni positive - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica.

Il PIAO nasce con l’obiettivo di essere una concreta semplificazione della burocrazia e 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 programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In attuazione di quanto previsto dall’art. 6, comma 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, con Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, ha emanato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Il decreto n. 132/2022 definisce il contenuto del PIAO, le modalità semplificate per l’adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e adotta in allegato lo schema secondo il quale le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto medesimo.

Per l’adozione del PIAO 2025-2027, così come per i precedenti, l’Agenzia rientra nel novero delle pubbliche amministrazioni tenute all’adozione del PIAO con le modalità semplificate definite dall’art. 6 del decreto n. 132/2022, in quanto alla data del 31/12/2024 conta meno di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, l’Agenzia con l’adozione del PIAO 2025-2027 intende proseguire nel percorso iniziato con i precedenti PIAO volto a gestire e organizzare l’ente in maniera integrata ed efficace, con particolare riferimento alla predisposizione della sezione dedicata all’anticorruzione e alla trasparenza e alla sezione dedicata alla performance.

A tal fine, nella Sottosezione dedicata alla Performance la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi specifici è orientata a garantire il perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza indicati nella specifica Sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e Trasparenza.

Inoltre, al fine di coordinare le sottosezioni Performance e Rischi corruttivi e Trasparenza (RCT), in ambito di Performance l’insieme delle attività è stato articolato in processi e sottoprocessi ed è stata eseguita una mappatura degli stessi in coerenza con il monitoraggio previsto nella successiva “Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza”. Ai codici attribuiti ai processi (ID-SS) composti da una parte alfabetica che riflette

	PIAO 2025-2027 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	2
---	--	----------

il servizio e un progressivo numerico (es. SSQ1: Servizio Strategia e Qualità, processo 1, BER12: Bilancio e Ragioneria, processo 12) è stato affiancato il progressivo utilizzato nel monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza (Numero processo).

Pertanto, nelle tabelle indicate nell'*Allegato II – Obiettivi generali* della Sottosezione Performance e nell'*Allegato 1 Documento di mappatura dei processi, identificazione, analisi, Valutazione e Trattamento del Rischio Corruttivo – DVTRC* della Sottosezione RCT sono riportati nelle prime due colonne, rispettivamente il progressivo di monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza (Numero processo) e il progressivo della performance (ID-SS).

STRUTTURA DEL PIAO

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1-Sottosezione [di programmazione] Valore pubblico
 - 2.2-Sottosezione [di programmazione] Performance
 - 2.3-Sottosezione [di programmazione] Rischi corruttivi e trasparenza
 - Sottosezione 2.3 RCT - Allegato 0 Misure generali
 - Sottosezione 2.3 RCT - Allegato -1 [Documento di mappatura dei processi, identificazione, analisi, Valutazione e Trattamento del Rischio Corruttivo] – DVTRC;
 - Sottosezione 2.3 RCT - Allegato 2 Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'Agenzia, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e altre fonti normative.
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 3.1-Sottosezione [di programmazione] Struttura organizzativa
 - 3.1-Sottosezione Struttura organizzativa - Allegato 1 AZIONI POSITIVE
 - 3.2-Sottosezione [di programmazione] Organizzazione del lavoro agile
 - 3.3-Sottosezione [di programmazione] Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- SEZIONE 4. MONITORAGGIO

PIAO 2025-2027
Sezione 1 – Scheda anagrafica

INDICE SEZIONE

1	SCHEDA ANAGRAFICA.....	1
2	PRESENTAZIONE DELL'AGENZIA - PREMessa.....	1
2.1	L'AGENZIA.....	1
2.2	Mandato istituzionale e missione.....	3
2.3	COSA FA L'AGENZIA.....	4
2.4	COME OPERA L'AGENZIA – RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS.....	5
3	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
3.1	Dati demografici.....	7
3.2	Quota modale del trasporto pubblico e dell'auto privata.....	12
3.3	Offerta, domanda e dati economici sul trasporto pubblico.....	14
3.4	Il contesto legale.....	34
3.5	Gli indicatori compositi territoriali riferibili all'Agenzia.....	41
4	MAPPATURA DEI PROCESSI.....	44

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	1
---	---	----------

1 SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione	Agenzia della mobilità piemontese
Codice IPA	amm_to
Indirizzo	corso Guglielmo Marconi, 10 - 10125 Torino
Codice fiscale	97639830013
Partita IVA	11745050010
Sito internet istituzionale	https://mtm.torino.it
E-mail	info@mtm.torino.it
Posta Certificata	mtm.torino@cert.ruparpiemonte.it
Presidente dell'Agenzia	Cristina Bargerò
Direttore generale	Cesare Paonessa
Numero dipendenti al 31/12/2024	24, compresa l'unità di personale dirigente

2 PRESENTAZIONE DELL'AGENZIA - PREMESSA

Il PIAO, strumento di programmazione unitario e integrato, deve necessariamente, per quanto possibile, essere redatto superando le duplicazioni previste nei piani che sono stati assorbiti. La prima azione da compiere in tal senso riguarda l'analisi del contesto esterno ed interno all'organizzazione.

L'Agenzia, pertanto, ha svolto una sola volta tali attività di analisi, ponendole a presupposto dell'intero processo di pianificazione per predisporre le diverse sottosezioni del PIAO.

Nelle diverse sottosezioni del PIAO, laddove richiesto dalla struttura e finalità delle stesse, si farà rinvio al lavoro di analisi di seguito illustrato.

2.1 L'AGENZIA

L'Agenzia è stata costituita nel 2003, in forma di consorzio tra Regione ed enti locali, ai sensi dell'art. 8 della L.R. Piemonte 4 gennaio 2000 n° 1, poi modificato dalla L.R. 10/2011, con lo scopo di gestire le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti in ambito metropolitano.

Il Consorzio, in precedenza denominato Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale, a far data dal 12/11/2015 ha ampliato le proprie competenze all'intero ambito regionale assumendo la nuova denominazione di "Agenzia della mobilità piemontese".

Quanto sopra per effetto della L.R. 1/2015 e della successiva L.R. 9/2015 che hanno apportato consistenti modifiche al testo della L.R. 1/2000, ampliando la compagine dell'Agenzia, prevedendo l'adesione degli altri enti locali del Piemonte, modificandone la denominazione e intendendo, così come si rileva dalla relazione al disegno di legge, dare piena attuazione a quanto il legislatore regionale

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	2
---	---	----------

aveva avviato nel 2011, estendendo la competenza dell’Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale su tutto il territorio regionale.

Alla nuova Agenzia aderiscono i soggetti di delega in materia di TPL del Piemonte, segnatamente:

Provincia di Alessandria, Provincia di Asti, Provincia di Biella, Provincia di Cuneo, Provincia di Novara, Provincia di Verbania, Provincia di Vercelli, Conurbazione Alba, Conurbazione Bra, Conurbazione Casale Monferrato, Conurbazione Cuneo, Conurbazione Ivrea, Conurbazione Vercelli, Conurbazione Novara, Comune di Alessandria, Comune di Asti, Comune di Biella, Comune di Pinerolo, Comune di Verbania.

La modifica legislativa ha comportato che lo Statuto e la Convenzione dell’Agenzia venissero modificati. In tal senso, la Giunta Regionale, con deliberazione n. 42-1585 del 15/06/2015, in attuazione all’art. 8, comma 5 bis della L.R. 1/2000, così come introdotto dall’art. 12 della L.R. 14/05/2015 n. 9, ha “adottato” lo Statuto dell’ “Agenzia della Mobilità Piemontese” unitamente a quattro allegati che definiscono rispettivamente gli Enti già aderenti all’Agenzia (allegato 1), gli Enti soggetti di delega (che devono aderire all’Agenzia – Allegato 2), la ripartizione delle quote di partecipazione (Allegato 3) e i Comuni con popolazione fra 15.000 e 30.000 abitanti non soggetti di delega (che possono aderire all’Agenzia – Allegato 4).

Gli organi di governo dell’Agenzia con il nuovo Statuto sono:

- l’Assemblea, composta dai rappresentanti degli enti consorziati e presieduta dall’Assessore regionale pro-tempore con delega al trasporto pubblico;
- il Consiglio d’Amministrazione, composto da un numero di componenti, compreso il Presidente, pari a 5.
- il Presidente, nominato dall’Assemblea, indicato d’intesa tra il Presidente della Giunta regionale e il Sindaco della Città Metropolitana di Torino e della Città di Torino.

Le Assemblee di bacino sono presiedute dal rappresentante del bacino in Consiglio di Amministrazione e ad esse partecipano tutti gli enti consorziati appartenenti al bacino.

Alle assemblee di bacino sono sottoposti, prima dell’approvazione, gli schemi dei piani e dei programmi triennali di bacino, predisposti, in coerenza con il programma triennale dei servizi di trasporto pubblico regionale, dalle commissioni tecniche di bacino di concerto con l’Agenzia.

I piani e i programmi triennali di bacino devono essere prima approvati dalle assemblee di bacino e successivamente dall’Assemblea dell’Agenzia.

Assistono gli organi di governo:

- il Comitato Tecnico, composto dal Direttore Generale ed almeno 6 dirigenti o loro delegati, competenti in materia di trasporti, uno in rappresentanza di Regione Piemonte, uno in rappresentanza del Comune di Torino e uno per ogni bacino designato dagli enti di appartenenza. Esso si articola attraverso commissioni tecniche di bacino, composte dai dirigenti dei singoli enti afferenti al bacino. I lavori delle commissioni tecniche sono coordinati dal dirigente rappresentante il bacino in seno al Comitato. Il Comitato Tecnico, organo di consultazione, opera a supporto del Consiglio di Amministrazione in relazione a tutte le questioni di natura tecnica in materia di pianificazione, programmazione e attuazione del trasporto pubblico locale delle quali sia investito dal Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare la coerenza delle iniziative dell’Agenzia con

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	3
---	---	----------

quelle degli enti consorziati, e viceversa. Esso esprime inoltre parere obbligatorio non vincolante sugli atti fondamentali dell’Agenzia.

Organi di direzione:

- il Direttore generale, a cui compete la responsabilità gestionale; persegue gli obiettivi e gli indirizzi stabiliti dagli organi di governo dell’ente sulla base delle direttive impartite dagli stessi; sovrintende alla gestione dell’ente; coordina e indirizza i dirigenti dell’Agenzia, perseguendo livelli ottimali di efficienza, efficacia ed economicità, ai fini del pareggio di bilancio da raggiungere attraverso l’equilibrio delle spese e delle entrate.

Il Consiglio d’Amministrazione è entrato in carica il 06/02/2023. Il Presidente dell’Agenzia è indicato d’intesa tra il Presidente della Giunta regionale e il Sindaco della Città Metropolitana di Torino e della Città di Torino ed è eletto dall’Assemblea. La Presidente in carica è la dott.ssa Cristina Bargerò.

Ai sensi dell’articolo 10, comma 5 dello Statuto il Consiglio di Amministrazione dura in carica anni tre dalla nomina e i consiglieri durano in carica sino all’elezione dei nuovi.

Le Assemblee di bacino sono state tutte costituite nel 2016, mentre quella del Bacino Metropolitano di Torino ha visto la sua formazione definitiva nel 2017; nell’anno 2019, in occasione del rinnovo del cda di amministrazione le assemblee hanno confermato/rinnovato i propri presidenti.

Con D.G.R. Piemonte n. 17-4134 del 12 luglio 2012 il territorio regionale è stato suddiviso in n. 4 bacini ottimali costituenti gli ambiti territoriali entro i quali deve essere organizzato lo svolgimento del trasporto pubblico locale al fine di massimizzare l’efficienza del servizio e conseguire economie di scala, così individuati:

- Bacino della Città Metropolitana di Torino;
- Bacino della provincia di Cuneo;
- Bacino del nord-est, comprendente i territori delle province di Biella, Vercelli Novara e VCO;
- Bacino del sud-est, comprendente i territori delle province di Asti e Alessandria.

I bacini territoriali costituiscono proprio le quattro aree territoriali cui appartengono i Comuni, le Province e la Città metropolitana costituenti l’Agenzia e sono le realtà territoriali che, tramite specifiche Assemblee ‘di bacino’, esprimono il loro rappresentante nel Consiglio d’Amministrazione.

2.2 Mandato istituzionale e missione

La L.R. 1/2000 individua la missione dell’Ente nella promozione della mobilità sostenibile stabilendo e mantenendo il coordinamento dei servizi di trasporto di persone su strada in relazione a quelli su ferro.

Ciò deve avvenire ottimizzando i servizi di trasporto pubblico locale con le seguenti azioni:

- a) coordinamento delle strategie di sviluppo del sistema della mobilità per bacini o ambiti territoriali omogenei;
- b) programmazione del materiale rotabile e delle tecnologie di controllo, della quantità e qualità del servizio, e delle risorse per la gestione e gli investimenti del sistema di trasporto collettivo;

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	4
---	---	----------

- c) amministrazione del sistema delle tariffe, dei finanziamenti degli Enti consorziati, dei contratti con le aziende affidatarie di servizi alla mobilità, dei rapporti di comunicazione e informazione con i cittadini;
- d) rendicontazione dei risultati di investimento e di gestione conseguiti;
- e) promozione del miglioramento continuo del servizio alla mobilità;
- f) impiego, con un unico marchio istituzionale, di tutte le risorse in un quadro integrato di gestione, tariffazione e di immagine del sistema di trasporto.

2.3 COSA FA L'AGENZIA

Lo Statuto dell'Agencia prevede che tutte le azioni siano attuate mediante l'esercizio delle funzioni:

- a) coordinare il sistema della mobilità nei bacini e negli ambiti territoriali omogenei, e del piano dei trasporti, oltre verificare la coerenza e di attuazione dei piani urbani della mobilità redatti dagli Enti aderenti;
- b) programmare i servizi in modo unitario ed integrato, in coerenza con la programmazione regionale ed in particolare con il programma triennale dei servizi di trasporto pubblico locale;
- c) predisporre i bandi e la gestione delle procedure concorsuali per l'affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza, in proprio e su delega delle province, in conformità con quanto previsto in materia di clausole sociali; la gestione dei relativi contratti di servizio, la vigilanza e i poteri sanzionatori;
- d) stipulare i contratti di servizio a seguito dell'espletamento di gare con procedura ad evidenza pubblica o di altra forma di affidamento prevista dalla normativa comunitaria e nazionale vigente.
- e) gestire le risorse finanziarie conferite dagli Enti aderenti.
- f) gestione delle risorse finanziarie, reperite anche attraverso forme integrative di finanziamento dei servizi di trasporto pubblico locale;
- g) monitorare, negli ambiti o bacini territoriali individuati dalla Regione:
 - la mobilità e il controllo di efficienza ed efficacia dei servizi di trasporto pubblico locale automobilistici e ferroviari e delle infrastrutture e della qualità percepita, con particolare attenzione all'integrazione con i servizi ferroviari;
 - la quantità e la qualità dei servizi;
- h) promuovere, in coerenza con gli indirizzi regionali, lo sviluppo della mobilità sostenibile e, quindi, la progettazione e l'organizzazione di iniziative finalizzate all'integrazione fra il trasporto pubblico locale e i relativi servizi complementari;
- i) gestire operativamente la politica tariffaria regionale;
- j) svolgere le funzioni relative alla vigilanza, sicurezza e alla regolarità dei servizi effettuati con autobus, all'idoneità dei percorsi e all'ubicazione delle fermate, in relazione anche alle caratteristiche dei veicoli da impiegare;

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA	5
---	---	----------

- k) autorizzare all'immissione e distrazione dei mezzi nell'ambito dei servizi di trasporto pubblico locale e la certificazione dei servizi svolti "fuori linea" con mezzi non contribuiti.

Per orientare la propria attività verso la missione istituzionale, l'Agenzia:

- è membro dell'EMTA (European Metropolitan Transport Authorities) per condividere le migliori pratiche in materia di TPL promuovendone l'attuazione nell'area metropolitana torinese e nel resto della Regione. L'Agenzia prende parte a progetti europei anche in partnership con altri Enti locali;
- provvede a verificare il livello di qualità percepita dai cittadini dei servizi di trasporto pubblico locale attraverso le indagini IMQ. Sia le attività di amministrazione che quelle di pianificazione e programmazione necessitano di avere ben chiaro il quadro della mobilità dei cittadini della Regione: la conoscenza della domanda di mobilità mediante la realizzazione programmata di specifiche indagini rappresenta per l'Agenzia lo strumento fondamentale sul quale costruire le scelte strategiche sia di pianificazione che di programmazione. Generare l'informazione sulla mobilità metropolitana e regionale è non solo indispensabile per il conseguimento degli obiettivi istituzionali ma costituisce inoltre uno strumento a disposizione per le valutazioni di pianificazione degli Enti consorziati;
- svolge un ruolo tecnico in materia di pianificazione e progettazione della mobilità collettiva intervenendo su diversi tavoli di lavoro nonché predisponendo specifici studi che vengono direttamente utilizzati o messi a disposizione di enti terzi;
- promuove la realizzazione del Sistema Ferroviario Metropolitano (SFM) e del Sistema Ferroviario Regionale (SFR). In tale ambito realizza studi atti a verificare la capacità delle infrastrutture e gli interventi necessari per il loro realizzo;
- svolge un ruolo tecnico ed amministrativo nello sviluppo dei programmi d'intervento per il rinnovo del materiale rotabile ferroviario. Dal 2017 l'Agenzia è stata incaricata dalla Regione a redigere il piano degli investimenti per il rinnovo del parco autobus;
- verifica che sussistano le necessarie condizioni perché i servizi di trasporto pubblico svolti con autobus (servizi urbani-suburbani e servizi extraurbani) possano esercitarsi con sicurezza e regolarità (DPR 753/80);
- accerta che sussistano le necessarie condizioni perché il servizio possa svolgersi con regolarità sulle linee tranviarie, e sugli altri impianti fissi di trasporto in servizio pubblico nella città di Torino;
- collabora alla redazione dei programmi triennali dei servizi di trasporto pubblico locale organizzati per bacini. Essi caratterizzano una delle più importanti funzioni previste dallo Statuto dell'Agenzia e costituiscono lo strumento di pianificazione principale per la definizione delle indicazioni sull'evoluzione dei sistemi di trasporto sul medio e lungo periodo;
- partecipa ai tavoli e ai gruppi di lavoro coordinati dalla Regione Piemonte per lo sviluppo di piattaforme integrate per il monitoraggio e la gestione dei sistemi di trasporto pubblico in ambito regionale.

2.4 COME OPERA L'AGENZIA – RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

L'Agenzia opera sia a livello di governo sia a livello operativo mediante un continuo confronto con gli enti consorziati, gli enti e le istituzioni del territorio, gli operatori del settore, le associazioni rappresentative dei cittadini che utilizzano i servizi di trasporto pubblico.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	6
---	---	----------

In particolare, sulla base degli ambiti di intervento sopra riportati, i soggetti che interagiscono con l’Agenzia possono essere così individuati:

- cittadini ed utenti dei servizi e loro rappresentanze;
- enti consorziati;
- amministrazioni centrali ed autorità indipendenti;
- organizzazioni internazionali;
- concessionari dei servizi di trasporto pubblico locale;
- organizzazioni sindacali;
- fornitori di beni e servizi.

I rapporti con gli stakeholders si svolgono in un contesto di massima trasparenza e diffusione mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale degli studi, dei rapporti tecnici, progetti e programmi di realizzazione.

Il rapporto con gli enti consorziati è “istituzionalizzato” con la costituzione delle Assemblee di bacino” che esprimono non solo il loro rappresentante nel Consiglio di Amministrazione ma che sono finalizzate alla rendicontazione delle attività svolte e all’analisi di proposte per le attività future. Alle assemblee di bacino vengono sottoposti, prima dell’approvazione, gli schemi dei piani e dei programmi triennali di bacino, predisposti, in coerenza con il programma triennale dei servizi di trasporto pubblico regionale, dalle commissioni tecniche di bacino di concerto con il Comitato tecnico dell’Agenzia.

3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il primo paragrafo riporta i dati demografici da fonte ISTAT e Regione Piemonte che sono disponibili con aggiornamento annuale, i dati sulle scuole e la serie storica del tasso di motorizzazione nella Regione Piemonte tratta dai dati statistici dell’ACI. Il successivo paragrafo riporta i dati del 2004, del 2013 e del 2021-22 tratti dalle indagini IMQ a livello regionale svolte in quegli anni, infine il terzo paragrafo riporta la serie storica dal 2012 dei dati sintetici tratti dall’Osservatorio nazionale sulle politiche del trasporto pubblico locale istituito presso il MIT.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	7
---	---	----------

3.1 Dati demografici

Si riportano di seguito i dati demografici da fonte ISTAT e Regione Piemonte che sono disponibili con aggiornamento annuale, i dati sulle scuole e la serie storica del tasso di motorizzazione nella Regione Piemonte tratta dai dati statistici dell'ACI

Tabella 1 – Dati demografici e territoriali

BACINO	Superficie (kmq)	Popolazione residente al 31/12/2023 (migliaia)	Densità (ab./kmq) 2021	Superficie urbanizzata (CSU+CSI kmq - 2013)	% urbanizzato
Regione Piemonte	25.387	4.253	167,5	1.771	6,97%
Bacino Città Metropolitana di Torino (312 comuni)	6.827	2.203	322,7	613,2	8,98%
- Area Metropolitana torinese (32 comuni)	838	1.483	1.770,0	232,5	27,74%
- di cui Torino	130	847	6.514,8	77	59,23%
- di cui Cintura	708	636	898,8	155	21,89%
Bacino Sud (Cuneo)	6.895	582	84,4	361	5,24%
Bacino Sud-Est (Asti, Alessandria)	5.069	615	121,2	362	7,14%
Bacino Nord-Est (Biella, Novara, Verbania, Vercelli)	6.596	852	129,2	434	6,58%
Province	Superficie (kmq)	Popolazione residente al 31/12/2023 (migliaia)	Densità (ab./kmq) 2023	Superficie urbanizzata (CSU+CSI kmq - 2013)	% urbanizzato
Biella	913	169	184,7	87,2	9,54%
Novara	1.340	364	271,6	160,6	11,98%
Verbania-Cusio-Ossola	2.261	154	68,0	86,9	3,84%
Vercelli	2.082	166	79,7	99,7	4,79%
Alessandria	3.559	407	114,3	239,9	6,74%
Asti	1.510	208	137,6	122,4	8,11%

Fonte: Elaborazione Regione Piemonte PiSTA su dati ISTAT e Regione Piemonte - Assessorato all'Urbanistica e Pianificazione Territoriale: Monitoraggio del consumo di suolo in Piemonte edizione 2015

CSU: Consumo di suolo da superficie urbanizzata.

CSI: consumo di suolo da superficie infrastrutturata (ospitante il sedime di un'infrastruttura lineare di trasporto e la sua fascia di pertinenza o l'area di una piattaforma logistica o aeroportuale).

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	8
---	---	----------

L'area metropolitana ha una superficie di 838 Km². Il comune di Torino si estende per 130 km², pari al 15% dell'intera area, mentre la parte restante comprende i territori dei comuni della cintura.

La densità abitativa presenta valori molto diversi tra il capoluogo e i comuni della cintura. Dai 6,5 mila abitanti per km² di Torino si passa ai 2.200-2.800 dei comuni di cintura più densamente popolati (Grugliasco, Beinasco, Collegno e Nichelino) fino a giungere ai soli 180 abitanti/km² di Carignano.

Anche gli assetti urbanistici sono molto diversi tra loro (urbano, denso, industriale, commerciale, rurale misto). La quota di superficie urbanizzata è il 59% in Torino mentre è pari al 22% nella cintura.

La popolazione di Torino, pari al 57% di quella dell'intera area metropolitana è concentrata sul 16% dell'intero territorio.

Si evidenzia come tutti gli altri bacini hanno indicatori inferiori alla media regionale.

I dati demografici sopra esposti rappresentano un set minimo che l'Agenzia sta ampliando con alcuni dati aggiuntivi, volti ad ottenere un quadro più esaustivo delle condizioni esterne. Tra essi si citano i dati sulla popolazione per età, alcuni dati reddituali (per scaglioni di reddito), la densità di addetti e la quota di studenti.

In particolare, per quanto riguarda gli studenti delle scuole superiori, che rappresentano il principale bacino di utenza del TPL, si riportano i dati aggiornati a luglio 2023 che evidenziano un totale di 171 Istituti (ciascuno con le sue sedi principali e secondarie) per un totale di 464 sedi ubicate in 83 Comuni e 180.926 studenti.

Tabella 2 - Istituti scolastici superiori e studenti

Comuni	Istituti	Alunni	Comuni	Istituti	Alunni
ALESSANDRIA	15	16041	TORINO	82	94723
ACQUI TERME	2	1978	AVIGLIANA	1	942
ALESSANDRIA	4	4403	BUSSOLENO	1	597
CASALE MONFERRATO	3	3437	CALUSO	2	1593
NOVI LIGURE	2	2534	CARIGNANO	1	1415
OVADA	1	788	CARMAGNOLA	1	1471
ROSIGNANO MONFERRATO	1	208	CASTELLAMONTE	1	579
TORTONA	2	1698	CHIERI	2	2614
VALENZA	1	995	CHIVASSO	3	2600
ASTI	8	7724	CIRIE'	2	2093
ASTI	7	5990	COLLEGNO	1	522
CANELLI	2	402	CUORGNE'	1	605
CASTELNUOVO DON BOSCO	1	406	GIAVENO	1	1049
NIZZA MONFERRATO	1	748	GRUGLIASCO	2	3768
SAN DAMIANO D'ASTI	1	178	IVREA	4	4499
BIELLA	6	6575	LANZO TORINESE	1	977
BIELLA	5	5565	MONCALIERI	2	3401
CAVAGLIA'	1	158	NICHELINO	2	2031
COSSATO	1	541	ORBASSANO	1	1377
VALDILANA	3	311	OSASCO	1	429
CUNEO	27	26276	OULX	1	867
ALBA	6	4458	PIANEZZA	1	976
BARGE	1	261	PINEROLO	5	5810
BRA	3	2474	RIVAROLO CANAVESE	1	1322
CEVA	1	324	RIVOLI	3	3043
CORTEMILIA	1	72	SANGANO	1	347
CUNEO	7	7253	SETTIMO TORINESE	2	1975
DRONERO	1	367	SUSA	2	912
FOSSANO	3	2744	TORINO	42	45877
GRINZANE CAVOUR	1	150	VENARIA REALE	1	1032
LIMONE PIEMONTE	1	83	VERCELLI	9	7116
MONDOVI'	3	2771	BORGOSIESA	2	937
NEIVE	1	379	CRESCENTINO	1	234
ORMEA	1	168	GATTINARA	2	572
RACCONIGI	1	302	SANTHIA'	1	282
SALUZZO	3	2749	TRINO	2	444
SAVIGLIANO	2	1119	VARALLO	3	727
VERZUOLO	2	602	VERCELLI	5	3920
NOVARA	15	15256	VERBANO-CUSIO-OSSOLA	9	7215
ARONA	1	1179	CRODO	1	181
BORGOMANERO	2	1984	DOMODOSSOLA	2	1868
GOZZANO	1	706	OMEGNA	2	1035
LESA	1	170	STRESA	1	652
NOVARA	11	9737	VERBANIA	3	3479
OLEGGIO	1	186			
ROMAGNANO SESIA	2	389			
ROMENTINO	1	905			

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	10
---	---	-----------

Tabella 3 - Tasso di motorizzazione privata

<i>Tasso di motorizzazione</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TORINO	0,599	0,601	0,594	0,614	0,617	0,618	0,639	0,675	0,658	0,646	0,617	0,587	0,605	0,689
CINTURA	0,608	0,623	0,622	0,613	0,616	0,619	0,625	0,632	0,636	0,647	0,650	0,648	0,650	0,655
Area Metropolitana	0,603	0,610	0,606	0,614	0,617	0,619	0,633	0,657	0,649	0,647	0,631	0,613	0,624	0,625
RESTO BMTO	0,629	0,646	0,648	0,644	0,649	0,657	0,665	0,675	0,684	0,698	0,706	0,705	0,709	0,717
TOTALE BACINO METROPOLITANO	0,611	0,622	0,620	0,624	0,627	0,631	0,644	0,663	0,660	0,663	0,655	0,643	0,652	0,688
ALESSANDRIA			0,653	0,641	0,645	0,652	0,661	0,671	0,680	0,692	0,706	0,706	0,708	0,714
ASTI			0,656	0,650	0,654	0,663	0,672	0,683	0,694	0,710	0,722	0,724	0,726	0,734
BIELLA			0,698	0,692	0,696	0,704	0,714	0,724	0,734	0,742	0,757	0,757	0,760	0,768
CUNEO			0,666	0,663	0,668	0,676	0,687	0,697	0,707	0,716	0,724	0,724	0,727	0,736
NOVARA			0,632	0,624	0,628	0,632	0,640	0,650	0,657	0,668	0,675	0,677	0,679	0,685
VERBANO C.O.			0,639	0,635	0,639	0,646	0,653	0,660	0,667	0,681	0,689	0,692	0,697	0,705
VERCELLI			0,657	0,652	0,656	0,663	0,672	0,686	0,696	0,705	0,716	0,719	0,723	0,731
PIEMONTE			0,637	0,636	0,640	0,646	0,656	0,671	0,675	0,681	0,682	0,676	0,682	0,705

Fonte: Elaborazione Regione Piemonte su dati ISTAT (per la popolazione) e Autoritratto ACI (per il parco circolante)

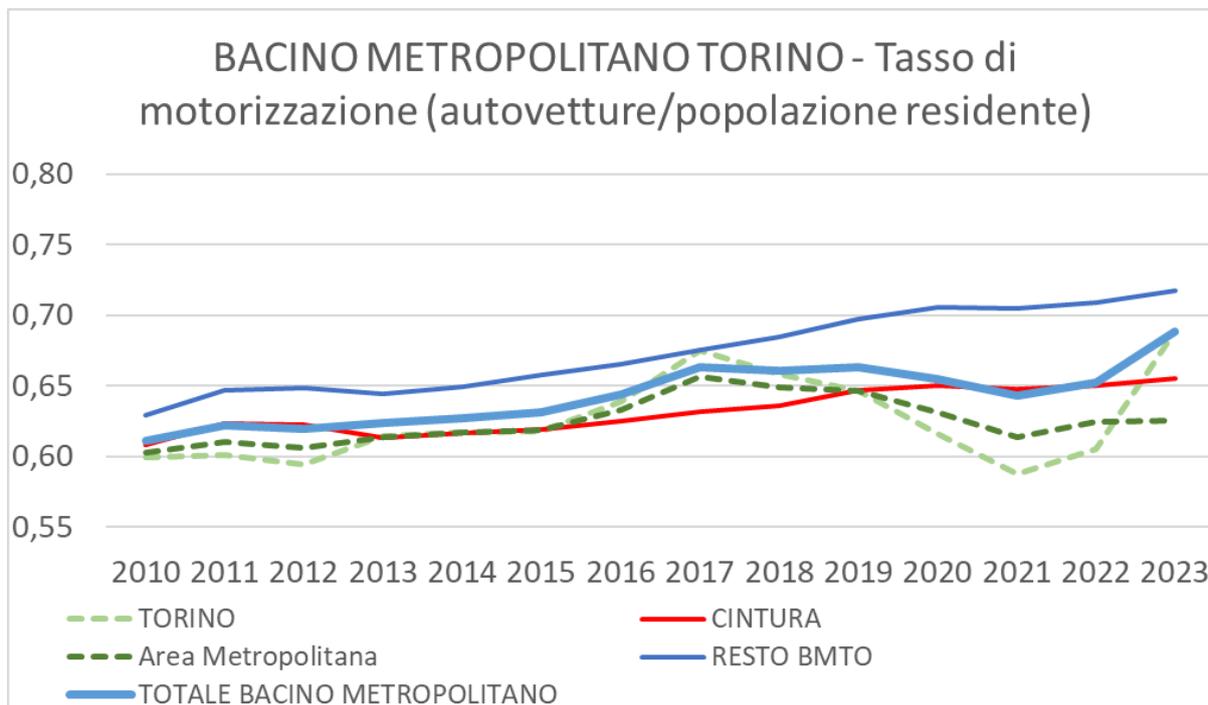


Figura 1 - Tasso di motorizzazione privata nella Città Metropolitana di Torino

Nell'area metropolitana torinese si contano 613 autovetture ogni 1000 abitanti nel 2021. Mentre nel comune di Torino si registra una diminuzione dal 2017 in poi, nel resto della Città Metropolitana il dato è in costante crescita, seppure stazionario nell'ultimo anno osservato.

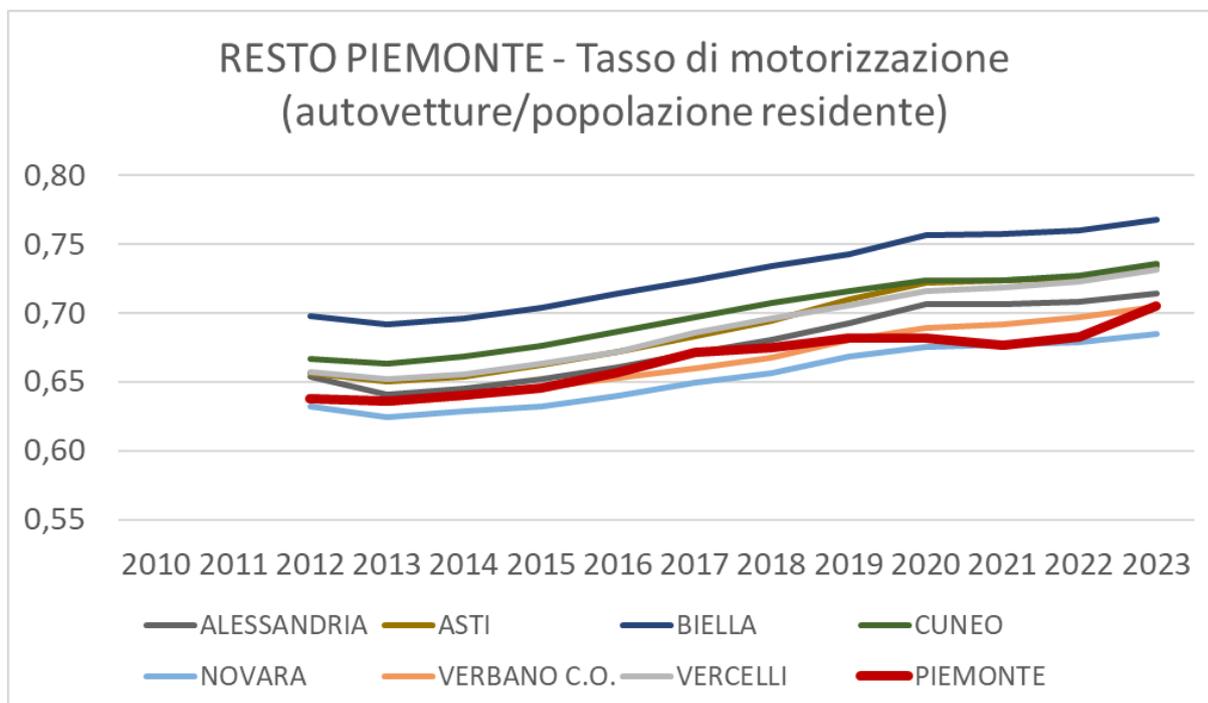


Figura 2 - Tasso di motorizzazione privata nel resto Piemonte

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	12
---	---	-----------

Il tasso di motorizzazione (autovetture circolanti/abitanti) nelle altre province piemontesi è in costante crescita, fatta salva una lieve contrazione nel 2021. A livello complessivo regionale si registrano 705 autovetture circolanti ogni 1000 abitanti nel 2023.

3.2 Quota modale del trasporto pubblico e dell'auto privata

Le tabelle che seguono riportano la quota modale del trasporto pubblico e dell'auto privata rispetto alla mobilità motorizzata. Nel caso della Regione Piemonte nel suo complesso i dati sono disponibili per gli anni 2004, 2013 e 2022 (anni di svolgimento delle indagini IMQ a livello regionale), mentre per la Provincia di Torino la serie storica comprende anche le edizioni del 2006, 2008 e 2010.

Tabella 4 - Quota modale - Regione Piemonte

Percentuale su mobilità motorizzata	2004	2013	2022
Trasporto pubblico	14,0%	14,6%	8,6%
Auto privata	86,0%	85,4%	91,4%

Fonte: Indagini IMQ 2004, 2013 e 2022

A livello di Regione si evidenzia un leggero incremento della quota modale del trasporto pubblico tra il 2004 e il 2013 e un calo nel 2022.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	13
---	---	-----------

Tabella 5 - Quota modale per provincia.

IMQ 2004	2004		2013		2022	
	% Trasporto pubblico	% Auto privata	% Trasporto pubblico	% Auto privata	% Trasporto pubblico	% Auto privata
Alessandria	7,9%	92,1%	7,6%	92,4%	8,0%	92,0%
Asti	7,9%	92,1%	10,9%	89,1%	8,4%	91,6%
Biella	4,7%	95,3%	2,9%	97,1%	7,4%	92,6%
Cuneo	8,9%	91,1%	8,2%	91,8%	2,5%	97,5%
Novara	8,3%	91,7%	7,4%	92,6%	8,9%	91,1%
Torino	19,7%	80,3%	21,2%	78,8%	10,5%	89,5%
Verbano-Cusio-Ossola	6,9%	93,1%	5,9%	94,1%	8,3%	91,7%
Vercelli	7,2%	92,8%	7,3%	92,7%	6,9%	93,1%
Totale Regione	14,0%	86,0%	14,6%	85,4%	8,6%	91,4%

Tabella 6 - Quota modale Città Metropolitana di Torino (315 comuni)

Percentuale su mobilità motorizzata	2004	2006	2008	2010	2013	2022
Trasporto pubblico	19,7%	18,4%	20,4%	21,1%	21,2%	10,5%
Auto privata	80,3%	81,6%	79,6%	78,9%	78,8%	89,5%

Fonte: Indagini IMQ

A livello di ex Provincia di Torino la quota modale del trasporto pubblico risente ancora dell'effetto "pandemia" nel 2022.

Tabella 7 – Quota modale Area metropolitana torinese (Torino + 31 comuni)

Percentuale su mobilità motorizzata	2004	2006	2008	2010	2013	2022
Trasporto pubblico	26,0%	22,8%	26,4%	26,4%	27,1%	13,6%
Auto privata	74,0%	77,2%	73,6%	73,6%	72,9%	86,4%

Fonte: Indagini IMQ

Nell'area metropolitana torinese (Torino + 31 comuni), si evidenzia una tendenza all'aumento della quota modale del trasporto pubblico dal 2006 (23%) fino al 2013 (27%) con un calo nel 2022.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	14
---	---	-----------

Tabella 8 - Quota modale Torino

Percentuale su mobilità motorizzata	2004	2006	2008	2010	2013	2022
Trasporto pubblico	32,8%	28,2%	33,5%	34,1%	34,4%	19,9%
Auto privata	67,2%	71,8%	66,5%	65,9%	65,6%	80,1%

Fonte: Indagini IMQ

Nel capoluogo la quota modale del trasporto pubblico presenta sempre valori più elevati e la contrazione del 2022 risulta più contenuta rispetto a quanto osservato nell'area più vasta.

3.3 Offerta, domanda e dati economici sul trasporto pubblico

L'Osservatorio nazionale per il supporto alla programmazione e per il monitoraggio della mobilità pubblica locale sostenibile, precedentemente denominato Osservatorio nazionale sulle politiche del trasporto pubblico locale, è stato costituito con Decreto Interministeriale n. 325 del 25 novembre 2011 sottoscritto tra i Ministri delle infrastrutture e dei Trasporti, dell'Economia e delle Finanze e dei rapporti con le regioni che ne definisce la struttura e le modalità di funzionamento.

L'Osservatorio ha l'obiettivo di creare una banca dati e un sistema informativo pubblico correlati a quelli regionali e di assicurare la verifica dell'andamento del settore e del completamento del processo di riforma.

La ripartizione del 10% delle risorse del Fondo nazionale per il trasporto pubblico locale avviene previa verifica del raggiungimento degli obiettivi relativamente al soddisfacimento della domanda di trasporto pubblico, al rapporto Ricavi/Costi, e a livelli occupazionali appropriati. Tali indicatori devono essere pertanto costantemente monitorati.

I dati che seguono sono riferiti alla totalità dei servizi TPL della Regione che risultano ad oggi inseriti nella banca Dati dell'Osservatorio e sono stati forniti da Regione Piemonte ad AMP al 18 marzo 2024 recependo tutte le integrazioni e modifiche effettuate dai Concessionari TPL fino a tale data.

Nel corso degli anni la Regione Piemonte ha progressivamente attivato le utenze relative ai soggetti di delega nelle Unioni Montane e nei Comuni classificati come aree a domanda debole, al fine di includere anche questi servizi nell'Osservatorio nazionale. Inizialmente, nel 2016 erano presenti gli affidamenti nella provincia di Cuneo e parte di quelli della Provincia di Asti. Negli anni seguenti sono state attivate le utenze per il VCO, la provincia di Vercelli e dal 2019 si sono aggiunte le aree a domanda debole della Città Metropolitana di Torino.

Tali servizi sono stati negli ultimi anni oggetto degli Accordi di Programma stipulati con AMP.

Gli affidamenti che sono stati via via rendicontati in Piattaforma sono riportati nella tabella che segue.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	15
---	---	-----------

Tabella 9 - Servizi in area a domanda debole inseriti nella Piattaforma Osservatorio Nazionale TPL

Aggiornamento al 19/10/2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bacino Nord-Est			4	11	6	5	8
Bacino Sud-Est	1	1	1	6	5	4	5
Bacino Sud	18	16	17	17	13	13	17
Bacino Metropolitano				9	5	5	8
TOTALE	19	17	22	43	29	27	38

I dati 2023 per le aree a domanda debole sono in via di acquisizione.

Di seguito le tabelle contenenti i dati sintetici aggregati.

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	16
---	---	-----------

Tabella 10 – Dati da Osservatorio TPL Bacino Nord Est 2022-2027

Bacino nord-est							
Totale Bacino nord-est		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	17.707.056	16.648.729	15.665.636	15.379.575	15.672.636	15.604.746
Ricavi	R	15.699.559	16.543.674	17.317.890	15.796.116	16.290.014	16.478.296
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>14.753.267</i>	<i>15.454.772</i>	<i>16.095.397</i>	<i>14.997.760</i>	<i>14.875.484</i>	<i>14.918.767</i>
Corrispettivi	C	31.017.392	29.083.089	27.947.510	25.581.826	26.164.589	26.015.848
Infrastruttura	I	184.233	188.716	318.231	0	33.311	29.280
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	30.833.159	28.894.373	27.629.279	25.581.826	26.131.278	25.986.568
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	33,7%	36,4%	38,5%	38,2%	38,4%	38,8%
Passeggeri trasportati	PAX	18.741.353	18.334.386	17.118.012	18.607.615	18.808.393	17.863.090
Addetti	ADD	714	766	669	732	638	638
Contributi CCNL	CCNL	3.445.582	3.690.001	3.623.705	2.985.988	3.180.602	3.432.376

Indicatori Bacino nord-est							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/A DD	24.800	21.735	23.416	21.010	24.565	24.459
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,75	1,75	1,78	1,66	1,67	1,67
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,95	1,97	2,02	1,86	1,87	1,89
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,89	0,99	1,11	1,03	1,04	1,06
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,79	0,84	0,94	0,81	0,79	0,84
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,83	2,96	3,12	2,88	2,91	2,94

Bacino nord-est

Totale Bacino nord-est		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	15.640.932	15.973.252	13.221.887	15.723.773	15.930.468	15.602.572
Ricavi	R	16.871.051	17.795.124	9.232.358	11.972.690	15.383.060	17.562.260
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>15.273.219</i>	<i>15.861.182</i>	<i>7.064.111</i>	<i>9.359.678</i>	<i>13.505.876</i>	<i>15.891.978</i>
Corrispettivi	C	26.079.838	27.394.464	26.718.953	26.651.856	26.671.587	31.087.284
Infrastruttura	I	7.733	301.517	92.534	93.261	136.338	48.499
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	26.072.105	27.092.946	26.626.419	26.558.595	26.535.250	31.038.785
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	39,3%	39,6%	25,7%	31,1%	36,7%	36,1%
Passeggeri trasportati	PAX	18.984.705	19.224.643	10.740.988	11.509.921	16.461.939	19.164.042
Addetti	ADD	649	676	665	656	639	605
Contributi CCNL	CCNL	3.261.438	3.078.595	3.200.840	3.282.587	3.111.196	2.951.179

Indicatori Bacino nord-est

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/A DD	24.100	23.629	19.883	23.969	24.930	25.789
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,67	1,72	2,02	1,70	1,67	1,99
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,88	1,91	2,26	1,90	1,87	2,18
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,08	1,11	0,70	0,76	0,97	1,13
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,80	0,83	0,66	0,81	0,82	0,83
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,95	3,02	2,96	2,67	2,84	3,31

Tabella 11 - Dati da Osservatorio TPL - Bacino Sud Est

Bacino sud-est							
Totale Bacino sud-est		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	16.002.455	15.954.529	13.656.142	13.611.538	13.515.791	13.427.093
Ricavi	R	11.298.680	11.396.042	10.874.249	10.226.296	9.411.593	9.742.024
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>8.324.884</i>	<i>8.722.560</i>	<i>8.933.509</i>	<i>8.703.134</i>	<i>7.905.396</i>	<i>8.326.292</i>
Corrispettivi	C	27.073.866	26.512.519	26.371.684	24.897.865	21.515.342	23.160.619
Infrastruttura	I	263.592	268.876	262.942	0	95.733	114.430
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	26.810.275	26.243.643	26.108.742	24.897.865	21.419.609	23.046.189
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	29,6%	30,3%	29,4%	29,1%	30,5%	29,7%
Passeggeri trasportati	PAX	13.649.284	11.325.652	10.341.323	11.764.007	10.248.019	10.356.180
Addetti	ADD	625	649	601	570	570	587
Contributi CCNL	CCNL	2.860.742	2.901.035	3.126.249	2.786.220	3.065.542	3.188.594

Indicatori Bacino sud-est							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	25.604	24.583	22.722	23.880	23.712	22.874
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,69	1,66	1,93	1,83	1,59	1,72
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,87	1,84	2,16	2,03	1,82	1,96
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,71	0,71	0,80	0,75	0,70	0,73
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,61	0,77	0,86	0,74	0,77	0,80
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,58	2,56	,96	2,79	2,52	2,69

Bacino sud-est

Totale Bacino sud-est		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	13.205.290	13.299.461	10.868.752	13.085.875	13.093.707	13.046.600
Ricavi	R	9.484.447	9.631.450	4.984.687	6.173.162	8.502.956	9.686.303
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>8.300.411</i>	<i>8.346.002</i>	<i>3.797.485</i>	<i>5.130.163</i>	<i>7.387.303</i>	<i>8.445.218</i>
Corrispettivi	C	23.236.064	23.179.607	23.516.305	23.690.145	23.117.569	26.467.464
Infrastruttura	I	130.212	98.173	78.823	56.493	41.660	53.003
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	23.105.852	23.081.434	23.437.482	23.633.652	23.075.909	26.414.461
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	29,1%	29,4%	17,5%	20,7%	26,9%	26,8%
Passeggeri trasportati	PAX	9.903.342	10.010.841	4.879.475	6.028.596	8.678.759	9.948.989
Addetti	ADD	591	669	558	560	529	457
Contributi CCNL	CCNL	3.208.565	3.112.745	2.794.977	3.055.560	2.923.914	2.637.694

Indicatori Bacino sud-est

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	22.344	19.880	19.478	23.368	24.752	28.548
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,76	1,74	2,16	1,81	1,77	2,03
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	2,00	1,98	2,42	2,04	1,99	2,23
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,72	0,72	0,46	0,47	0,65	0,74
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,84	0,83	0,78	0,85	0,85	0,85
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,72	2,70	2,88	2,52	2,64	2,97

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	20
---	---	-----------

Tabella 12 - Dati da Osservatorio TPL - Bacino Sud

Bacino sud							
Totale Bacino Sud		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	14.492.330	14.229.465	14.070.822	13.857.599	14.161.179	14.296.441
Ricavi	R	12.063.501	13.108.228	13.754.583	13.673.275	13.274.075	13.652.566
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>9.356.920</i>	<i>10.326.813</i>	<i>11.565.252</i>	<i>12.368.946</i>	<i>12.115.748</i>	<i>12.222.919</i>
Corrispettivi	C	22.791.086	22.695.757	22.690.185	22.238.239	22.481.712	22.350.615
Infrastruttura	I	108.276	104.074	103.838	4.741	117.811	89.312
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	22.682.810	22.591.683	22.586.347	22.233.498	22.363.901	22.261.303
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	34,7%	36,7%	37,8%	38,1%	37,2%	38,0%
Passeggeri trasportati	PAX	15.576.875	15.444.240	14.758.360	15.463.545	15.778.736	15.840.146
Addetti	ADD	485	490	487	476	517	512
Contributi CCNL	CCNL	2.772.927	2.823.839	2.771.791	2.336.111	2.720.054	2.602.525

Indicatori Bacino sud							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	29.881	29.040	28.893	29.113	27.391	27.923
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,57	1,59	1,61	1,60	1,59	1,56
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,76	1,79	1,81	1,77	1,78	1,75
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,83	0,92	0,98	0,99	0,94	0,95
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,60	0,67	0,78	0,80	0,77	0,77
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,60	2,71	2,79	2,76	2,72	2,70

Bacino sud

Totale Bacino Sud		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	14.397.381	14.666.117	12.212.712	14.167.036	14.139.675	13.854.113
Ricavi	R	13.592.815	13.663.311	8.333.132	10.247.597	13.181.242	14.951.313
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>12.507.501</i>	<i>12.483.832</i>	<i>7.453.546</i>	<i>9.255.314</i>	<i>12.092.253</i>	<i>13.611.521</i>
Corrispettivi	C	22.596.131	22.865.158	22.666.611	22.732.210	23.138.639	24.739.356
Infrastruttura	I	129.754	127.390	23.785	36.548	22.336	14.967
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	22.466.377	22.737.769	22.642.826	22.695.661	23.116.303	24.724.389
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	37,7%	37,5%	26,9%	31,1%	36,3%	37,7%
Passeggeri trasportati	PAX	15.843.748	15.993.732	8.719.486	10.524.003	14.576.480	17.104.377
Addetti	ADD	506	503	483	478	476	459
Contributi CCNL	CCNL	2.595.407	2.761.716	2.453.962	2.537.670	2.517.898	2.509.232

Indicatori Bacino sud

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	28.453	29.157	25.285	29.638	29.705	30.183
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,57	1,56	1,86	1,60	1,64	1,79
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,75	1,75	2,06	1,78	1,81	1,97
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,94	0,93	0,68	0,72	0,93	1,08
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,79	0,78	0,85	0,88	0,83	0,80
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,69	2,68	2,74	2,51	2,75	3,05

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	22
---	---	-----------

Tabella 13 - Dati da Osservatorio TPL - Bacino Metropolitano

Bacino metropolitano							
Tutti i servizi Bacino Metropolitano							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	88.929.790	83.382.089	81.714.589	72.501.426	70.892.470	69.436.308
Ricavi	R	122.370.602	119.015.978	118.690.380	121.375.065	124.548.656	121.938.359
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>112.108.531</i>	<i>110.106.728</i>	<i>109.995.344</i>	<i>113.499.827</i>	<i>115.024.474</i>	<i>116.835.973</i>
Corrispettivi	C	221.011.489	201.238.078	207.781.410	204.944.204	199.210.850	190.722.864
Infrastruttura	I	20.867.684	21.992.118	21.217.222	19.866.604	23.147.606	21.145.079
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	200.143.805	179.245.960	186.564.188	185.077.600	176.063.245	169.577.785
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	37,9%	39,9%	38,9%	39,6%	41,4%	41,8%
Passeggeri trasportati	PAX	255.665.133	260.236.518	266.781.060	284.957.000	294.838.479	299.260.246
Addetti	ADD	5.035	4.950	4.899	4.813	4.756	4.658
Contributi CCNL	CCNL	29.216.500	27.307.172	27.632.726	27.370.894	27.440.547	26.685.593

Indicatori Bacino Metropolitano							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	17.662	16.845	16.680	15.064	14.906	14.907
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	2,49	2,41	2,54	2,83	2,81	2,75
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	2,81	2,74	2,88	3,20	3,20	3,13
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,38	1,43	1,45	1,67	1,76	1,76
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,44	0,42	0,41	0,40	0,39	0,39
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		4,19	4,17	4,33	4,88	4,95	4,89
Bacino metropolitano							

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	23
---	---	-----------

Tutti i servizi Bacino Metropolitano		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	67.972.364	68.126.915	60.002.870	64.842.283	64.427.282	62.199.399
Ricavi	R	146.341.914	128.531.633	70.429.096	73.703.170	103.046.127	122.840.616
di cui Ricavi da Titoli di viaggio		118.931.941	123.104.962	66.214.554	69.597.106	97.069.007	112.734.968
Corrispettivi	C	191.943.718	191.756.024	192.035.368	192.618.315	191.322.359	190.218.196
Infrastruttura	I	21.587.614	22.033.651	22.431.030	23.522.814	24.911.758	24.473.373
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	170.356.104	169.722.373	169.604.338	169.095.501	166.410.601	165.744.823
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	46,2%	43,1%	29,3%	30,4%	38,2%	42,6%
Passeggeri trasportati	PAX	305.682.964	311.667.823	207.288.831	179.526.798	243.718.340	280.718.227
Addetti	ADD	4.623	4.508	4.420	4.319	4.127	4.189
Contributi CCNL	CCNL	26.468.893	25.943.121	24.519.670	24.518.641	23.857.175	24.396.144

Indicatori Bacino Metropolitano		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	14.703	15.112	13.575	15.013	15.611	14.848
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	2,82	2,81	3,20	2,97	2,97	3,06
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	3,21	3,20	3,61	3,35	3,34	3,45
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	2,15	1,89	1,17	1,14	1,60	1,97
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,39	0,39	0,32	0,39	0,40	0,40
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		5,37	5,08	4,78	4,49	4,94	5,43

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	24
---	---	-----------

GTT Urbano e suburbano Torino e metropolitana		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	60.141.384	56.175.706	55.118.497	46.339.316	45.215.061	44.094.572
Ricavi	R	99.222.000	94.469.456	95.414.128	97.080.961	100.186.718	98.214.921
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>90.063.455</i>	<i>86.959.238</i>	<i>87.935.688</i>	<i>89.540.397</i>	<i>90.897.858</i>	<i>93.288.061</i>
Corrispettivi	C	175.887.767	158.227.976	167.406.798	164.864.978	159.916.292	152.711.644
Infrastruttura	I	20.244.116	21.291.300	20.551.169	19.828.757	23.109.139	21.108.084
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	155.643.651	136.936.676	146.855.629	145.036.221	136.807.153	131.603.560
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	38,9%	40,8%	39,4%	40,1%	42,3%	42,7%
Passeggeri trasportati	PAX	228.451.173	235.689.416	243.726.464	261.234.229	270.694.729	275.384.757
Addetti	ADD	4.009	3.960	3.923	3.833	3.772	3.686
Contributi CCNL	CCNL	23.780.124	22.369.342	22.357.996	22.022.049	21.969.499	21.467.596

Indicatori GTT Urbano e suburbano Torino e metropolitana

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	15.002	14.186	14.050	12.090	11.987	11.963
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	2,92	2,82	3,04	3,56	3,54	3,46
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	3,32	3,21	3,44	4,03	4,02	3,95
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,65	1,68	1,73	2,10	2,22	2,23
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,39	0,37	0,36	0,34	0,34	0,34
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		4,97	4,90	5,17	6,13	6,24	6,18

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	25
---	---	-----------

GTT Urbano e suburbano Torino e metropolitana		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	42.587.592	42.450.157	38.288.811	40.175.764	39.693.299	39.159.707
Ricavi	R	122.638.749	104.450.810	58.956.550	59.881.227	80.613.258	99.550.248
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>95.317.162</i>	<i>99.433.781</i>	<i>54.991.819</i>	<i>56.072.090</i>	<i>75.508.184</i>	<i>90.095.943</i>
Corrispettivi	C	153.574.547	153.113.992	154.502.400	154.809.192	152.857.693	151.943.395
Infrastruttura	I	21.547.222	21.945.201	22.270.962	23.353.679	24.693.930	24.245.121
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	132.027.325	131.168.791	132.231.438	131.455.513	128.163.763	127.698.274
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	48,2%	44,3%	30,8%	31,3%	38,6%	43,8%
Passeggeri trasportati	PAX	280.867.294	287.071.407	194.581.924	163.493.016	224.411.626	259.072.337
Addetti	ADD	3.651	3.560	3.488	3.394	3.180	3.299
Contributi CCNL	CCNL	21.177.323	20.881.432	19.685.432	19.734.956	18.776.023	19.453.901

Indicatori GTT Urbano e suburbano Torino e metropolitana

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	11.665	11.924	10.977	11.837	12.482	11.870
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	3,61	3,61	4,04	3,85	3,85	3,88
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	4,10	4,10	4,55	4,34	4,32	4,38
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	2,88	2,46	1,54	1,49	2,03	2,54
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,34	0,35	0,28	0,34	0,34	0,35
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		6,98	6,56	6,09	5,83	6,35	6,92

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	26
---	---	-----------

Altri Bacino metropolitano (urbani ed extraurbani)		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	28.788.406	27.206.383	26.596.092	26.162.110	25.677.409	25.341.736
Ricavi	R	23.148.602	24.546.522	23.276.252	24.294.104	24.361.938	23.723.438
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>22.045.076</i>	<i>23.147.490</i>	<i>22.059.656</i>	<i>23.959.430</i>	<i>24.126.616</i>	<i>23.547.912</i>
Corrispettivi	C	45.123.722	43.010.102	40.374.612	40.079.226	39.294.558	38.011.220
Infrastruttura	I	623.568	700.818	666.053	37.847	38.467	36.995
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	44.500.154	42.309.284	39.708.559	40.041.379	39.256.092	37.974.225
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	34,2%	36,7%	37,0%	37,8%	38,3%	38,5%
Passeggeri trasportati	PAX	27.213.960	24.547.102	23.054.596	23.722.771	24.143.750	23.875.489
Addetti	ADD	1.026	990	976	980	984	972
Contributi CCNL	CCNL	5.436.376	4.937.830	5.274.730	5.348.845	5.471.048	5.217.997

Indicatori Altri Bacino metropolitano (urbani ed extraurbani)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	28.059	27.481	27.250	26.696	26.095	26.072
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,57	1,58	1,52	1,53	1,53	1,50
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,76	1,76	1,72	1,74	1,74	1,71
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,80	0,90	0,88	0,93	0,95	0,94
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,81	0,94	0,96	1,01	1,00	0,99
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,56	2,66	2,59	2,67	2,69	2,64

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	27
---	---	-----------

Altri Bacino metropolitano (urbani ed extraurbani)		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	25.384.772	25.676.758	21.714.059	24.666.519	24.733.983	23.039.692
Ricavi	R	23.703.165	24.080.823	11.472.546	13.821.943	22.432.869	23.290.368
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>23.614.779</i>	<i>23.671.181</i>	<i>11.222.735</i>	<i>13.525.016</i>	<i>21.560.823</i>	<i>22.639.025</i>
Corrispettivi	C	38.369.172	38.642.032	37.532.968	37.809.123	38.464.666	38.274.801
Infrastruttura	I	40.392	88.450	160.068	169.135	217.828	228.252
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	38.328.780	38.553.582	37.372.900	37.639.988	38.246.838	38.046.549
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	38,2%	38,4%	23,5%	26,9%	37,0%	38,0%
Passeggeri trasportati	PAX	24.815.670	24.596.416	12.706.907	16.033.782	19.306.714	21.645.890
Addetti	ADD	972	948	932	925	947	890
Contributi CCNL	CCNL	5.291.570	5.061.689	4.834.238	4.783.685	5.081.152	4.942.243

Indicatori Altri Bacino metropolitano (urbani ed extraurbani)							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	26.116	27.085	23.298	26.667	26.118	25.887
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	1,51	1,50	1,73	1,53	1,56	1,66
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	1,72	1,70	1,95	1,73	1,76	1,88
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	0,93	0,94	0,53	0,56	0,91	1,01
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,95	0,96	0,88	0,84	1,12	1,05
Corr.medio incl. CCNL/Veic*Km + Ricavi / Veic*Km		2,65	2,64	2,48	2,29	2,67	2,89

Tabella 14 - Dati da Osservatorio TPL – Ferrovie

Contratti ferroviari

Tutti i contratti ferroviari - BLS dal 2018		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	19.980.987	19.423.301	19.159.405	18.997.816	18.827.624	19.081.863
Ricavi	R	89.568.828	86.205.670	93.126.890	94.872.705	98.303.082	104.865.029
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>72.730.231</i>	<i>69.373.180</i>	<i>72.532.995</i>	<i>92.093.072</i>	<i>95.484.285</i>	<i>100.593.221</i>
Corrispettivi	C	225.634.968	216.767.170	212.298.057	216.703.215	217.364.191	221.490.109
Infrastruttura	I	66.268.429	66.432.850	64.196.945	68.126.235	66.789.353	68.776.945
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	159.366.539	150.334.320	148.101.112	148.576.980	150.574.838	152.713.164
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	36,0%	36,4%	38,6%	39,0%	39,5%	40,7%
Passeggeri trasportati	PAX	46.431.900	46.943.300	47.749.042	49.232.268	49.923.517	51.438.815
Addetti	ADD	2.355	2.246	2.119	2.034	2.012	1.973
Contributi CCNL	CCNL	2.219.147	2.107.648	1.789.824	1.628.352	1.675.450	1.681.630

Indicatori contratti ferroviari

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	8.484	8.648	9.042	9.340	9.358	9.671
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	11,29	11,16	11,08	11,41	11,54	11,61
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	11,40	11,27	11,17	11,49	11,63	11,70
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	4,48	4,44	4,86	4,99	5,22	5,50
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	1,57	1,48	1,52	1,87	1,91	1,96

Contratti ferroviari

Tutti i contratti ferroviari - BLS dal 2018		2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Produzione	Veicoli*Km	19.387.819	19.852.244	15.783.401	17.968.657	18.840.642	18.568.097
Ricavi	R	105.970.659	111.854.183	50.319.134	67.536.455	96.009.363	114.344.470
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>104.668.416</i>	<i>109.794.979</i>	<i>49.853.226</i>	<i>66.941.253</i>	<i>94.688.317</i>	<i>112.539.571</i>
Corrispettivi	C	221.484.679	220.390.418	238.656.746	201.113.559	192.007.997	196.048.725
Infrastruttura	I	68.793.516	67.238.458	57.068.748	65.503.500	66.255.607	54.563.694
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	152.691.163	153.151.960	181.587.999	135.610.059	125.752.390	141.485.031
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	41,0%	42,2%	21,7%	33,2%	43,3%	44,7%
Passeggeri trasportati	PAX	51.232.546	52.872.692	23.731.595	28.492.390	38.209.668	44.939.186
Addetti	ADD	1.988	1.955	1.848	1.789	1.785	1.826
Contributi CCNL	CCNL	1.707.188	1.618.805	1.428.180	1.310.646	1.268.558	1.185.761

Indicatori contratti ferroviari

		2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	9,752	10,155	8,541	10,044	10,555	10,169
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	11,42	11,10	15,12	11,19	10,19	10,56
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	11,51	11,18	15,21	11,27	10,26	10,62
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	5,47	5,63	3,19	3,76	5,10	6,16
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	2,04	2,08	2,10	2,35	2,48	2,50

* Manca il dato di BLS AG nel 2023

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	30
---	---	-----------

Tabella 15 - Dati da Osservatorio TPL - Regione Piemonte (compresi i servizi ferroviari)

Regione Piemonte							
Tutti i bacini inclusi i servizi ferroviari		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	157.188.153	149.638.113	144.298.126	134.419.489	133.069.700	131.846.451
Ricavi	R	251.015.987	246.269.592	253.767.801	255.956.355	261.827.422	266.676.274
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>217.273.833</i>	<i>213.984.053</i>	<i>219.122.498</i>	<i>241.662.740</i>	<i>245.405.388</i>	<i>252.897.171</i>
Corrispettivi	C	527.637.472	496.296.613	497.123.165	494.440.623	486.736.684	483.740.055
Infrastruttura	I	87.692.214	88.986.634	86.099.180	88.003.280	90.183.813	90.155.046
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	439.945.259	407.309.980	411.023.986	406.437.343	396.552.871	393.585.009
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	36,3%	37,7%	38,2%	38,6%	39,8%	40,4%
Passeggeri trasportati	PAX	350.080.459	352.284.096	356.748.806	380.043.843	389.597.144	394.758.477
Addetti	ADD	9.215	9.101	8.776	8.641	8.493	8.368
Contributi CCNL	CCNL	40.514.898	38.829.695	38.944.295	37.111.913	38.082.195	37.590.717

Indicatori Tutti i bacini inclusi i servizi ferroviari							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	17.058	16.442	16.442	15.556	15.668	15.756
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	3,36	3,32	3,45	3,68	3,66	3,67
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	3,61	3,58	3,71	3,95	3,94	3,95
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,60	1,65	1,76	1,90	1,97	2,02
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,62	0,61	0,61	0,64	0,63	0,64

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	31
---	---	-----------

Regione Piemonte							
Tutti i bacini inclusi i servizi ferroviari		2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Produzione	Veicoli*Km	130.603.786	131.917.990	112.089.622	125.787.624	126.431.774	123.270.780
Ricavi	R	292.260.885	281.475.700	143.298.408	169.633.074	236.122.748	279.384.963
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>259.681.487</i>	<i>269.590.957</i>	<i>134.382.921</i>	<i>160.283.513</i>	<i>224.742.755</i>	<i>263.223.256</i>
Corrispettivi	C	485.340.431	485.585.671	503.593.982	466.806.084	456.258.151	468.561.025
Infrastruttura	I	90.648.830	89.799.190	79.694.920	89.212.616	91.367.699	79.153.535
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	394.691.601	395.786.482	423.899.062	377.593.469	364.890.452	389.407.490
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	42,5%	41,6%	25,3%	31,0%	39,3%	41,8%
Passeggeri trasportati	PAX	401.647.305	409.769.731	255.360.375	236.081.708	321.645.186	371.874.821
Addetti	ADD	8.357	8.311	7.974	7.802	7.556	7.536
Contributi CCNL	CCNL	37.241.491	36.514.982	34.397.629	34.705.103	33.678.742	33.680.010

Indicatori Tutti i bacini inclusi i servizi ferroviari							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	15.628	15.873	14.057	16.122	16.733	16.358
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	3,72	3,68	4,49	3,71	3,61	3,80
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	4,00	3,96	4,80	3,99	3,88	4,07
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	2,24	2,13	1,28	1,35	1,87	2,27
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,65	0,66	0,53	0,68	0,70	0,71

* Manca il dato di BLS AG nel 2023

Tabella 16 - Dati da Osservatorio TPL - Regione Piemonte (esclusi i servizi ferroviari)

Regione Piemonte							
Tutti i bacini esclusi i servizi ferroviari		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione	Veicoli*Km	137.207.166	130.214.812	125.138.721	115.421.673	114.242.076	112.764.588
Ricavi	R	161.447.159	160.063.922	160.640.911	161.083.650	163.524.340	161.811.245
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>143.739.939</i>	<i>143.784.748</i>	<i>145.686.198</i>	<i>149.569.668</i>	<i>149.921.103</i>	<i>152.303.950</i>
Corrispettivi	C	302.002.504	279.529.443	284.825.108	277.737.408	269.372.493	262.249.946
Infrastruttura	I	21.423.785	22.553.784	21.902.235	19.877.045	23.394.460	21.378.101
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	280.578.719	256.975.659	262.922.873	257.860.363	245.978.033	240.871.845
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	36,5%	38,4%	37,9%	38,4%	39,9%	40,2%
Passeggeri trasportati	PAX	303.648.559	305.340.796	308.999.764	330.811.575	339.673.627	343.319.662
Addetti	ADD	6.860	6.855	6.657	6.607	6.481	6.395
Contributi CCNL	CCNL	38.295.751	36.722.047	37.154.471	35.483.561	36.406.745	35.909.087

Indicatori Tutti i bacini esclusi i servizi ferroviari							
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	20.001	18.996	18.798	17.470	17.627	17.633
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	2,20	2,15	2,28	2,41	2,36	2,33
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	2,48	2,43	2,57	2,71	2,68	2,64
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,18	1,23	1,28	1,40	1,43	1,43
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,47	0,47	0,47	0,45	0,44	0,44

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	33
---	---	-----------

Regione Piemonte							
Tutti i bacini esclusi i servizi ferroviari		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione	Veicoli*Km	111.215.967	112.065.746	96.306.221	107.818.967	107.591.132	104.702.683
Ricavi	R	186.290.226	169.621.517	92.979.274	102.096.619	140.113.385	165.040.492
<i>di cui Ricavi da Titoli di viaggio</i>		<i>155.013.071</i>	<i>159.795.978</i>	<i>84.529.696</i>	<i>93.342.260</i>	<i>130.054.438</i>	<i>150.683.685</i>
Corrispettivi	C	263.855.752	265.195.253	264.937.236	265.692.526	264.250.154	272.512.300
Infrastruttura	I	21.855.314	22.560.732	22.626.172	23.709.116	25.112.092	24.589.842
Corrispettivi al netto dell'infrastruttura	CI = C - I	242.000.438	242.634.522	242.311.064	241.983.410	239.138.062	247.922.458
Rapporto Ricavi / Costi	R / (CI + R)	43,5%	41,1%	27,7%	29,7%	36,9%	40,0%
Passeggeri trasportati	PAX	350.414.759	356.897.039	231.628.780	207.589.318	283.435.518	326.935.635
Addetti	ADD	6.369	6.356	6.126	6.013	5.771	5.710
Contributi CCNL	CCNL	35.534.303	34.896.177	32.969.449	33.394.457	32.410.184	32.494.249

Indicatori Tutti i bacini esclusi i servizi ferroviari							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produzione/addetto	Veic*Km/ADD	17.462	17.631	15.721	17.931	18.643	18.337
Corrispettivo medio / km	C / Veic*Km	2,37	2,37	2,75	2,46	2,46	2,60
Corrispettivo medio incluso CCNL / km	(C+CCNL) / Veic*Km	2,69	2,68	3,09	2,77	2,76	2,91
Ricavo medio / km	R / Veic*Km	1,68	1,51	0,97	0,95	1,30	1,58
Ricavo TdV / pax	R(TdV) / PAX	0,44	0,45	0,36	0,45	0,46	0,46

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	34
--	---	-----------

3.4 Il contesto legale

Nell'ambito dell'analisi del contesto esterno, ai fini di una corretta gestione del rischio corruttivo occorre tener conto delle principali dinamiche territoriali e settoriali, delle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta.

Vengono così in rilievo, ad esempio, i dati relativi a: - contesto economico e sociale; - presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso; - reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato.

Nell'analisi che segue si è descritto il contesto in cui opera l'amministrazione, da prospettive a livello nazionale e locale, in relazione al rischio corruttivo. Lo scopo del lavoro è stato distinguere e in parte superare lo studio del fenomeno basato sulla percezione a favore di un'analisi basata su elementi oggettivi, anche attraverso strumenti di supporto forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'ANAC ha realizzato un progetto per supportare le amministrazioni nell'analisi del contesto esterno mediante l'individuazione di **indicatori di contesto**, che supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini. L'analisi di contesto ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici.

Di seguito è riportato un estratto del documento "Indicatori di contesto" pubblicato dall'ANAC all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto> che consente di comprendere la metodologia adottata dall'ANAC per realizzare il progetto.

"Delineare uno schema teorico per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale presenta molte difficoltà dovute alla "inafferrabilità" del fenomeno nelle sue numerose e a volte ambigue manifestazioni e sfaccettature.

Allo stato attuale esistono alcuni indicatori oggettivi (dati giudiziari, extra-costi sulle infrastrutture, dati sugli appalti, etc.) che sono utilizzati per analisi settoriali e specifiche che però, pur offrendo delle fotografie utili per finalità specifiche, non riescono a rappresentare un'immagine di insieme del fenomeno e al tempo stesso territoriale, ovvero legata a specifici contesti.

Per questa ragione sembra fondamentale arricchire il quadro delle diverse misure del rischio di corruzione con un'analisi del contesto territoriale di riferimento al fine di: comprendere la distribuzione del rischio corruttivo sul territorio in relazione a specificità ambientali; considerare le caratteristiche dell'economia locale, la presenza di criminalità, il tessuto sociale e le condizioni socio-economiche della cittadinanza; analizzare le grandi variabili di contesto territoriale: politica, economia, società/cultura e tecnologia; individuare situazioni, condizioni, dinamiche che possono attivare una propensione corruttiva, generando comportamenti non integri o illeciti.

Gli indicatori riferiti al contesto si propongono, da un lato, di "allargare" il campo visivo su un territorio e sugli aspetti socio-economici che lo rappresentano per arricchire l'immagine di insieme, dall'altro di focalizzare l'attenzione su manifestazioni e caratteristiche specifiche dei territori.

L'informazione offerta può rivelarsi utile per una pluralità di finalità: per la realizzazione di analisi di contesto da parte delle pubbliche amministrazioni ai fini della predisposizione dei piani di

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	35
--	---	-----------

prevenzione della corruzione e della trasparenza; per favorire il ruolo di watchdog (sorveglianza) svolto dalle organizzazioni della società civile; per consentire ai cittadini l'esercizio di una cittadinanza più consapevole; per alimentare percorsi di utilizzo di dati pubblici da parte delle imprese e delle università. I dati e gli indicatori vengono resi disponibili attraverso dashboard (cruscotti) che consentono analisi di contesto, fruibilità e riuso. Nello specifico, l'analisi di contesto si articola in diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici (istruzione, economia, capitale sociale e criminalità).

La scelta dei domini è stata guidata dalle relazioni tra il fenomeno corruttivo e una serie di fattori culturali, giuridici, economici, sociali, politico-istituzionali che possono influire sulla sua diffusione e persistenza individuate dalla letteratura economica.

Per ciascuno dei domini viene calcolato un indice composito e i quattro indicatori tematici sono sintetizzati, combinandoli, in un ulteriore indice composito.

Questo Indice composito degli indici composti di dominio fornisce quindi una misura sintetica altamente informativa su alcune caratteristiche del fenomeno nel suo insieme. Il livello territoriale considerato è la provincia e la serie storica degli indicatori elementari va dal 2014, l'anno base di riferimento, al 2017.

È fondamentale chiarire che gli indicatori di contesto non sono necessariamente correlati singolarmente o direttamente al fenomeno corruttivo. In altri termini, il fatto che un contesto territoriale sia caratterizzato da un rischio di corruzione più elevato, segnalato da una serie di fattori individuati sulla base delle ricerche effettuate sulla corruzione nel corso degli ultimi decenni, non implica necessariamente una maggiore frequenza di fenomeni corruttivi.”

Gli indicatori utilizzati dall'ANAC sono i seguenti

INDICATORE COMPOSITO ISTRUZIONE

Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione nella popolazione [...]. Una possibile spiegazione è che gli individui con livelli di istruzione più elevati abbiano acquisito competenze e conoscenze che li rendono più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione. Per le stesse ragioni, livelli più elevati di corruzione mediamente sono associati a livelli più bassi di capitale umano [...]. A ciò si aggiunge che dove la corruzione è maggiore, l'emigrazione qualificata è significativamente più elevata, generando problemi di fuga di cervelli

1. Indicatore Diplomati

Rileva il numero dei diplomati tra i 25 e i 64 anni iscritti in anagrafe. È calcolato come il numero degli iscritti in anagrafe di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado per 100 persone di 25-64 anni iscritte in anagrafe. L'indicatore rappresenta una misura di capitale umano che è consolidata in letteratura.

2. Indicatore Laureati

Rileva il numero dei laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe. È calcolato come il numero degli iscritti in anagrafe di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario per 100 persone di 30- 34

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	36
--	---	-----------

anni iscritte in anagrafe. L'indicatore rappresenta una misura di capitale umano, consolidata in letteratura.

3. Indicatore Neet

Rileva il numero dei giovani (15-29 anni) iscritti in anagrafe che non hanno un'occupazione regolare ad ottobre e non seguono un percorso di studio (Not in Education, Employment or Training - NEET). È uguale al numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe. L'indicatore ha lo scopo di valutare i NEET, ovvero tutti i giovani esclusi sia dal mondo della formazione che da quello del lavoro: non studiano, non frequentano corsi di formazione e non riescono a trovare lavoro. L'indicatore segnala, dunque, una fascia della popolazione con livello di istruzione medio basso, con licenza media o diploma superiore che, a fronte di un mercato del lavoro sempre più competitivo, non riescono ad inserirsi, rimanendo ai margini anche della società.

INDICATORE COMPOSITO ECONOMIA

L'alto livello e il grado di uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, l'intensità della competizione nei mercati, la libertà economica, sono fattori che si associano a bassi livelli di corruzione [...]. Inoltre a livelli elevati di utilizzi di Internet è associato un livello di corruzione più basso in quanto la rete favorisce la diffusione di informazioni che rappresentano uno strumento di controllo dell'esercizio dei poteri pubblici [...]. Infine, una gestione efficiente dello smaltimento dei rifiuti urbani, spesso esposta alla corruzione in quanto oggetto di cattura da parte degli operatori economici e della criminalità organizzata, è associata a bassi livelli di corruzione

4. Indicatore Reddito

L'indicatore rileva il reddito lordo pro-capite come rapporto tra il reddito complessivo lordo delle famiglie anagrafiche e il numero totale di componenti delle famiglie anagrafiche (in euro). Esso rappresenta una misura della ricchezza economica presente in un determinato territorio. Realtà locali (paesi, regioni, provincie) caratterizzate da un livello di benessere più elevato tendono ad essere meno corrotte in quanto hanno mediamente livelli di istruzione più elevati e istituzioni democratiche più solide [...]. Inoltre, i paesi più ricchi possono dedicare maggiori risorse alla costruzione di un sistema legale più efficiente e al contrasto alla corruzione. L'indicatore può dunque segnalare il rischio dell'esposizione di un territorio a comportamenti corruttivi.

5. Indicatore Occupati

L'indicatore rileva il numero degli iscritti in anagrafe di 20-64 anni occupati nel mese di ottobre per 100 persone della stessa fascia di età iscritte. Elevati livelli di corruzione sono associati a una ridotta qualità degli investimenti pubblici e privati, che si riflette in una modesta crescita economica, con conseguenze negative per la creazione di posti di lavoro.

6. Indicatore Tasso imprenditorialità

Rileva la capacità imprenditoriale presente in un determinato territorio. È uguale al numero di imprese per 1.000 abitanti. L'indicatore riflette le caratteristiche delle dinamiche imprenditoriali di un determinato territorio. Il livello di sviluppo del contesto economico, la sua capacità di attrarre

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	37
--	---	-----------

investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se elevati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione

7. Indicatore di attrazione

Rileva la capacità di un territorio di attrarre individui economicamente attivi o che stanno svolgendo un percorso di formazione. È uguale al rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata e il totale degli individui attivi. L'indicatore è un importante riferimento per apprezzare quali aree esercitano sugli individui un maggiore potere di attrazione e una maggiore capacità di trattenimento stabile al proprio interno. Dove la corruzione è maggiore, infatti, l'emigrazione qualificata è più elevata, viceversa la capacità attrattiva di un territorio è associata a bassi livelli di corruzione.

8. Indicatore Diffusione della banda larga

Rileva il numero di unità immobiliari raggiunte dalla banda Ultra-larga 30 Mb. È uguale al numero di unità immobiliari raggiunte dalla banda Ultra-larga per 100 unità immobiliari. L'indicatore cattura la possibilità di accesso delle famiglie alle informazioni digitali. Da un lato, la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione consente che le interazioni relative a permessi, domande o istanze vengano eseguite online, aumentando l'efficienza, la trasparenza e la responsabilità, e conseguentemente riducendo le opportunità di corruzione. Inoltre, maggiore diffusione dell'utilizzo di Internet si accompagna a maggiore possibilità e propensione alla partecipazione cittadina attiva, anche nel segnalare e contrastare le pratiche corruttive. Un'ampia diffusione dell'uso di Internet è, dunque, associato a livelli di corruzione più ridotti

9. Indicatore Raccolta Differenziata

Rileva la raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Misura l'ammontare di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata per 100 unità di rifiuti urbani. L'indicatore rappresenta una misura di efficienza dello smaltimento dei rifiuti urbani. Quest'ultima attività è spesso esposta alla corruzione in quanto oggetto di cattura da parte della criminalità organizzata. La gestione efficiente dello smaltimento dei rifiuti urbani è pertanto associata a bassi livelli di corruzione.

INDICATORE COMPOSITO CAPITALE SOCIALE

La coesione della comunità di appartenenza, così come l'affidabilità, la lealtà e la fiducia reciproca degli attori sociali pongono le basi per un efficace sviluppo delle transazioni economiche e delle relazioni tra cittadini e istituzioni. Una maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) si associa a livelli più bassi di corruzione [...]. Esiste una consolidata evidenza empirica basata sui modelli di apprendimento sociale che mostra come il comportamento pro-sociale a livello individuale sia significativamente condizionato da quello dei propri concittadini e dei leader politici; al contrario, politici corrotti generano (e legittimano) cittadini corrotti [...]. C'è poi il rischio che, una volta che gli adulti coinvolti nella corruzione abbiano interiorizzato queste nuove norme di comportamento antisociale, socializzino ad esse i propri figli, oppure che i bambini le acquisiscano, attraverso le interazioni con i coetanei, e barino a loro volta (per esempio nei test scolastici)

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	38
--	---	-----------

10. Indicatore Segregazione grado V

La ricerca internazionale mostra, ormai in modo consolidato e inequivocabile, che il retroterra socio-culturale ed economico degli studenti gioca un ruolo molto importante sui livelli di apprendimento conseguiti fin dai primi anni di scuola. È noto, ad esempio, che gli studenti che vivono in condizioni di vantaggio economico, sociale e culturale hanno migliori possibilità di conseguire risultati più soddisfacenti durante il loro percorso formativo. Misuriamo tali condizioni, che posseggono valore predittivo sui risultati conseguiti dagli allievi, attraverso un indicatore noto come ESCS - Economic, Social and Cultural Status - impiegato in modo esteso sia nelle rilevazioni degli apprendimenti internazionali (come OCSE Pisa e IEA TIMMS) che nazionali (come INVALSI). L'indicatore definisce lo status sociale, economico e culturale delle famiglie degli studenti rilevando tre aspetti: i. lo status occupazionale dei genitori; ii. il livello d'istruzione dei genitori; iii. il possesso di alcuni beni materiali, intesi come variabili di prossimità di un contesto economico-culturale favorevole all'apprendimento [...] L'indicatore Segregazione grado V (classe V scuola primaria) è tratto da Agasisti e Falzetti (2017) ed è costruito come media delle differenze tra ESCS medio delle classi che appartengono alla stessa scuola e ESCS medio della scuola. L'indicatore, espresso a livello provinciale, indica pertanto in che misura la composizione socio-economico culturale media delle classi di una stessa scuola si discosta da quella complessiva della scuola. L'assegnazione degli studenti alle classi, che compete al dirigente scolastico, dovrebbe essere ispirato ad un principio di equi-eterogeneità [...], secondo il quale le classi dovrebbero risultare internamente eterogenee e tra loro omogenee in termini di composizione socio-economica. Pertanto l'indicatore in questione - che misura la differenza in media tra ESCS delle classi di una scuola e l'ESCS medio della scuola - dovrebbe restituire un valore contenuto. Quanto più alto è il valore assunto dall'indicatore di segregazione, tanto più forte è l'indicazione di presenza di meccanismi di assegnazione non casuale degli studenti nelle classi e di segregazione socio-economico-culturale degli stessi nelle classi.

11. Indicatore Cheating grado II Test INVALSI Matematica

In ambito educativo, il cheating indica quelle pratiche messe in atto dagli studenti (student cheating) o dagli insegnanti (teacher cheating) per alterare – sovrastimandoli – i risultati delle prove standardizzate di profitto, come quelle somministrate dall'INVALSI. La presenza di pratiche di cheating è generalmente considerata un comportamento non etico e contrario al senso di responsabilità civica. È inoltre evidente che esse, invalidando i risultati delle rilevazioni, compromettono di leggerne i risultati al fine di mettere in atto interventi migliorativi [...]. La procedura di identificazione del cheating [...] calcola la probabilità che si siano attuati comportamenti opportunistici nella classe in cui si trova lo studente durante la fase di rilevazione degli apprendimenti in funzione di quattro aspetti: la percentuale di risposte corrette; la variabilità all'interno dell'unità minima di aggregazione; l'omogeneità nelle modalità di risposta a ciascun item; il tasso di mancate risposte. Il sospetto di cheating è quindi tanto più alto quanto più in una classe si osserva una elevata percentuale di risposte corrette, una bassa variabilità della percentuale di risposte corrette, una bassa variabilità nelle modalità di risposta a ciascun item, e un basso tasso di mancate risposte. L'indicatore di cheating grado II (riferito cioè alla classe II scuola primaria) per la prova INVALSI di matematica, espresso a livello provinciale, assume valori compresi tra zero e uno. La propensione al cheating è tanto più alta quanto più il valore dell'indicatore si discosta dal suo minimo (0) e quanto più si avvicina al suo massimo (1).

12. Indicatore Variabilità dei risultati tra classi grado V Test INVALSI Matematica

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	39
--	---	-----------

È noto che gli apprendimenti e i risultati scolastici dipendono, oltre che da caratteristiche e qualità personali, anche da fattori di contesto legati all'appartenenza alla classe e alla scuola in cui lo studente è inserito [...]. Tipicamente, la variabilità dei risultati conseguiti da studenti appartenenti a classi diverse può essere espressione di un "effetto insegnante" e di un "effetto dei pari" [...]. La classe, infatti, rappresenta un fondamentale spazio di crescita in cui sperimentare le proprie competenze e sviluppare la propria identità, attraverso un continuo scambio sia con i pari che con gli insegnanti [...]. L'indicatore rileva, a livello provinciale, la quota percentuale di scuole nelle quali la variabilità (o varianza) dei punteggi ottenuti nelle prove INVALSI di matematica tra classi appartenenti alla medesima scuola, con riferimento alla classe V scuola primaria, è superiore a quella media nazionale, sul numero totale di scuole che hanno sostenuto la prova INVALSI corrispondente. [...] In un sistema scolastico ideale, la varianza tra classi dovrebbe essere una componente residuale e dunque assumere un valore basso, perché ciò implica che l'incidenza dell'inserimento dello studente in una data classe ha poco peso e sono garantiti buoni risultati a tutti e a ciascuno [...], sostanzialmente in ragione delle caratteristiche individuali dell'allievo, e indipendentemente dalla particolare classe frequentata. Infatti, come già chiarito per l'indicatore Segregazione, la formazione delle classi dovrebbe essere ispirato ad un principio di equi-eterogeneità. Quando la formazione delle classi avviene secondo il principio di equi-eterogeneità, le classi risultano internamente eterogenee e tra loro omogenee, e la varianza (o differenza in media) dei risultati ottenuti da studenti appartenenti a classi diverse non dovrebbe risultare particolarmente accentuata. L'indicatore in questione fornisce quindi un'indicazione della presenza di dinamiche di segregazione nella formazione delle classi. Un eventuale valore della varianza tra classi osservato a livello provinciale superiore alla media nazionale può essere indicazione di rischio di presenza di meccanismi di assegnazione non casuale degli studenti nelle classi

13. Indicatore Donazione sangue

L'indicatore rappresenta una proxy della densità di capitale sociale [...]. Un forte capitale sociale si traduce in una maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale), che si associano a minore corruzione. [...] un atteggiamento meno incline all'altruismo e meno propenso a partecipare ad associazioni di volontariato e, conseguentemente, anche alle donazioni di sangue segnali una scarsità di capitale sociale. A un numero più elevato di donazioni tende invece a corrispondere un maggiore senso civico e, dunque, un minore rischio di corruzione.

14. Indicatore partecipazione donne alla vita politica

Rileva la partecipazione delle donne alla vita politica nel ruolo di Sindaco. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di sindaci donna; denominatore: totale dei sindaci. L'indicatore, che si focalizza su una carica elettiva importante a livello di enti locali, fornisce una misura del grado di partecipazione politica delle donne. La letteratura comportamentale ha riscontrato differenze sistematiche nelle caratteristiche di genere: le donne tendono a manifestare comportamenti pro-sociali e a essere meno tolleranti verso la corruzione [...], le donne sono più avverse al rischio degli uomini, ed essendo percepite come più integre, la probabilità che siano "punite" dall'elettorato se coinvolte in episodi di corruzione è maggiore [...]. Ne consegue che una loro maggiore presenza nella vita pubblica è associata ad un minore livello di corruzione.

INDICATORE COMPOSITO CRIMINALITÀ

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	40
--	---	-----------

La diffusione della corruzione può essere notevolmente influenzata dai livelli complessivi di criminalità, dall'efficacia del sistema giuridico nel contrastarla, dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive [...] L'indicatore Reati di corruzione, concussione e peculato considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno scambio tra un funzionario pubblico e un soggetto esterno (corruzione e concussione), o un abuso di potere per il profitto privato del funzionario (peculato); altri indicatori – Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; Altri reati contro la PA – includono delitti in cui lo scambio illecito e/o l'abuso di potere costituiscono un elemento esterno/fattuale che fa da contesto del reato. In questo caso la corruzione e/o l'abuso di potere non sono necessariamente oggetto di accertamento in sede processuale, ma possono rappresentare la ratio che sta dietro alla commissione di quei delitti e quindi segnalare fenomeni comportamentali corruttivi.

15. Indicatore Reati di corruzione, concussione e peculato

Rileva i delitti di corruzione, concussione e peculato contro la Pubblica Amministrazione (PA). È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinviati a giudizio per reati di corruzione, concussione e peculato; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati di corruzione, concussione e peculato e considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno "scambio" tra un funzionario pubblico e un soggetto esterno, nonché i delitti in cui viene accertato l'esercizio abusivo della funzione a fini privati (peculato e traffico d'influenze). Include i seguenti reati: concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, traffico di influenze illecite, peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri e funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati per corruzione, concussione e peculato, maggiore è il rischio di corruzione.

16. Indicatore Reati contro l'ordine pubblico e ambientali

Rileva i delitti contro l'ordine pubblico e ambientali. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinviati a giudizio per reati contro l'ordine pubblico e ambientali; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati contro l'ordine pubblico e reati ambientali. La commissione di questi delitti può essere motivata da comportamenti collusivi (si pensi ai delitti di associazione) ovvero essere il risultato di intese illecite (si pensi alle omissioni o ai mancati controlli in campo ambientale). In questo caso i comportamenti corruttivi e/o di abuso della funzione non sono elemento oggetto di accertamento diretto in sede processuale, ma possono rappresentare la ratio che motiva la commissione di quei delitti. Include i seguenti reati: associazione per delinquere, associazioni di tipo mafioso o di criminalità organizzata, reati ambientali legati alla gestione dei rifiuti. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati contro l'ordine pubblico e ambientali, maggiore è, di conseguenza, il rischio di corruzione.

17. Indicatore Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica

Rileva i delitti contro il patrimonio e l'economia pubblica. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinviati a giudizio per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati contro il patrimonio e l'economia

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	41
--	---	-----------

pubblica e considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno "scambio" che costituisce un elemento esterno/ fattuale che fa da contesto del reato. In questo caso le attività contemplate dalle fattispecie non sono elemento oggetto di accertamento in sede processuale, ma possono rappresentare la ratio che sta dietro alla commissione di quei delitti e quindi segnalare indicatori di un contesto in cui si verificano fenomeni corruttivi. Include i seguenti reati: estorsione, estorsione tentata, danneggiamento, danneggiamento di sistemi informatici e telematici, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti di truffa, truffa, aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, appropriazione indebita, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, autoriciclaggio, frode nell'esercizio del commercio, frode nell'esercizio del commercio tentata, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri Enti Pubblici e di Comunità Europee, malversazione a danno dello Stato. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica, maggiore è il rischio di corruzione.

18. Indicatore Altri reati contro la PA

Rileva altri delitti contro la pubblica amministrazione. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinviati a giudizio per altri reati contro la PA; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per altri reati contro la PA e considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno "scambio" che costituisce un elemento esterno/fattuale che fa da contesto del reato. In questo caso le attività contemplate dalle fattispecie non sono elemento oggetto di accertamento in sede processuale, ma possono rappresentare la ratio che sta dietro alla commissione di quei delitti e quindi segnalare indicatori di un contesto in cui si verificano fenomeni corruttivi. Include i seguenti reati: rivelazione di segreti di ufficio, omissione o rifiuto di atti d'ufficio, interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità, sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a pignoramento o a sequestro, abuso di ufficio in casi non previsti specificamente dalla legge, violazione di sigilli, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, contraffazione del sigillo dello Stato e uso del sigillo contraffatto, contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto, falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative, falsità materiale commessa dal privato, falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico, falsità in scrittura privata, falsità in testamento olografo, cambiale, ecc. ed uso di tali atti. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per altri reati contro la PA, maggiore è il rischio di corruzione.

3.5 Gli indicatori compositi territoriali riferibili all'Agenzia

La base dati degli indicatori compositi è riferita al periodo 2014-2017 ed è calcolata su base provinciale.

L'ANAC fornisce per ciascun indicatore composito un dato riferibile all'Italia e alle singole province. È fornito anche un indicatore unico, detto composito dei compositi, sia a livello nazionale che provinciale. Maggiore è il valore espresso dall'indicatore e maggiore è il rischio corruzione. Minore è il valore dell'indicatore e minore è il rischio di corruzione.

Il progetto non consente di effettuare analisi a livello regionale. Pertanto, tenuto conto che l’Agenzia, pur avendo sede in Torino opera in un contesto regionale, partendo dalla base dati fornita dall’ANAC, sono stati calcolati i valori medi del territorio della regione Piemonte, come media degli indicatori calcolati a livello provinciale e sono stati confrontati detti valori medi con gli indicatori compositi a livello nazionale.

Nella seguente tabella sono quindi forniti i valori dei quattro indicatori compositi e dell’indicatore composito dei compositi per l’Italia, i valori medi calcolati sui dati delle province del territorio piemontese e i valori della provincia di Torino.

TERRITORIO	Anno	Composito economia	Variazione anno precedente Composito economia	N. province sopra la media italiana	Composito capitale sociale	Variazione anno precedente Composito capitale sociale	N. province sopra la media italiana	Composito criminalità	Variazione anno precedente Composito criminalità	N. province sopra la media italiana	Composito istruzione	Variazione anno precedente Composito istruzione	N. province sopra la media italiana	Composito di compositi	Variazione anno precedente Composito di compositi	N. province sopra la media italiana
ITALIA	2017	98.766	-1,3025%	46	103.376	1,0281%	45	100.912	0,4979%	99.3	99.261	-2,0673%	46	100.079	-0,4578%	50
	2016	98.043	-1,7132%	45	102.324	2,4777%	45	100.412	-0,4402%	43	101.377	1,4064%	48	100.539	0,4313%	43
	2015	99.752	-0,2480%	46	99.85	-0,1500%	44	100.856	0,8560%	40	99.971	-0,0290%	46	100.107	0,1072%	43
	2014	100.000		46	100		45	100.000		56	100.000		52	100		46
PIEMONTE	2017	93.807	-1,2164%	0	102.508	2,2498%	2	98.773	-0,3342%	2	101.917	-2,1322%	7	99.251	-0,3642%	4
	2016	94.962	-0,7063%	0	100.253	2,9763%	1	99.104	0,7120%	1	104.138	1,3830%	7	99.614	1,1021%	2
	2015	95.637	-0,0268%	0	97.356	-0,7151%	1	98.404	2,3433%	1	102.717	-1,1018%	7	98.528	0,0970%	1
	2014	95.663		0	98.056		2	96.151		1	103.861		7	98.433		1
TORINO	2017	91.215	-1,5542%		98.349	0,5850%		95.535	0,7426%		94.285	-2,5045%		94.846	-0,8245%	
	2016	92.655	-1,9389%		97.777	3,8689%		95.399	-0,5970%		96.707	-1,2416%		95.635	0,6374%	
	2015	94.487	-0,0772%		94.135	-1,0158%		95.972	0,9488%		95.521	-0,3328%		95.029	-0,1198%	
	2014	94.560			95.101			95,070			95.840			95.143		

Come indicato nel progetto ANAC i valori delle variazioni percentuali positivi costituiscono un alert negativo mentre valori percentuali negativi costituiscono un alert positivo.

Rispetto agli indicatori calcolati sull’intero territorio italiano, il dato aggregato piemontese registra un solo indicatore composito sopra la media, quello relativo all’istruzione; in tutti gli anni l’indicatore è sopra la media con il dato del 2017 (101,917) in miglioramento rispetto al 2016 (-2,1322%).

Tutti gli altri indicatori compositi, calcolati a livello regionale, si posizionano nel quadriennio al di sotto della media nazionale. L’indicatore relativo al composito capitale sociale registra una variazione nel 2017 di +2,2498% rispetto al 2016.

Per quanto riguarda l’indicatore composito dei compositi, l’indicatore medio calcolato sul territorio regionale si pone sempre al di sotto della media nazionale.

La variazione del composito dei compositi registrata nel 2017 è da valutare positivamente in quanto è pari a -0,3642%. Delle 8 province piemontesi, 4 registrano nel 2017 un indicatore di composito dei compositi superiore alla media italiana.

Se si analizzano gli indicatori compositi della provincia di Torino, ove ha sede l’Agenzia, tutti gli indicatori (compreso l’indicatore composito dei compositi), in tutti gli anni presi in considerazione, si posizionano sotto la media nazionale.

Di seguito sono rappresentati i valori degli indicatori compositi e dell’indicatore composito dei compositi, per ciascun anno che rappresentano il primo e terzo quartile della base dati fornita da ANAC.

Anno	Composito economia		Composito capitale sociale		Composito criminalità		Composito istruzione		Composito di compositi	
	1Q	3Q	1Q	3Q	1Q	3Q	1Q	3Q	1Q	3Q
2017	91,326	106,847	98,295	106,962	97,516	102,589	92,662	106,508	95,550	105,154
2016	92,667	108,175	98,028	104,586	97,495	103,635	94,798	105,829	96,417	104,951
2015	93,854	109,105	94,089	105,667	97,375	104,795	92,766	106,637	95,501	105,419
2014	93,913	109,300	95,005	107,356	97,273	103,310	92,780	104,278	95,890	104,407

Di seguito sono rappresentati i valori minimi e massimi di ciascun indicatore.

PIAO 2023-2025		43
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA		

TERRITORIO	Anno	Composito economia		Composito capitale sociale		Composito criminalità		Composito istruzione		Composito di compositi	
		Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
ITALIA	2017	79,49	119,20	91,54	116,43	93,88	122,64	80,24	121,69	90,574	115,819
	2016	80,45	120,46	91,45	119,59	94,19	118,79	83,02	123,58	90,628	115,759
	2015	82,99	121,88	88,16	122,00	94,21	120,80	80,62	124,21	89,670	117,097
	2014	83,33	121,54	89,70	124,26	93,62	134,68	80,89	122,95	90,204	118,906
PIEMONTE	2017	91,215	96,64	96,349	106,399	94,942	103,775	94,285	107,025	94,846	101,300
	2016	92,655	97,826	97,777	102,688	95,399	109,192	96,707	109,535	95,635	103,016
	2015	92,056	98,671	94,135	100,189	95,972	105,762	95,521	107,355	95,029	101,879
	2014	92,345	98,342	95,101	103,229	94,426	100,486	95,84	108,167	95,143	101,615

Relativamente al territorio del Piemonte, sono stati evidenziati in filigrana i valori se relativi alla Provincia di Torino. La provincia di Torino non è mai presente con un valore massimo mentre registra sempre il valore minimo tranne che per il dato relativo al composito criminalità per gli anni 2014 e 2017 e al composito economia per gli anni 2014 e 2015.

Sono stati evidenziati con il colore verde i valori dei compositi registrati tra le province del Piemonte se compresi nel primo quartile mentre in colore rosa i valori dei compositi registrati tra le province del Piemonte se compresi nel terzo quartile.

L'indicatore con il valore minimo relativo al composito dei compositi, in tutti gli anni, è sempre della provincia di Torino ed è sempre posizionato nel primo quartile.

Dall'analisi del contesto esterno effettuata sulla base dei dati e degli indicatori presenti nel sito dell'ANAC, come sopra descritti, emerge un contesto territoriale non a rischio in cui la presenza del rischio di corruzione come fattore sistematico è meno elevata rispetto al resto del territorio nazionale.

ANAC ha reso disponibili alcuni aggiornamenti (10 indicatori su 18) che fanno parte dei predetti compositi:

1. Raccolta Differenziata (2018-2021)
2. Partecipazione Donne - Sindaci (2018-2023)
3. NEET (2018-2019)
4. Imprenditorialità (2018-2022)
5. Donazioni Sangue (2018-2022)
6. Diplomatici (2018-2021)
7. Broadband (2018-2023)
8. Cheating II Matematica (2018-2023)
9. Segregazione (2018-2023)
10. Variabilità V Matematica (2018-2023)

Non sono però stati resi disponibili dati che forniscano una visione aggiornata né dei compositi né tanto meno dei compositi dei compositi. Con il prossimo aggiornamento di PIAO, nel caso in cui ANAC non dovesse fornire dati compositi aggiornati, si provvederà ad elaborare un'analisi dei predetti dati al fine di stimare un trend dei compositi interessati.

	PIAO 2023-2025 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA	44
--	---	-----------

4 MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

La mappatura dei processi - articolata eventualmente, in relazione alla specificità degli stessi, in sottoprocessi – è stata effettuata avendo a mente il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1-2 del 16/01/2004 modificato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3-2 del 26/03/2008.

La mappatura, in continuità con le azioni di performance individuate nel 2022 e i processi presenti nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022-2024, è stata unificata e trova coerenza nelle codifiche adottate.



PIAO 2025-2027

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

PIAO 2025-2027

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

	<p style="text-align: center;">PIAO 2023-2025</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.1 – Valore pubblico</p>	<p style="text-align: center;">1</p>
---	---	---

La sottosezione Valore pubblico non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia, al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, si rinvia al DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione assembleare n. 6 del 12/12/2024.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	1
---	--	----------

PIAO 2025-2027

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.2 - Performance

INDICE SOTTOSEZIONE

1.	PREMESSA.....	2
2.	ALBERI DELLA PERFORMANCE.....	4
3.	OBIETTIVI.....	6
3.1.	Introduzione	6
3.2.	Obiettivi strategici e specifici.....	6
3.3.	Obiettivi generali.....	9
3.4.	Collegamento con la Sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e Trasparenza.....	9
3.5.	Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio	10
4.	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	11
	Allegato I – Mappa degli obiettivi	13
	Allegato II – Obiettivi generali	15
	Allegato III - Obiettivi specifici.....	65
	Allegato IV – Piani Operativi.....	92

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	2
---	--	----------

1. PREMESSA

La performance organizzativa di ente è l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative.

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione della performance organizzativa avviene con riferimento ai seguenti ambiti:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 6 del 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", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano triennale della Formazione del Personale, il Piano delle azioni positive – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di essere una concreta semplificazione della burocrazia e 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".

Per l'adozione del PIAO 2025-2027, l'Agenzia rientra nel novero delle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con le modalità semplificate definite dall'art. 6 del decreto n. 132/2022, in quanto alla data del 31/12/2024 conta meno di 50 dipendenti.

La sottosezione Performance non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia, si ritiene che il PIAO dell'Agenzia preveda la sottosezione Performance (parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione), tenuto conto:

- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione svolge un importante compito nel fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani in esso assorbiti;

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	3
---	--	----------

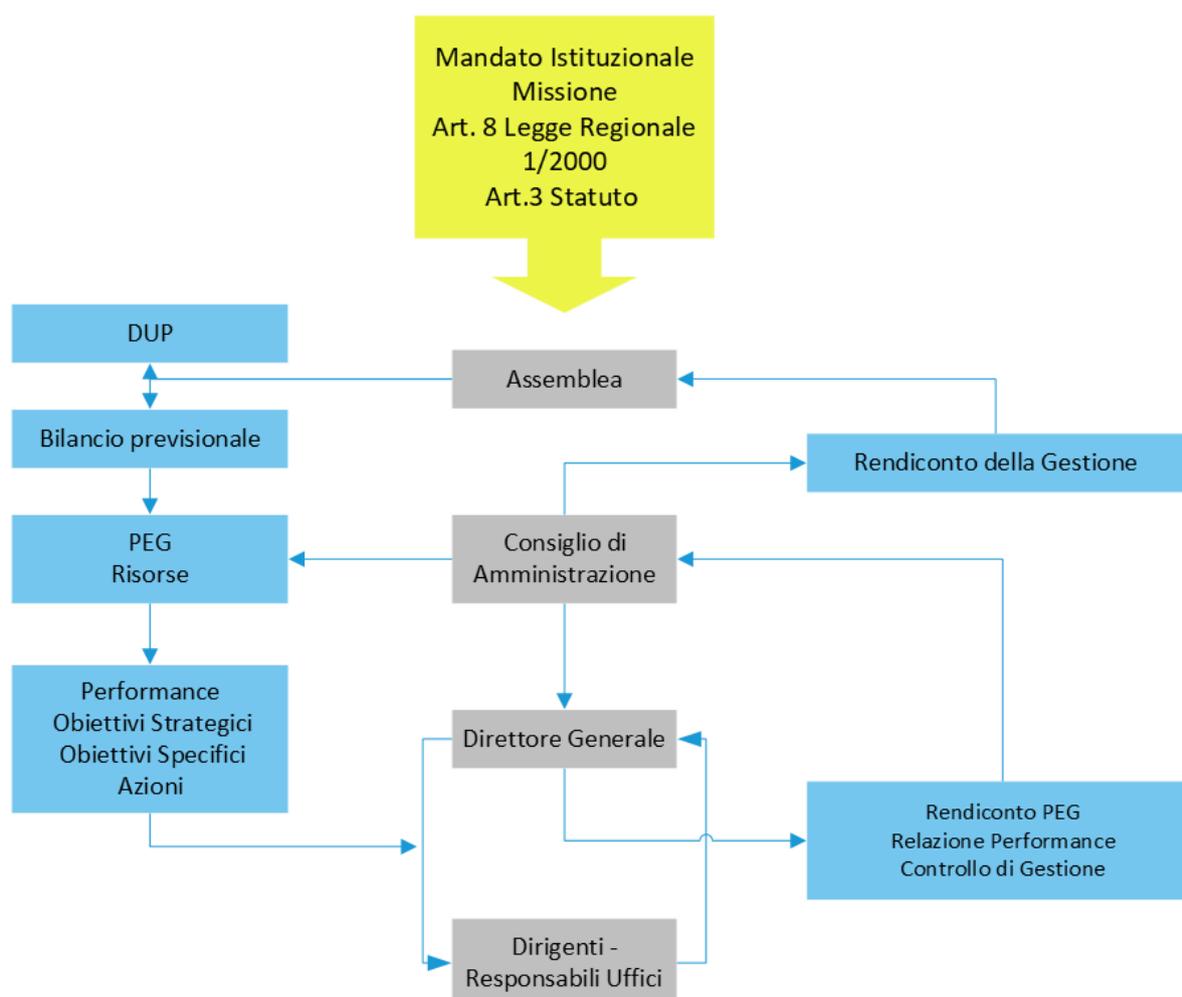
- che la sottosezione Performance è funzionale al Sistema di Valutazione della performance dell’Agenzia ed è strettamente correlata alla mappatura dei processi effettuata nell’ambito della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

2. ALBERI DELLA PERFORMANCE

Gli alberi della performance sono mappe logiche che rappresentano, graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi specifici, azioni e risorse).

Nella definizione delle aree strategiche degli obiettivi e dei piani operativi si evidenzia come questi siano strutturati mediante il DUP di cui la presente Sottosezione Performance costituisce l'atto fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Agenzia, e le funzioni di gestione rivolte a realizzare gli obiettivi stabiliti.

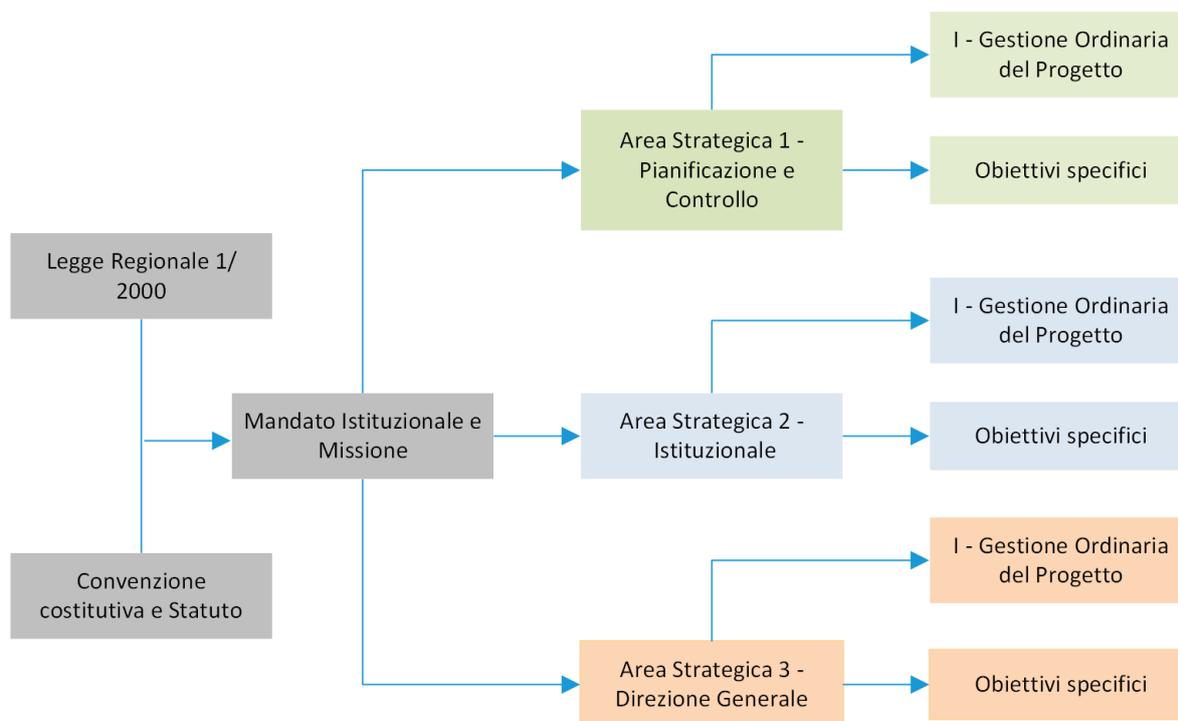
Il quadro si completa con gli atti che a seguito dell'esercizio del controllo di gestione e del controllo strategico, consentono di restituire agli organi di governo dell'Agenzia il necessario feedback in ordine al livello di conseguimento degli obiettivi.



Attraverso il presente documento sono posti in termini espliciti e diretti i legami tra obiettivi di gestione, dotazione di risorse e responsabilità gestionali correlate, determinando altresì gli obiettivi della gestione da affidare alla dirigenza secondo vincoli di coerenza che sono propri degli strumenti di programmazione.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	5
---	--	----------

Di seguito è riportata la rappresentazione grafica dell’assegnazione tra le aree dell’Agenzia degli obiettivi proposti nella Sottosezione Performance.



	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p style="text-align: center;">6</p>
---	---	---

3. OBIETTIVI

3.1. Introduzione

Attraverso la Sottosezione Performance, sono determinati gli obiettivi della gestione da affidare alla dirigenza secondo vincoli di coerenza che sono propri degli strumenti di programmazione.

Sotto il profilo strutturale, la Sottosezione Performance definisce il programma di attività dell'Agenzia organizzato secondo tre "progetti".

I progetti sono delineati in relazione alle attuali competenze dell'Ente e all'organizzazione così come delineata nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi (Allegato B) approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1-2 del 16/01/2004 modificato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3-2 del 26/03/2008.

I progetti sono denominati:

- Progetto 1: Pianificazione e Controllo;
- Progetto 2: Istituzionale;
- Progetto 3: Direzione Generale.

Tali progetti vengono anche definiti come Aree strategiche.

Gli obiettivi sono individuati coerentemente con le indicazioni del DUP 2025-2027 (approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 6 del 12 dicembre 2024).

Il DUP riporta nella Sezione Strategica gli obiettivi strategici per il triennio. La declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi specifici è effettuata nella presente Sottosezione Performance.

Gli obiettivi a maggiore valenza strategica ed a realizzazione pluriennale si pongono generalmente in continuità con quanto avviato nel corso degli anni precedenti individuando le attività per il prosieguo di obiettivi già previsti negli anni passati.

L'individuazione degli obiettivi è finalizzata al raggiungimento degli scopi statutari (art. 3 comma 1 e comma 2) che, in sintesi, assegnano all'Agenzia il compito di coordinare le politiche di mobilità nell'ambito regionale conformemente alla pianificazione e programmazione regionale.

La mappa visuale degli obiettivi della presente Sottosezione Performance è riprodotta nell'Allegato I.

3.2. Obiettivi strategici e specifici

Il 12 novembre 2015 costituisce un punto di svolta nell'azione dell'Agenzia della mobilità che da "metropolitana e regionale" diviene "piemontese" acquisendo formalmente le competenze di programmazione, amministrazione e controllo dei servizi di trasporto pubblico (ferroviari, funicolari, automobilistici e di navigazione) in precedenza assegnati ad altri soggetti di delega da parte della Regione Piemonte.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	7
---	--	----------

In continuità con il passato si perseguirà lo sviluppo dei programmi dell’Agenzia, in particolare:

- Le procedure di affidamento previste dal Regolamento CE 1370/2007 avviate nel dicembre 2021;
- la programmazione, la gestione ed il monitoraggio del sistema di trasporto pubblico ferroviario SFM, SFR e SFT per il miglioramento continuo dei servizi;
- la programmazione, la gestione ed il monitoraggio dei sistemi di trasporto locale urbano ed extraurbano nei quattro bacini;
- il coordinamento delle diverse modalità di trasporto pubblico con programmi di servizio integrati accompagnati da una adeguata informazione all’utenza;
- le attività di Cooperazione internazionale;
- l’attuazione alla strategia degli investimenti in materiale rotabile e infrastrutture.

Il monitoraggio dell’attuazione delle misure e degli obiettivi individuati nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, in quanto azioni trasversali all’azione amministrativa dell’Ente, costituisce uno specifico obiettivo strategico permanente.

La Sottosezione Performance individua gli obiettivi per l’anno in corso in continuità con quanto avviato nel corso degli anni precedenti.

In particolare, si fa riferimento agli obiettivi a maggiore valenza strategica ed a realizzazione pluriennale che individuano le attività per il prosieguo di obiettivi già previsti nel PIAO 2024-2026:

➤ Area strategica 1	➤ Affidamento dei servizi TPL
➤ Area strategica 1	➤ Reti e servizi, intermodalità e promozione mobilità sostenibile
➤ Area strategica 1	➤ Programma degli investimenti
➤ Area strategica 1	➤ Iniziative per la conoscenza della mobilità
➤ Area strategica 2	➤ Attuazione delle Misure e degli Obiettivi di prevenzione della corruzione Sottosezione RCT del PIAO
➤ Area Strategica 3	➤ Attuazione delle Azioni Positive (PAP)

Gli obiettivi recepiscono i tre punti chiave della strategia per il triennio 2025-2027 individuati nel DUP (vedi paragrafo 3.1 Indirizzi e obiettivi strategici – pagina 37):

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p style="text-align: center;">8</p>
---	---	---



Con il termine Digitalizzazione si fa riferimento principalmente a: *Attività per lo sviluppo di piattaforme integrate per il monitoraggio e la gestione dei sistemi di trasporto pubblico in ambito regionale, Sistema BIP e flussi di dati con standard BIPEX* come descritto nella Sezione Operativa del DUP (paragrafo 4.1.5 Monitoraggio dei servizi – pag. 69 e seguenti) nonché all’obiettivo specifico *Iniziativa per la conoscenza della mobilità e digitalizzazione*.

Con l’affidamento dei servizi tramite gara la digitalizzazione sarà estesa a tutte le imprese che risulteranno aggiudicatari dei lotti di servizi; si tratta di sviluppare una organizzazione aziendale basata su informazioni digitali; tale organizzazione costituirà elemento essenziale per il miglioramento dei servizi di TPL

Per ciascun progetto sono individuati anche uno o più obiettivi specifici.

Ogni obiettivo è rappresentato con una scheda riassuntiva ed è articolato in attività da attuare con la relativa tempistica. Per ogni obiettivo vengono riportate l’indicazione delle risorse economiche, umane e strumentali e le responsabilità organizzative, identificando un solo servizio responsabile per ciascun obiettivo specifico e i servizi che vi collaborano. Per ogni obiettivo sarà successivamente dettagliato uno specifico programma operativo.

Ogni scheda contiene la denominazione dell’Attività ed una sua descrizione; successivamente sono descritti:

- l’indicatore di attività (performance) che individua azioni specifiche intraprese per raggiungere gli obiettivi prefissati e la modalità di misura;
- il target ovvero l’obiettivo specifico e misurabile da raggiungere entro un determinato periodo;
- il risultato atteso finalizzato a misurare il contributo che l’azione apporta per il raggiungimento delle finalità dell’Agenzia.

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p style="text-align: center;">9</p>
---	---	---

Gli obiettivi e le relative schede sono riportati nell'Allegato III - Obiettivi specifici.

3.3. Obiettivi generali

Ciascun progetto prevede un obiettivo generale "gestione ordinaria del progetto" a cui sono riferibili le attività di ordinaria amministrazione definite in relazione alle competenze dei servizi e degli uffici così come individuate nel citato Allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi.

Tra le attività elencate negli obiettivi generali ne sono state individuate alcune che concorrono alla valorizzazione della Performance, prevedendo per esse un indicatore di risultato e la scadenza alla sua realizzazione.

Alcune attività ricorrenti, che si intende far rientrare nella programmazione ordinaria dell'attività e pertanto non concorrono alla valorizzazione della performance, ma che richiedono la collaborazione di più servizi ed un coordinamento centrale sono declinati in Piani Operativi.

Alcune attività possono anche essere definite quali obiettivi individuali assegnabili ai dipendenti; anche alcune attività inserite nei piani operativi possono contenere obiettivi individuali.

Le schede con il dettaglio delle attività di ciascun obiettivo generale sono riportate nell'Allegato I – Mappa degli obiettivi.

Le schede dei piani operativi sono riportate nell'Allegato IV

3.4. Collegamento con la Sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e Trasparenza.

La declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi specifici è orientata a garantire il perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza indicati nella specifica Sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e Trasparenza.

Al fine di coordinare le sottosezioni Performance e Rischi corruttivi e Trasparenza, l'insieme delle attività è stato articolato in processi e sottoprocessi ed è stata eseguita una mappatura degli stessi in coerenza con il monitoraggio previsto nella successiva "Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza". Ai codici attribuiti ai processi (ID-SS) composti da una parte alfabetica che riflette il servizio e un progressivo numerico (es. SSQ1: Servizio Strategia e Qualità, processo 1, BER12: Bilancio e Ragioneria, processo 12) è stato affiancato il progressivo utilizzato nel monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza (Numero processo).

Pertanto, nelle tabelle indicate nell'Allegato II – Obiettivi generali, sono stati riportati nelle prime due colonne, rispettivamente il progressivo di monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza (Numero processo) e il progressivo della performance (ID-SS); le specifiche colonne in cui è indicata l'assegnazione degli obiettivi individuali potrà subire variazioni ed integrazioni al fine di garantire una necessaria flessibilità operativa che vede coinvolta tutta la struttura nella gestione in condivisione dei programmi di attività ordinaria e specifica.

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p>10</p>
---	---	------------------

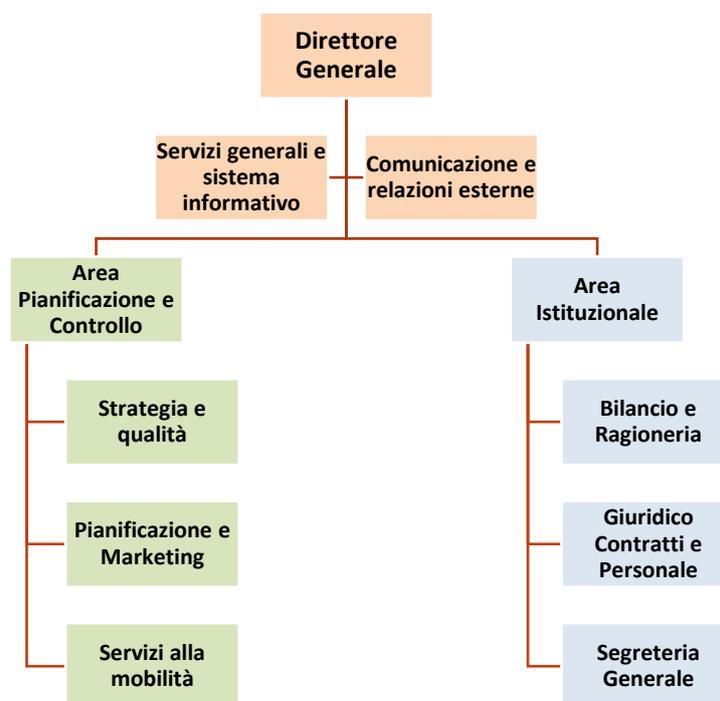
3.5. Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio

La coerenza con la programmazione economico finanziaria è assicurata nell’ambito del Bilancio approvato con Deliberazione dell’Assemblea n. 7 del 12 dicembre 2024 e del Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione del Consiglio d’amministrazione n. 2 del 14 gennaio 2025.

	PIAO 2024-2026 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	11
---	--	-----------

4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In relazione agli atti organizzativi già adottati è stata assegnata agli obiettivi dei tre progetti la dotazione organica, individuando inoltre le risorse umane coinvolte in più centri funzionali (di seguito indicate con *); si riporta l'organizzazione funzionale, prevista dal regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, che potrà essere rivista nel corso dell'esercizio alla luce dei progetti obiettivo individuati e dagli approfondimenti che ne deriveranno; tale strutturazione non prescinde da una necessaria flessibilità operativa che vede coinvolta tutta la struttura nella gestione in condivisione dei programmi di attività specifica.



PERSONALE

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

DIRETTORE DI AREA

Paonessa Cesare (*)

PIANIFICAZIONE E MARKETING

Bracco Elisa

Pace Eileen

Stanghellini Andrea

STRATEGIA E QUALITÀ

Miceli Gianni

SERVIZI ALLA MOBILITÀ

Amerio Daniele

Borgna Stefania Maria

Kopajtic Giuliano

Pepino Stefano

Perri Enrico

Perricone Fabio

Pellegrino Flavio (*)

Richiardi Giuseppe

Solito Alessandro

Vernaci Valentina

ISTITUZIONALE

SEGRETERIA GENERALE

Borgarello Annalisa (*)

Lombardi Erika

BILANCIO E RAGIONERIA

Caglioti Stefania

Chiesa Roberta

Garigliano Annamaria

GIURIDICO, CONTRATTI E PERSONALE

Bellotto Silvia

Camposeo Antonio

Mangano Giulia

Moraca Laura

DIREZIONE GENERALE

DIRETTORE GENERALE

Paonessa Cesare (*)

SERVIZI GENERALI

Borgarello Annalisa (*)

Pellegrino Flavio (*)

SISTEMA INFORMATIVO

Pellegrino Flavio (*)

COMUNICAZIONI ESTERNE

Borgarello Annalisa (*)

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO IN AGENZIA

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Pianificazione e marketing

Campione Irene

Tensi Claudio

Servizi alla Mobilità

Banaudi Stefano

Castiglioni Ciro Michele

Mosca Eugenia

ISTITUZIONALE

Bilancio e Ragioneria

Stroppiana Claudia

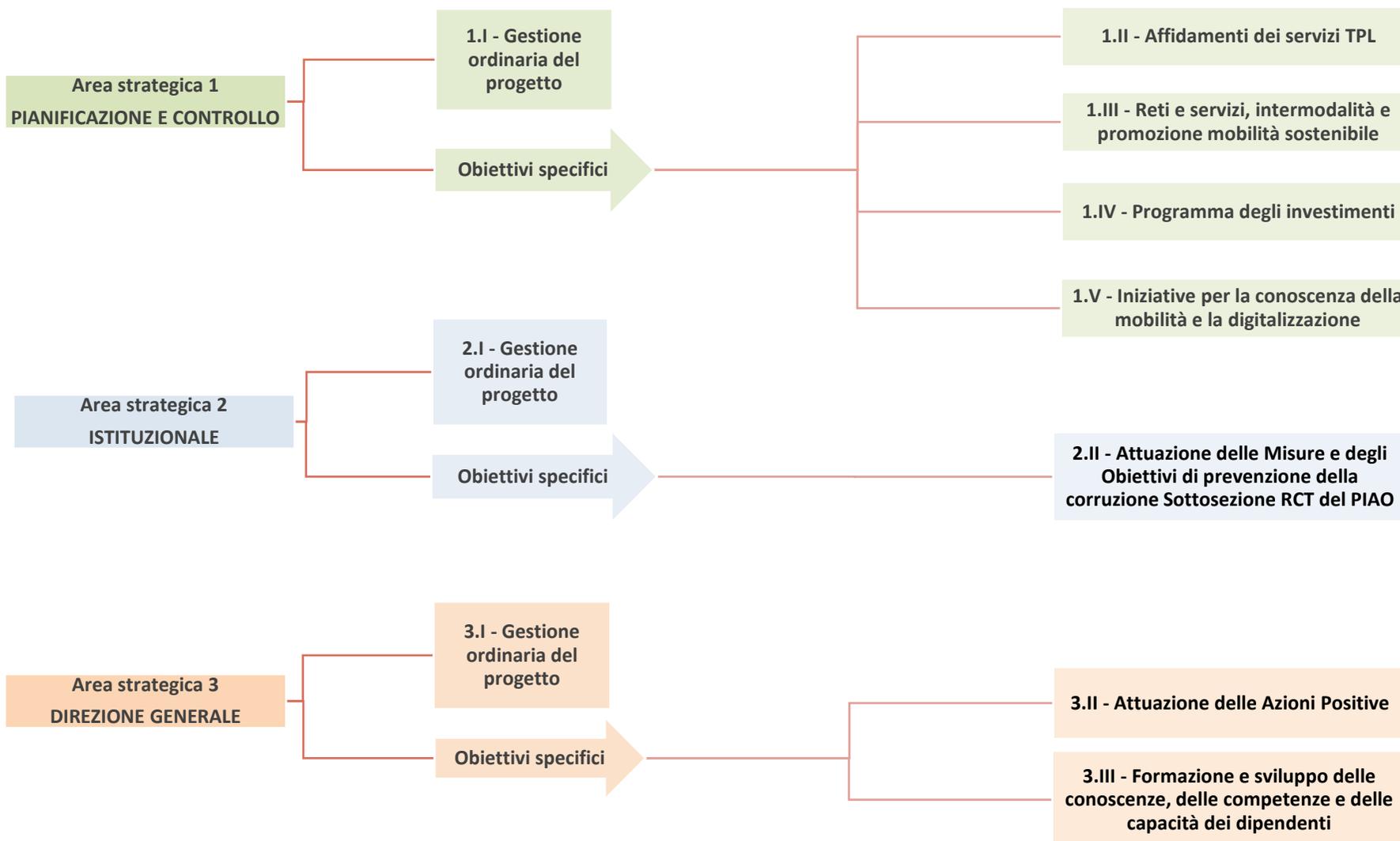
Tibaldi Valerio

DIREZIONE GENERALE

(*): Risorse umane coinvolte in più centri funzionali

 <p>AMP AGENZIA MOBILITÀ PIEMONTESE</p>	<p>PIAO 2025-2027</p> <p>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p>Sottosezione 2.2 – Performance</p>	<p>13</p>
---	---	------------------

Allegato I – Mappa degli obiettivi



	<p style="text-align: center;">PIAO 2024-2026</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	15
---	---	-----------

Allegato II – Obiettivi generali

AREA STRATEGICA 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

OBIETTIVO DI PERFORMANCE

GESTIONE ORDINARIA DEL PROGETTO

ID:

1.I

DESCRIZIONE:

Ordinaria amministrazione per adempiere agli scopi statuari.

Le attività ivi descritte sono quelle di ordinaria amministrazione svolte per adempiere ai compiti statuari e istituzionali.

REFERENTE GESTIONALE

Direttore Pianificazione e controllo

SERVIZI COINVOLTI

Pianificazione e Marketing

Servizi alla Mobilità

Strategia e Qualità

RIFERIMENTO DI BILANCIO

PARTE III – Graduatoria delle risorse finanziarie – Riassunto previsione per programma – progetto.

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Strategia e qualità		ID: 1.1.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
1	SSQ01	Contributo allo sviluppo, aggiornamento e analisi delle informazioni sulla qualità del sistema dei trasporti e sulle attese dei cittadini e il loro mantenimento in strutture di dati	Indagini qualità (IQF indagine qualità servizio ferroviario) e rilievo delle frequentazioni a bordo dei treni. Preparazione capitolato tecnico ed affidamento del servizio	SI	NO	Affidamento servizio IQF	Approvazione capitolato IQF SFR, sviluppo procedura ed affidamento servizio	31/12/2025
2	SSQ01	Contributo allo sviluppo, aggiornamento e analisi delle informazioni sulla qualità del sistema dei trasporti e sulle attese dei cittadini e il loro mantenimento in strutture di dati	Preparazione affidamenti indagini qualità (IMQ). Preparazione capitolato tecnico ed affidamento servizio	SI	NO	Affidamento IMQ	Affidamento AUDIMOB FOCUS PIEMONTE	30/04/2025
3	SSQ01	Contributo allo sviluppo, aggiornamento e analisi delle informazioni sulla qualità del sistema dei trasporti e sulle attese dei cittadini e il loro mantenimento in strutture di dati	Gestione contratti del servizio (IQF indagine qualità servizio ferroviario e indagine sulle frequentazioni)	SI	SI	Esecuzione del contratto IQF	Report periodici IQF SFM per comunicazione e gestione Contratto di Servizio	31/12/2025
6	SSQ01	Contributo allo sviluppo, aggiornamento e analisi delle informazioni sulla qualità del sistema dei trasporti e sulle attese dei cittadini e il loro mantenimento in strutture di dati	Gestione database, report IMQ (Elaborazione dei dati tratti dalla indagine campionaria IMQ), elaborazioni, comunicazione dei risultati IMQ e pubblicazione sul sito	SI	NO	Report IMQ (Elaborazione dei dati tratti dalla indagine campionaria IMQ)	Proiezione dati mobilità per procedure di gara	30/04/2025
7	SSQ02	Supporto alla Direzione nel formulare e riesaminare missione e politiche, e nel verificarne l'applicazione	Coordinamento predisposizione Documento Unico di Programmazione	NO	NO	Predisposizione DUP	Approvazione DUP	31/07/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Strategia e qualità		ID: 1.1.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
8	SSQ02	Supporto alla Direzione nel formulare e riesaminare missione e politiche, e nel verificarne l'applicazione	Coordinamento predisposizione Sottosezione Performance del PIAO e relazione a consuntivo	NO	NO	Predisposizione sottosezione performance	Approvazione documento	31/01/2026
8	SSQ02	Supporto alla Direzione nel formulare e riesaminare missione e politiche, e nel verificarne l'applicazione	Coordinamento predisposizione Sottosezione Performance del PIAO e relazione a consuntivo	NO	NO	Predisposizione Relazione consuntivo	Approvazione documento	30/05/2025
128	SSQ02	Supporto alla Direzione nel formulare e riesaminare missione e politiche, e nel verificarne l'applicazione	Coordinamento predisposizione del Referto del controllo di gestione	NO	NO	Predisposizione proposta documento	Approvazione documento	31/08/2025
212	SSQ03	Provvede a delineare lo scenario sociale, economico, territoriale e finanziario relativo all'area di governo dell'Agenzia, e ad identificare i requisiti posti dai cittadini al sistema dei trasporti	Partecipa alla definizione dei contenuti delle procedure di partecipazione	SI	NO	Predisposizione raccolta dati e contenuti	Pubblicazione Report su sito web	31/12/2025
9	SSQ04	Monitoraggio delle informazioni generate dai concessionari di TPL relative ai titoli di viaggio venduti, ai passeggeri trasportati e agli introiti conseguenti		SI	SI	Report di analisi su dati pervenuti da CSR – BIP e da altri flussi dati del Sistema informativo Regionale dei Trasporti (SIRT)	Predisposizione Report	31/12/2025
9	SSQ04	Monitoraggio delle informazioni generate dai concessionari di TPL relative ai titoli di viaggio venduti, ai passeggeri		SI	NO	Report di analisi sui dati ricevuti	Pubblicazione dati su: - Frequentazioni servizi ferroviari - Frequentazioni servizi automobilistici	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Strategia e qualità		ID: 1.1.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		trasportati e agli introiti conseguenti						
10	SSQ05	Acquisizione delle informazioni per il confronto con altre aree metropolitane nazionali e/o internazionali con riferimento agli elementi di valutazione dei sistemi di governo della mobilità.	EMTA Barometer, EMTA questionari, Working Groups	SI	SI	Report su area metropolitana Torino ed aree metropolitane europee	Contributo alla pubblicazione EMTA Barometer	31/12/2025
11	SSQ06	Predisposizione del Programma Triennale dei Servizi di TPL	Cooperazione alla predisposizione - analisi delle istanze di qualità dei servizi e degli aspetti economico-finanziari	SI	NO	Documenti di piano	Fornito supporto ove richiesto	31/12/2025
129	SSQ06	Predisposizione del Programma Triennale dei Servizi di TPL	Cooperazione alla predisposizione - organizzazione del programma per bacini	SI	NO	Predisposizione documenti di piano		31/12/2025
12	SSQ07	Definizione degli standard di qualità da inserire nei Contratti di Servizio del trasporto pubblico locale.	Cooperazione alla redazione della documentazione prevista per le procedure di affidamento delle concessioni di servizio.	SI	NO	Report	Predisposizione di documenti propedeutici alla redazione della documentazione per le procedure di affidamento dei servizi	31/12/2025
13	SSQ08	Supporto alla formulazione della Carta dei Servizi del sistema dei trasporti governato dall'Agenzia.	Contribuzione al processo di revisione della Carte della Mobilità dei concessionari di servizi di TPL	SI	NO	Verifiche dei contenuti delle carte della mobilità	Aggiornamento Carte della mobilità	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Strategia e qualità		ID: 1.1.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
14	SSQ08	Supporto alla formulazione della Carta dei Servizi del sistema dei trasporti governato dall'Agenzia.	Supporto ai tavoli di confronto con le associazioni dei consumatori	NO	SI	Partecipazione al Tavolo permanente di consultazione sul trasporto pubblico locale e regionale istituito ai sensi della DGR n. 8-4564 del 16/01/2017		31/12/2025
15	SSQ11	Sviluppo del sistema tariffario, progettazione di integrazioni e varianti.	Gestione problematiche in relazione alle politiche tariffarie della Regione e di altri enti	SI	NO	Report approfondimento sul funzionamento del sistema Formula / report su indagini	Monitoraggio andamento vendite Biglietto Integrato/Partecipazione agli incontri in Regione Piemonte sull'evoluzione del sistema di bigliettazione elettronica BIP	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
16	SPM01	Sviluppo, aggiornamento e analisi delle informazioni su mobilità, sistema dei trasporti e ambiente e il loro mantenimento in strutture di dati ai fini del loro impiego per progettazione, controllo e comunicazione.	IMQ, BIP, Frequentazioni, dati cartografici, Transitcafé, Osservatorio Regionale e Nazionale TPL	SI	NO	Gestione degli archivi elettronici	Base dati aggiornate	31/12/2025
17	SPM02	Monitoraggio della mobilità pubblica e privata finalizzato alle valutazioni dei sistemi di trasporto, di uso dei modi e di sviluppo della mobilità sostenibile	Progettazione e cura della realizzazione di indagini, conteggi e rilevamenti sulla mobilità delle persone, sulla qualità dei trasporti, sull'uso dei modi, sulla fruizione di biglietti e abbonamenti TPL e parcheggi	NO	NO	Report di analisi	N. 1 report aggiornato	31/12/2025
125	SPM02	Monitoraggio della mobilità pubblica e privata finalizzato alle valutazioni dei sistemi di trasporto, di uso dei modi e di sviluppo della mobilità sostenibile	Valutazione nuove metodologie di raccolta dei dati	SI	SI	Documenti di progetto	Predisposizione di documenti di valutazione	31/12/2025
18	SPM04	Effettuazione di analisi economiche e finanziarie (comprese le analisi benefici costi) di sistemi, progetti, investimenti, iniziative di sviluppo, nonché di costo di		SI	SI	Predisposizione di documenti di analisi dei costi standard per bacini	Definizione/aggiornamento dei costi standard	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		produzione dei servizi di trasporto pubblico locale.						
18	SPM04	Effettuazione di analisi economiche e finanziarie (comprese le analisi benefici costi) di sistemi, progetti, investimenti, iniziative di sviluppo, nonché di costo di produzione dei servizi di trasporto pubblico locale.		NO	NO	Documenti di progetto e/o analisi		31/12/2025
19	SPM05	Sviluppo, applicazione ed aggiornamento di metodi e strumenti di calcolo per la simulazione, proiezione, valutazione ed analisi dei sistemi di trasporto (trasporto pubblico e auto)		NO	NO	Modelli di calcolo aggiornati e calibrati		31/12/2025
19	SPM05	Sviluppo, applicazione ed aggiornamento di metodi e strumenti di calcolo per la simulazione, proiezione, valutazione ed analisi dei sistemi di trasporto (trasporto pubblico e auto)		NO	NO	Documenti di valutazione e analisi		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
210	SPM06	Predisporre, in cooperazione con gli altri settori di Pianificazione, il Piano della Mobilità e dei Trasporti che esprime gli indirizzi e le politiche dell’Agenzia con riferimento alla mobilità, al governo dell’uso dei modi, agli assetti delle reti infrastrutturali e dei servizi, alle politiche tariffarie, alla sostenibilità economica e ambientale del sistema dei trasporti di competenza dell’Agenzia.	Pianificazione sviluppo sistema della mobilità	NO	NO	Documenti di Piano, Relazione di affidamento	Pubblicazione Relazione	31/12/2025
20	SPM07	Contribuzione alla pianificazione dello sviluppo delle infrastrutture, del materiale rotabile, delle tecnologie telematiche di controllo e di governo della mobilità e degli investimenti necessari verificando la coerenza degli interventi	Pianificazione sviluppo rete ferroviaria, tranviaria, di metropolitana	NO	NO	Documenti di progetto e/o analisi		31/12/2025
21	SPM07	Contribuzione alla pianificazione dello sviluppo delle infrastrutture, del materiale rotabile, delle tecnologie telematiche di controllo e di governo della mobilità e degli investimenti	Pianificazione sviluppo materiale rotabile	NO	NO	Documenti di progetto e/o analisi		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		necessari verificando la coerenza degli interventi						
22	SPM07	Contribuzione alla pianificazione dello sviluppo delle infrastrutture, del materiale rotabile, delle tecnologie telematiche di controllo e di governo della mobilità e degli investimenti necessari verificando la coerenza degli interventi	Sistemi di monitoraggio e controllo delle flotte, Sistemi di bigliettazione elettronica (BIP) e controllo del servizio (OTX, SIS, tavoli BIP, PICWEB, CSR BIP, interfacce BIP di Agenzia con i CCA...)	NO	NO	Documenti di progetto e/o analisi		31/12/2025
202	SPM07	Contribuzione alla pianificazione dello sviluppo delle infrastrutture, del materiale rotabile, delle tecnologie telematiche di controllo e di governo della mobilità e degli investimenti necessari verificando la coerenza degli interventi	Programmazione e monitoraggio investimenti Movicentro. Verifica funzionalità impianti ex DPR 753/1980	SI	SI	Verbali di sopralluogo		31/12/2025
203	SPM07	Contribuzione alla pianificazione dello sviluppo delle infrastrutture, del materiale rotabile, delle tecnologie telematiche di controllo e di governo della mobilità e degli investimenti	Monitoraggio investimenti depositi. Verifica funzionalità impianti ex DPR 753/1980 nei casi previsti	SI	SI	Verbali di sopralluogo	Sistematizzazione e aggiornamento informazioni su investimenti Verifica regolarità del servizio	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		necessari verificando la coerenza degli interventi						
23	SPM08	Predisposizione del Programma Triennale dei Servizi di TPL	Predisposizione di documenti per la definizione degli obiettivi, delle linee di sviluppo del sistema del trasporto pubblico delle risorse da destinare all'esercizio e agli investimenti in infrastrutture, materiale rotabile e tecnologie di controllo	SI	NO	Documenti di piano		31/12/2025
24	SPM09	Coordinamento delle attività di raccolta dati ai fini del Sistema Informativo Regionale dei Trasporti (SIRT) secondo la normativa regionale vigente		NO	NO	Report periodici con indicatori del monitoraggio		31/12/2025
25	SPM10	Identificazione della configurazione del sistema di TPL (reti e organizzazione dei servizi) e della sua evoluzione, specificando i tracciati, le fermate, la copertura oraria e		SI	NO	Aggiornamento dei dati relativi a tracciati, fermate, copertura oraria e calendariale necessari alla configurazione del sistema del TPL	Predisposizione di documentazione aggiornata	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		calendariale da inserire nei Contratti di Servizio.						
26	SPM10	Identificazione della quantità di servizio e degli standard di servizio di ogni linea da inserire nei Contratti di Servizio TPL	Capitolato dei servizi e indicazioni per l'aggiornamento	SI	SI	Attività svolta in sede di procedura di affidamento dei servizi e stesura dei contratti.	Predisposizione di documentazione da allegare alla procedura di affidamento	31/12/2025
29	SPM12exSAM11	Interazione con gli enti territoriali e gli altri portatori istituzionali di interessi al fine di comprenderne le istanze di miglioramento del servizio di trasporto pubblico locale.	Predisposizione documenti da presentare in occasione di assemblee di bacino e/o commissioni tecniche di bacino e partecipazione alle stesse	NO	NO	Partecipazioni ad incontri		31/12/2025
29	SPM12exSAM11	Interazione con gli enti territoriali e gli altri portatori istituzionali di interessi al fine di comprenderne le istanze di miglioramento del servizio di trasporto pubblico locale.	Predisposizione documenti da presentare in occasione di assemblee di bacino e/o commissioni tecniche di bacino e partecipazione alle stesse	NO	NO	Predisposizione documenti		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
160	SPM12exSAM12	Interazione con gli enti territoriali e gli altri portatori istituzionali di interessi al fine di comprenderne le istanze di miglioramento del servizio di trasporto pubblico locale.	Coordinamento gruppi di lavoro con Enti locali afferenti ai bacini	NO	NO	Documenti gruppo di lavoro		31/12/2025
160	SPM12exSAM12	Interazione con gli enti territoriali e gli altri portatori istituzionali di interessi al fine di comprenderne le istanze di miglioramento del servizio di trasporto pubblico locale.	Coordinamento gruppi di lavoro con Enti locali afferenti ai bacini	NO	NO	Verbali gruppi di lavoro		31/12/2025
30	SPM13	Effettuazione dell'analisi delle richieste rilevanti di modifica del sistema di trasporto pubblico e della mobilità originata dal dialogo con i cittadini		NO	NO	Documenti di analisi e di progetto		31/12/2025
31	SPM14	Acquisizione delle istanze di miglioramento, delle richieste di varianti; istruzione del processo di valutazione tecnica ed economica, e formulazione delle proposte di modifica alla configurazione del sistema in coerenza con le risorse disponibili.		NO	NO	Determinazioni di variazione esercizio		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
37	SPM15	Fornitura del supporto metodologico, elaborazione analisi e rappresentazione dati, studi in materia di mobilità e trasporti su richiesta di Enti Consorziati, Istituti accademici e Soggetti portatori di interesse		NO	NO	Documenti e report		31/12/2025
27	SPM15	Valutazioni analitiche quantitative ed analisi what-if su variazioni ai sistemi TPL e su scenari evolutivi	Applicazione di strumenti di modellizzazione matematica (Viriato, ISTMO, ecc.) per reti complesse (ferrovie, rete dell'area metropolitana di Torino), studi euristici e più operativi per le altre reti minori	NO	NO	Documenti e report		31/12/2025
28	SPM16	Predisposizione di risposte in merito a interpellanze, interrogazioni, question-time da parte degli organi politici degli Enti		NO	NO	Corrispondenza con segreteria organi politici degli Enti		31/12/2025
33	SPM17	Collaborazione nella progettazione di interventi di mobilità sostenibile in cooperazione con il TPL (PSCL, car pooling, car sharing, pedonalità e ciclabilità)		SI	SI	Documenti tecnici e di progetto	Predisposizione di documentazione necessaria alla realizzazione dei progetti di cooperazione al TPL	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Pianificazione e marketing		ID: 1.I.II			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
34	SPM18	Collaborazione con gli Enti per la partecipazione a progetti di finanziamento europei, nazionali e/o regionali.	Individuazione soggetti in partenariato	NO	NO	Rinvio ad obiettivi specifici		31/12/2025
35	SPM18	Collaborazione con gli Enti per la partecipazione a progetti di finanziamento europei, nazionali e/o regionali.	Attuazione del progetto	NO	NO	Attività dettagliata in obiettivi specifici		31/12/2025
36	SPM19	Partecipazione a tavoli istituzionali (es. Osservatorio Torino-Lione, EspertOver65, Osservatorio TPL del MIT, Gruppi di lavoro MIT, PCM ed EMTA)		NO	NO	Documenti tecnici e di progetto		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.1.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
38	SAM01	Contribuzione alla definizione delle specifiche e alla predisposizione della documentazione e alle valutazioni concernenti l'affidamento dei servizi di TPL con riferimento alle modalità di gestione e controllo degli adempimenti contrattuali	Definizione dell'oggetto dell'affidamento dei servizi di trasporto pubblico (automobilistici / ferroviari)	SI	SI	Predisposizione di documenti per la definizione del perimetro dell'affidamento	Valutazioni relative all'oggetto dell'affidamento	31/12/2025
39	SAM01	Contribuzione alla definizione delle specifiche e alla predisposizione della documentazione e alle valutazioni concernenti l'affidamento dei servizi di TPL con riferimento alle modalità di gestione e controllo degli adempimenti contrattuali	Predisposizione documenti per redazione del capitolato dei servizi e indicazioni per l'aggiornamento	NO	NO	Predisposizione di documenti		31/12/2025
40	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio ferroviario (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Monitoraggio delle istanze di variazione/miglioramento del Servizio di TPL Adeguamento dei programmi di esercizio alle istanze Provvedimento di autorizzazione alla variazione d'esercizio	NO	NO	Determinazione di variazione del programma di esercizio		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
40	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio ferroviario (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Monitoraggio delle istanze di variazione/miglioramento del Servizio di TPL Adeguamento dei programmi di esercizio alle istanze Provvedimento di autorizzazione alla variazione d'esercizio	NO	NO	Riscontro alle istanze di variazione/miglioramento del Servizio di TPL pervenute in Agenzia		31/12/2025
42	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio ferroviario (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Verifica degli adempimenti contrattuali (obblighi di informazione, soddisfacimento standard contrattuali e accertamento violazioni)	NO	NO	Verbali del comitato tecnico di gestione del contratto di servizio		31/12/2025
43	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Provvedimento di autorizzazione alla variazione d'esercizio	SI	SI	Determinazione di variazione del programma di esercizio	Adeguamento dei servizi di TPL alla domanda di trasporto o altre esigenze specifiche funzionali all'assolvimento degli obblighi di servizio	31/12/2025
45	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Verifica degli adempimenti contrattuali (obblighi di informazione, soddisfacimento standard contrattuali e accertamento violazioni)	SI	NO	Verbali del comitato tecnico di gestione del contratto di servizio ovvero lettera di contestazione inadempimenti contrattuali	Miglioramento del servizio di TPL in accordo con le prescrizioni contrattuali	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
207	SAM02	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Monitoraggio autorizzazione fuori linea	SI	SI	Monitoraggio autorizzazione fuori linea	Report	31/12/2025
41	SAM03	Gestione dei Contratti di Servizio ferroviario (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Quantificazione, sulla base delle condizioni contrattuali, e autorizzazione all'erogazione delle compensazioni economiche previste dai Contratti di Servizio	SI	SI	Determinazioni di liquidazione	Adozione dei provvedimenti nel rispetto dei termini previsti contrattualmente	31/12/2025
41	SAM03	Gestione dei Contratti di Servizio ferroviario (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Quantificazione, sulla base delle condizioni contrattuali, e autorizzazione all'erogazione delle compensazioni economiche previste dai Contratti di Servizio	SI	NO	Verifica dei consuntivi trasmessi dai concessionari di servizi	Verifiche tecniche effettuate nel rispetto dei tempi contrattuali	31/12/2025
44	SAM03	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Quantificazione, sulla base delle condizioni contrattuali, e autorizzazione all'erogazione delle compensazioni economiche previste dai Contratti di Servizio	SI	NO	Verifica dei consuntivi trasmessi dai concessionari di servizi	Verifiche tecniche effettuate nel rispetto dei tempi contrattuali	31/12/2025
44	SAM03	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Quantificazione, sulla base delle condizioni contrattuali, e autorizzazione all'erogazione delle compensazioni economiche previste dai Contratti di Servizio	SI	SI	Determinazioni di liquidazione	Adozione dei provvedimenti nel rispetto dei termini previsti contrattualmente	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
47	SAM04	Contribuzione alla programmazione per il rinnovo del parco veicolare (autobus, treni, natanti), all'autorizzazione per l'acquisizione e l'alienazione del materiale rotabile in coerenza con le indicazioni contenute nel Progr. Triennale e nei CdS	Autorizzazioni all'alienazione - acquisizione - immissione in servizio dei veicoli destinati al TPL. Report anzianità parco veicoli - impieghi in linea.	NO	NO	Provvedimenti di autorizzazione		31/12/2025
48	SAM04	Contribuzione alla programmazione per il rinnovo del parco veicolare (autobus, treni, natanti), all'autorizzazione per l'acquisizione e l'alienazione del materiale rotabile in coerenza con le indicazioni contenute nel Progr. Triennale e nei CdS	Autorizzazioni fuori linea	NO	NO	Provvedimenti di autorizzazione		31/12/2025
49	SAM04	Contribuzione alla programmazione per il rinnovo del parco veicolare (autobus, treni, natanti), all'autorizzazione per l'acquisizione e l'alienazione del materiale rotabile in coerenza con le indicazioni contenute nel Progr. Triennale e nei CdS	Determinazioni di liquidazione dei contributi per l'acquisto di nuovi veicoli.	SI	SI	Verbale di sopralluogo per verifica requisiti materiale rotabile	Predisposizione dei documenti prodromici all'adozione dei provvedimenti di erogazione dei contributi	31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
49	SAM04	Contribuzione alla programmazione per il rinnovo del parco veicolare (autobus, treni, natanti), all'autorizzazione per l'acquisizione e l'alienazione del materiale rotabile in coerenza con le indicazioni contenute nel Progr. Triennale e nei CdS	Determinazioni di liquidazione dei contributi per l'acquisto di nuovi veicoli.	SI	SI	Provvedimenti di liquidazione dei contributi	Predisposizione dei provvedimenti entro 30 giorni dal completamento dell'istruttoria	31/12/2025
50	SAM05	Monitoraggio dei servizi TPL	Monitoraggio telematico del servizio erogato dai Concessionari ai fini del controllo mensile del soddisfacimento degli OSP di qualità e quantità di servizio	NO	NO	Predisposizione report periodico	Report periodici di monitoraggio dei servizi di TPL	31/12/2025
131	SAM06	Sopralluoghi impianti fissi e fermate (transitabilità, viabilità) tram e bus - Autorizzazione (previo nulla osta ai fini della sicurezza da parte degli Enti competenti) all'esercizio delle nuove linee di TPL o alle modifiche di quelle esistenti	Autorizzazione all'esercizio di nuove linee di trasporto pubblico/istituzione di nuovi percorsi/nuove fermate/utilizzo materiale rotabile ovvero di autorizzazione delle modifiche alle linee esistenti	NO	NO	N. determinazioni		31/12/2025
55	SAM07	Svolgimento, agli effetti della regolarità di servizio, delle attività inerenti ai compiti e le funzioni di cui al D.P.R. 753/1980 relativamente a scale mobili ed ascensori in servizio pubblico, ed impianti	Autorizzazione all'apertura all'esercizio ai fini della regolarità del servizio	NO	NO	Determinazioni di autorizzazione		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		fissi di trasporto di accesso alla Metropolitana						
55	SAM07	Svolgimento, agli effetti della regolarità di servizio, delle attività inerenti ai compiti e le funzioni di cui al D.P.R. 753/1980 relativamente a scale mobili ed ascensori in servizio pubblico, ed impianti fissi di trasporto di accesso alla Metropolitana	Autorizzazione all'apertura all'esercizio ai fini della regolarità del servizio	NO	NO	verbali sicurezza e regolarità		31/12/2025
55	SAM07	Svolgimento, agli effetti della regolarità di servizio, delle attività inerenti ai compiti e le funzioni di cui al D.P.R. 753/1980 relativamente a scale mobili ed ascensori in servizio pubblico, ed impianti fissi di trasporto di accesso alla Metropolitana	Autorizzazione all'apertura all'esercizio ai fini della regolarità del servizio	SI	SI	Rapporti di monitoraggio scale mobili e ascensori in servizio pubblico	Acquisizione delle informazioni necessarie alla verifica della regolarità dell'esercizio di tutti gli impianti oggetto di osservazione	31/12/2025
56	SAM08	Autorizzazione dei servizi di trasporto pubblico in regime di concorrenza esclusi dai contratti di servizio.		NO	NO	Istruttoria istanze pervenute		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
56	SAM08	Autorizzazione dei servizi di trasporto pubblico in regime di concorrenza esclusi dai contratti di servizio.		SI	SI	Determinazioni di autorizzazione	Predisposizione delle proposte di determinazione entro 30 giorni dal termine dell'istruttoria	31/12/2025
52	SAM10	Sopralluoghi impianti fissi e fermate (transitabilità, viabilità) tram e bus - Autorizzazione (previo nulla osta ai fini della sicurezza da parte degli Enti competenti) all'esercizio delle nuove linee di TPL o alle modifiche di quelle esistenti	Esami di abilitazione alla guida dei manovratori	NO	NO	N. di sessioni di esame		31/12/2025
53	SAM13	Sopralluoghi impianti fissi e fermate (transitabilità, viabilità) tram e bus - Autorizzazione (previo nulla osta ai fini della sicurezza da parte degli Enti competenti) all'esercizio delle nuove linee di TPL o alle modifiche di quelle esistenti	Progetto allestimento fermate TPL	NO	NO	Documenti di progetto		31/12/2025
46	SAM14	Verifica della coerenza della rete di trasporto di competenza dell'Agenzia con le modifiche di percorso preventivamente autorizzate e gli scostamenti rispetto all'offerta pianificata.		NO	NO	Determinazioni variazioni esercizio		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
130	SAM15	Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento delle condizioni contrattuali).	Adeguamento dei programmi di esercizio alle istanze Provvedimento di autorizzazione alla variazione d'esercizio	NO	NO	N. determinazioni		31/12/2025
51	SAM16	Sopralluoghi impianti fissi e fermate (transitabilità, viabilità) tram e bus - Autorizzazione (previo nulla osta ai fini della sicurezza da parte degli Enti competenti) all'esercizio delle nuove linee di TPL o alle modifiche di quelle esistenti	Verbali sicurezza e regolarità ai sensi del DPR 753/1980	SI	SI	Verbale di sopralluogo		31/12/2025
54	SAM17	Sopralluoghi impianti fissi e fermate (transitabilità, viabilità) tram e bus - Autorizzazione (previo nulla osta ai fini della sicurezza da parte degli Enti competenti) all'esercizio delle nuove linee di TPL o alle modifiche di quelle esistenti	Inchieste per incidenti D.P.R. 753/1980	NO	NO	N. inchieste		31/12/2025
184	SAM18	Acquisizione proprietà veicoli (autobus, treni, natanti) e attività di gestione (manutenzione, comodato, verifiche e monitoraggio)	Acquisizione di materiale rotabile / scorte, contratto di comodato d'uso	SI	SI	Verbali di consegna, contratti di comodato		31/12/2025

Area: Pianificazione e controllo			Servizio: Servizi alla mobilità		ID: 1.I.III			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
185	SAM18	Acquisizione proprietà veicoli (autobus, treni, natanti) e attività di gestione (manutenzione, comodato, verifiche e monitoraggio)	Programmi e progetti di manutenzione e verifica	SI	SI	affidamento servizi di manutenzione, monitoraggio e controllo		31/12/2025

AREA STRATEGICA 2 – ISTITUZIONALE

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Gestione ordinaria del progetto
ID	2.1
DESCRIZIONE	Ordinaria amministrazione per adempiere ai compiti statutari

Le attività ivi descritte sono quelle di ordinaria amministrazione svolte per adempiere ai compiti statutari e istituzionali.

REFERENTE GESTIONALE	Direttore Area Istituzionale Finanze, giuridico e risorse
SERVIZI COINVOLTI	Giuridico, contratti e personale
SERVIZI COINVOLTI	Segreteria generale
SERVIZI COINVOLTI	Bilancio e Ragioneria
RIFERIMENTO BILANCIO	PARTE III – Graduatorie delle risorse finanziarie - Riassunto previsione per programma-progetto

Area: Istituzionale			Servizio: Segreteria generale		ID: 1.II.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
58	SGE01	Effettuazione delle attività necessarie per il regolare funzionamento degli organi dell'Ente (convocazioni, ordini del giorno, la redazione degli originali e degli estratti delle deliberazioni e loro pubblicazione)		SI	SI	N. convocazioni sedute	Garantire la regolare convocazione degli organi dell'Ente	31/12/2025
58	SGE01	Effettuazione delle attività necessarie per il regolare funzionamento degli organi dell'Ente (convocazioni, ordini del giorno, la redazione degli originali e degli estratti delle deliberazioni e loro pubblicazione)		SI	SI	N. deliberazioni pubblicate	Pubblicazione degli atti in conformità alle deliberazioni assunte dagli organi dell'ente.	31/12/2025
59	SGE02	Raccolta, pubblicazione e comunicazione interna delle determinazioni		NO	NO	N. determinazioni pubblicate		31/12/2025
60	SGE03	Attività di verifica della regolarità procedurale e della completezza delle proposte di deliberazione redatte dai vari servizi, delle determinazioni dei dirigenti.		NO	NO	N. pareri per determinazioni		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Segreteria generale		ID: 1.II.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
60	SGE03	Attività di verifica della regolarità procedurale e della completezza delle proposte di deliberazione redatte dai vari servizi, delle determinazioni dei dirigenti.		NO	NO	N. pareri su deliberazioni		31/12/2025
132	SGE06	Gestione dell'Agenda del Presidente e del Direttore generale		NO	NO	N. appuntamenti gestiti		31/12/2025
57	SGE07	Gestione del protocollo e della pec; conservazione dei documenti; individuazione dati sensibili/riservati e conseguente segnalazione tramite sistema gestionale		NO	NO	N. registrazioni di protocollo		31/12/2025
133	SGE08	Organizzazione delle trasferte		NO	NO	N. trasferte gestite		31/12/2025
62	SGE10	Gestione documentale (flussi documentali, conservazione)		NO	NO	N. documenti gestiti con applicativo flussi documentali		31/12/2025
62	SGE10	Gestione documentale (flussi documentali, conservazione)		SI	SI	N. documenti avviati in conservazione	Garantire la corretta conservazione dei documenti gestiti dall'applicativo gestionale.	31/12/2025
82	SGE11	Rilevazione delle presenze/assenze dei dipendenti.	Gestione del sistema di rilevazione	SI	SI	N. dipendenti gestiti		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Bilancio e ragioneria		ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
63	BER01	Predisposizione di documenti previsionali, programmatici e gestionali, su indicazione del direttore generale e degli altri dirigenti, nelle forme previste dalla legislazione vigente.	Predisporre il bilancio previsionale, il DUP e il PEG	SI	NO	Delibere di approvazione DUP, approvazione PEG, approvazione Bilancio di previsione	Predisposizione delle proposte di adozione nel rispetto dei termini previsti dalla normativa	31/12/2025
186	BER02	Predisposizione di variazioni e aggiornamenti dei documenti previsionali, programmatici e gestionali in corso di esercizio, su indicazione del direttore generale e degli altri dirigenti, nelle forme previste dalla legislazione vigente	Formula e coordina le proposte dei Servizi per le variazioni dei documenti previsionali.	NO	NO	Delibere di variazione PEG, di variazione del bilancio e di assestamento		31/12/2025
64	BER03	Predisposizione di documenti previsionali, programmatici e gestionali, su indicazione del direttore generale e degli altri dirigenti, nelle forme previste dalla legislazione vigente.	Predisporre il rendiconto della gestione	NO	NO	Predisposizione del documento del Rendiconto di gestione	Deliberazione di approvazione	31/12/2025
65	BER04	Gestione della contabilità dell'Ente	Verifica finale della regolarità della gestione	NO	NO	Verifica finale della regolarità della gestione		31/12/2025
66	BER05	Cura dei rapporti con gli organi istituzionali preposti al controllo dell'ente; predisposizione di certificazioni e documenti	Preparazione documentazione ai fini della verifica di cassa economale da parte del collegio dei revisori dei conti	SI	SI	Verbale del collegio dei revisori	Adozione dei verbali del collegio dei revisori	31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Bilancio e ragioneria		ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		relativi all'attività economico – finanziaria.						
67	BER05	Cura dei rapporti con gli organi istituzionali preposti al controllo dell'ente; predisposizione di certificazioni e documenti relativi all'attività economico – finanziaria.	Preparazione documentazione ai fini della verifica del conto di tesoreria - conciliazione delle verifiche di cassa ordinarie e straordinarie	SI	SI	Verbale del collegio dei revisori		31/12/2025
73	BER06	Gestione delle spese e delle entrate	Contabilizzazione degli impegni di spesa	NO	NO	N. impegni di spesa		31/12/2025
75	BER06	Gestione delle spese e delle entrate	Atti di accertamento e riscossione delle entrate	NO	NO	N. accertamenti		31/12/2025
68	BER07	Gestione della contabilità dell'Ente	Gestione della contabilità economico-patrimoniale generale	SI	SI	Registrazioni di contabilità economica	Registrazioni coerenti con gli atti	31/12/2025
69	BER08	Gestione della contabilità dell'Ente	Gestione della contabilità finanziaria - adempimenti connessi al rilascio dei pareri di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione che comportino disposizioni di entrate e prenotazioni di spesa	NO	NO	N. pareri		31/12/2025

Area: Istituzionale		Servizio: Bilancio e ragioneria			ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
70	BER08	Gestione della contabilità dell'Ente	Gestione della contabilità finanziaria - adempimenti connessi al rilascio dei visti di regolarità contabile sulle determinazioni che comportino accertamenti di entrate e impegni di spesa	NO	NO	N. visti di regolarità contabile		31/12/2025
74	BER09	Gestione delle spese e delle entrate	Incasso delle entrate e liquidazione di spesa	SI	NO	N. determinazioni di liquidazione	indicatore di tempestività dei pagamenti (generale e specifico) in linea con la media del triennio precedente	31/12/2025
74	BER09	Gestione delle spese e delle entrate	Incasso delle entrate e liquidazione di spesa	SI	SI	N. determinazioni di incasso	[indicatore di tempestività degli incassi in linea con la media del triennio precedente e comunque contenuto in un valore non superiore del 50% rispetto alla media del triennio precedente]	31/12/2025

Area: Istituzionale		Servizio: Bilancio e ragioneria			ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
74	BER09	Gestione delle spese e delle entrate	Incasso delle entrate e liquidazione di spesa	SI	SI	Rispetto dei tempi di pagamento	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 calcolato dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) <=0	31/12/2025
71	BER10	Gestione del servizio economato per la gestione di cassa delle spese d'ufficio di non rilevante ammontare	emissione buoni di pagamento e relativa emissione di mandato di pagamento	NO	NO	N. buoni pagamento emessi		31/12/2025
71	BER10	Gestione del servizio economato per la gestione di cassa delle spese d'ufficio di non rilevante ammontare	emissione buoni di pagamento e relativa emissione di mandato di pagamento	SI	SI	Determinazioni di gestione della cassa economale		31/12/2025
76	BER11	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	emissione degli ordinativi di incasso e degli ordini di pagamento	NO	NO	N. ordini di pagamento		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Bilancio e ragioneria		ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
76	BER11	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	emissione degli ordinativi di incasso e degli ordini di pagamento	SI	SI	N. reversali di incasso	[indicatore di tempestività degli incassi in linea con la media del triennio precedente e comunque contenuto in un valore non superiore del 50% rispetto alla media del triennio precedente]	31/12/2025
77	BER11	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	trasmissione dei bilanci di previsione e relative variazioni di bilancio e del rendiconto	NO	NO	N. aggiornamenti base dati		31/12/2025
136	BER11	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	verifiche del giornale di cassa	NO	NO	N. verbali collegio dei revisori		31/12/2025
137	BER11	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in	conciliazione delle verifiche di cassa ordinarie e straordinarie	NO	NO	n. prospetti di conciliazione		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Bilancio e ragioneria		ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
		contabilità speciale presso la Banca d'Italia						
135	BER19	Gestione delle spese e delle entrate	Recepimento della fatturazione passiva tramite piattaforma crediti	NO	NO	N. fatture registrate		31/12/2025
135	BER19	Gestione delle spese e delle entrate	Recepimento della fatturazione passiva tramite piattaforma crediti	NO	NO	N. fatture rifiutate		31/12/2025
78	BER21	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	comunicazione mensile e settimanale dei flussi di cassa al MEF	NO	NO	N. comunicazioni mensili		31/12/2025
78	BER21	Tenuta dei rapporti con la tesoreria provinciale per la gestione delle liquidità - nei reciproci vincoli e correlazioni - ivi comprese quelle in contabilità speciale presso la Banca d'Italia	comunicazione mensile e settimanale dei flussi di cassa al MEF	NO	NO	N. comunicazioni settimanali		31/12/2025
79	BER22	Verifiche della regolarità contributiva Aziende (DURC e Equitalia)		NO	NO	N. verifiche inadempimenti		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Bilancio e ragioneria		ID: 2.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
79	BER22	Verifiche della regolarità contributiva Aziende (DURC e Equitalia)		NO	NO	N. DURC richiesti		31/12/2025
141	BER23	Gestione della corresponsione alle aziende del TPL dei contributi statali e regionali destinati al personale con CCNL autoferrotranvieri		SI	SI	N. liquidazioni		31/12/2025
72	BER24	Gestione del servizio economato per la gestione di cassa delle spese d'ufficio di non rilevante ammontare	chiusura della cassa economale e rendicontazione della gestione del fondo economale	SI	NO	trasmissione resa del conto alla piattaforma SIRECO	Rispetto dei termini previsti	
187	BER25	Tenuta dei rapporti con i Ministeri competenti	Comunicazione dello Stock del Debito in PCC, dichiarazioni IVA	NO	NO	N° verifiche adempimenti		31/12/2025
188	BER26	Tenuta dei rapporti con Enti consorziati e Aziende	conciliazione debiti/crediti con gli Enti consorziati e aziende TPL	NO	NO	N° verifiche adempimenti		31/12/2025
138	GCP32exBER18	Rilevazione delle presenze/assenze dei dipendenti.	Comunicazioni periodiche al Dipartimento della funzione pubblica dei dati di assenteismo	NO	NO	N. comunicazioni		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
83	GCP01	Collaborazione e supporto al direttore generale nella predisposizione di proposte di delibera o di informative agli organi di indirizzo dell'ente		NO	NO	Attività svolta in maniera continuativa		31/12/2025
84	GCP02	Ricerca e studio della normativa comunitaria, nazionale, regionale, delle proposte di legge, degli atti amministrativi in genere di interesse per le funzioni dell'Agenzia		NO	NO	Attività svolta in maniera continuativa		31/12/2025
86	GCP03	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Supporto al direttore generale nella definizione dell'oggetto dell'affidamento	NO	NO	Determinazioni a contrarre		31/12/2025
87	GCP03	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Definizione disciplinare di gara (Progettazione)	NO	NO	Determinazioni di approvazione del disciplinare di gara		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
88	GCP03	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Individuazione della procedura per l'affidamento (Scelta procedura)	SI	SI	Determinazione a contrarre		31/12/2025
89	GCP03	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Individuazione dello strumento per l'affidamento (Progettazione - Scelta strumento)	SI	SI	Programma triennale degli acquisti di beni e servizi		31/12/2025
90	GCP03	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Verifiche requisiti generali aggiudicatario	NO	NO	N. verifiche effettuate		31/12/2025
91	GCP04	Adempimenti relativi alla stipulazione di tutti i contratti dell'ente		NO	NO	N. contratti		31/12/2025
93	GCP05	Adempimenti relativi alla legislazione antimafia. Cura degli accertamenti sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dai contraenti e dai concorrenti ai fini della partecipazione alle gare e adozione delle eventuali determinazioni		NO	NO	N. accertamenti		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
95	GCP07	Programmazione, acquisizione e sviluppo risorse umane	Predisposizione e revisione dei profili professionali	NO	NO	provvedimento di revisione		31/12/2025
94	GCP08	Programmazione, acquisizione e sviluppo risorse umane	Analisi delle risorse e determinazione dei fabbisogni del personale nell'ambito della relativa sezione del PIAO	SI	SI	predisposizione sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PFTP)		31/12/2025
96	GCP09	Programmazione, acquisizione e sviluppo risorse umane	Gestione dei procedimenti di selezione preordinati all'assunzione/acquisizione di personale	NO	NO	N. procedimenti		31/12/2025
97	GCP10	Programmazione, acquisizione e sviluppo risorse umane	Predisposizione dei contratti individuali di lavoro	NO	NO	N. contratti		31/12/2025
100	GCP11	Procedimenti preordinati all'attribuzione degli incarichi professionali, di collaborazione, di consulenza nelle diverse forme, su richiesta dei dirigenti		SI	SI	N. determinazioni		31/12/2025
101	GCP12	Gestione infortuni e assenze per malattia del personale	Gestione delle pratiche assicurative concernenti gli infortuni del personale.	SI	SI	N. procedimenti		31/12/2025
144	GCP12	Gestione infortuni e assenze per malattia del personale	Richieste visite fiscali	NO	NO	N. richieste		31/12/2025
145	GCP13	Predisposizione dei regolamenti dell'ente	Supporto alla predisposizione delle proposte di adozione	NO	NO	N. regolamenti/aggiornamenti		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
126	GCP14	Gestione del Sistema di qualificazione dei concessionari dei servizi di TPL attraverso le fasi di presa in carico delle domande, verifica dei requisiti generali di ammissione, risposta ai quesiti degli operatori, gestione dell'esito del procedimento		SI	NO	Domande di ammissione	Rispetto dei termini del procedimento	31/12/2025
126	GCP14	Gestione del Sistema di qualificazione dei concessionari dei servizi di TPL attraverso le fasi di presa in carico delle domande, verifica dei requisiti generali di ammissione, risposta ai quesiti degli operatori, gestione dell'esito del procedimento		SI	NO	Verifiche requisiti		31/12/2025
92	GCP15	Gestione dei contratti per il funzionamento dell'ente (laddove richiesto dall'oggetto del contratto)		SI	NO	N. pareri su fatture elettroniche	% pareri rilasciati entro 15 gg. dalla richiesta >90%	31/12/2025
98	GCP17	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Progressioni di carriera/economiche	NO	NO	N. determinazioni		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
99	GCP17	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Gestione dei procedimenti preordinati all'attribuzione di incarichi di posizione organizzativa e di altri incarichi o responsabilità previsti dalla contrattazione collettiva.	NO	NO	N. determinazioni		31/12/2025
142	GCP18	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Monitoraggio delle esigenze formative del personale - Affidamento servizi di formazione - Procedure di adesione a progetti formativi finanziati	NO	NO	Report monitoraggio esigenze formative		31/12/2025
142	GCP18	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Monitoraggio delle esigenze formative del personale - Affidamento servizi di formazione - Procedure di adesione a progetti formativi finanziati	NO	NO	N. totale ore di formazione erogate		31/12/2025
142	GCP18	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Monitoraggio delle esigenze formative del personale - Affidamento servizi di formazione - Procedure di adesione a progetti formativi finanziati	NO	NO	N. discenti autorizzati		31/12/2025
103	GCP19	Adempimenti obbligatori per legge relativi al personale: PerlaPA, Aran, collocamento obbligatorio, conto annuale del personale, GECCO, comunicazioni INAIL, INPS		SI	SI	N. comunicazioni (per tipologia)		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
105	GCP20	Promozione del benessere organizzativo e iniziative per la rimozione delle cause di discriminazione	Attività del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)	SI	SI	Relazione annuale		31/12/2025
105	GCP20	Promozione del benessere organizzativo e iniziative per la rimozione delle cause di discriminazione	Attività del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)	NO	NO	N. iniziative		31/12/2025
147	GCP21	Gestione contenziosi dell'Ente	Predisposizione delibere di autorizzazione a resistere in giudizio	NO	NO	N. delibere		31/12/2025
147	GCP21	Gestione contenziosi dell'Ente	Predisposizione delibere di autorizzazione a resistere in giudizio	NO	NO	Corrispondenza enti assicuratori		31/12/2025
148	GCP21	Gestione contenziosi dell'Ente	Affidamento e gestione servizi legali esterni	NO	NO	N. atti di affidamento servizio patrocinio legale		31/12/2025
106	GCP22	Supporto delle funzioni svolte dall'OIV e dal responsabile della prevenzione della corruzione		SI	NO	Monitoraggio applicazione misure generali e specifiche	Monitoraggio nei termini previsti dal PIAO	31/12/2025
106	GCP22	Supporto delle funzioni svolte dall'OIV e dal responsabile della prevenzione della corruzione		SI	NO	Monitoraggio sezione "Amministrazione trasparente"	Monitoraggio nei termini previsti dal PIAO	31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
143	GCP23	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Gestione delle relazioni sindacali	SI	SI	Contrattazione integrativa		31/12/2025
143	GCP23	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Gestione delle relazioni sindacali	NO	NO	N. "informazioni" alle OOSS		31/12/2025
146	GCP24	Promozione del benessere organizzativo e iniziative per la rimozione delle cause di discriminazione	Supporto alla predisposizione delle sezioni del PIAO contenenti il Piano delle Azioni Positive e monitoraggio	NO	NO	Predisposizione documentazione		31/12/2025
146	GCP24	Promozione del benessere organizzativo e iniziative per la rimozione delle cause di discriminazione	Supporto alla predisposizione delle sezioni del PIAO contenenti il Piano delle Azioni Positive e monitoraggio	NO	NO	Report monitoraggio		31/12/2025
102	GCP25	Applicazione contrattazione collettiva e gestione carriera lavorativa dipendenti	Assistenza al personale circa l'applicazione degli istituti previsti dal CCNL; cura degli atti relativi allo status, ai diritti e doveri dei dipendenti (aspettative, permessi etc.)	NO	NO	Aggiornamento INTRANET		31/12/2025
80	GCP26exBER12	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti la gestione delle indennità e dei trattamenti retributivi	NO	NO	N. determinazioni versamento ritenute e contributi su retribuzioni dipendenti, collaboratori occasionali e professionisti		31/12/2025

Area: Istituzionale		Servizio: Giuridico, contratti e personale			ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
80	GCP26exBER12	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti la gestione delle indennità e dei trattamenti retributivi	NO	NO	N. determinazioni corresponsione stipendi personale		31/12/2025
80	GCP26exBER12	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti la gestione delle indennità e dei trattamenti retributivi	NO	NO	N. determinazioni impegni di spesa personale		31/12/2025
80	GCP26exBER12	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti la gestione delle indennità e dei trattamenti retributivi	NO	NO	N. listini		31/12/2025
80	GCP26exBER12	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti la gestione delle indennità e dei trattamenti retributivi	SI	NO	N. versamenti F24EP per versamenti ritenute	Rispetto dei tempi previsti nel 100%	31/12/2025
81	GCP27exBER13	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti il trattamento pensionistico e previdenziale	NO	NO	N. dichiarazioni		31/12/2025
81	GCP27exBER13	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Adempimenti concernenti il trattamento pensionistico e previdenziale	NO	NO	Dichiarazioni individuali flusso UNIMENS		31/12/2025
139	GCP28exBER14	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Predisposizione delle dichiarazioni e certificazioni di sostituto di imposta	NO	NO	N. dichiarazioni fiscali		31/12/2025
139	GCP28exBER14	Gestione economica amministratori, personale dipendente e assimilati	Predisposizione delle dichiarazioni e certificazioni di sostituto di imposta	NO	NO	N. certificazioni		31/12/2025

Area: Istituzionale			Servizio: Giuridico, contratti e personale		ID: 2.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
119	GCP29exLOG05	Individuazione, anche tramite servizi esterni, dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente	Elabora le procedure di sicurezza a livello generale e, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive.	NO	NO	Aggiornamento DVR tramite servizio esternalizzato		31/12/2025
121	GCP30exLOG07	Individuazione, anche tramite servizi esterni, dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente	Cura i necessari programmi di informazione e formazione dei lavoratori sull'antinfortunistica.	NO	NO	Aggiornamento programmi di formazione (coordinamento attività fornitori esterni)		31/12/2025
123	GCP31exLOG08	Individuazione, anche tramite servizi esterni, dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente	Collabora con il medico competente e partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza.	NO	NO	Coordinamento attività fornitori esterni		31/12/2025

AREA STRATEGICA 3 - DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Gestione ordinaria del progetto
ID	3.1
DESCRIZIONE	Ordinaria amministrazione per adempiere ai compiti statutari

Le attività ivi descritte sono quelle di ordinaria amministrazione svolte per adempiere ai compiti statutari e istituzionali.

ATTIVITÀ 1	Attività definite in relazione alle competenze dei servizi e degli uffici (come da scheda allegata)
REFERENTE GESTIONALE	Direttore Generale
SERVIZI COINVOLTI	Servizi generali e sistema informativo
SERVIZI COINVOLTI	Comunicazione e relazioni esterne
RIFERIMENTO BILANCIO	PARTE III - Graduatorie delle risorse finanziarie - Riassunto previsione per programma-progetto

Area: Direzione generale			Servizio: Comunicazione e relazioni esterne		ID: 3.1.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
107	CRE01	Esercizio dei diritti di informazione, di accesso agli atti ed ai procedimenti; formulazione di proposte sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.		NO	NO	N. procedimenti di accesso agli atti		31/12/2025
107	CRE01	Esercizio dei diritti di informazione, di accesso agli atti ed ai procedimenti; formulazione di proposte sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.		NO	NO	N. di atti pubblicati		31/12/2025
153	CRE02	Azioni di informazione volte alla migliore fruibilità dei servizi di TPL	Ascolto dei cittadini al fine di migliorare la qualità e gradimento dei servizi	NO	NO	N. comunicazioni trattate		31/12/2025
109	CRE03	Gestione della comunicazione e dell'immagine con i media.		NO	NO	Trasmissione di informazioni e altro materiale atto alla comunicazione		31/12/2025
110	CRE05	Organizzazione delle manifestazioni, convegni ed eventi - relazioni istituzionali.		NO	NO	N. eventi organizzati/partecipati		31/12/2025
110	CRE05	Organizzazione delle manifestazioni, convegni ed eventi - relazioni istituzionali.		NO	NO	N. patrocinii concessi		31/12/2025

Area: Direzione generale			Servizio: Comunicazione e relazioni esterne		ID: 3.I.1			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
149	CRE06	Comunicazione atti organizzativi e ordini di servizio esterni	Comunicazione atti e implementazione "Intranet" dell'Ente	NO	NO	N. comunicazioni (atti organizzativi; relazioni/circolari; informative CUG; ordini di servizio)		31/12/2025
111	CRE07	Azioni di informazione volte alla migliore fruibilità dei servizi di TPL	Informazioni rivolte ai cittadini attraverso canali tradizionali	NO	NO	N. comunicati pubblicati		31/12/2025
151	CRE07	Azioni di informazione volte alla migliore fruibilità dei servizi di TPL	Informazioni rivolte ai cittadini attraverso canali tradizionali	NO	NO	N. comunicati pubblicati sul sito istituzionale		31/12/2025
150	CRE08	Azioni di informazione volte alla migliore fruibilità dei servizi di TPL	Informazioni rivolte ai cittadini su servizi e tariffe sul sito istituzionale dell'Ente	NO	NO	Elaborati grafici prodotti		31/12/2025
152	CRE09	Azioni di informazione volte alla migliore fruibilità dei servizi di TPL	Informazioni rivolte ai cittadini sui social network	NO	NO	Risposte fornite sui canali web attivi		31/12/2025

Area: Direzione generale			Servizio: Sistema informativo e telecomunicazioni (SIT)		ID: 3.I.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
113	SIT02	Supporto all'acquisto degli apparati/servizi tecnologici necessari a svolgere le attività lavorative dell'ente.	definizione delle caratteristiche tecniche dei prodotti /servizi - definizione di capitolati tecnici	NO	NO	N. pareri tecnici rilasciati		31/12/2025
114	SIT03	Supporto all'acquisto degli apparati/servizi tecnologici necessari a svolgere le attività lavorative dell'ente.	verifica congruità bene o servizio ai fini del pagamento del corrispettivo	NO	NO	N. pareri espressi		31/12/2025
155	SIT04	Gestione dell'infrastruttura di rete.	Attività di help-desk interno	SI	SI	N. interventi		31/12/2025
155	SIT04	Gestione dell'infrastruttura di rete.	Attività di help-desk interno	SI	SI	N. richieste		31/12/2025

Area: Direzione generale			Servizio: Sistema informativo e telecomunicazioni (SIT)		ID: 3.1.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
115	SIT05	Gestione dell'infrastruttura di rete.	Manutenzione (diretta/indiretta) di server - pc - stampanti -antivirus - firewall - rilevamento presenze - sistema accessi - cablaggio - dominio mtm - centralino fonia fissa - apparati fonia mobili - apparati dati mobile.	SI	SI	N. di richieste	Monitoraggio continuo dell'infrastruttura	31/12/2025
115	SIT05	Gestione dell'infrastruttura di rete.	Manutenzione (diretta/indiretta) di server - pc - stampanti -antivirus - firewall - rilevamento presenze - sistema accessi - cablaggio - dominio mtm - centralino fonia fissa - apparati fonia mobili - apparati dati mobile.	SI	SI	N. di interventi	Monitoraggio continuo dell'infrastruttura	31/12/2025
154	SIT06	Gestione dell'infrastruttura di rete.	Analisi delle problematiche/ gestione del sito istituzionale - Aggiornamento dei contenuti del sito indicepa.gov.it - Gestione della posta elettronica dell'Ente	SI	SI	N. interventi effettuati		31/12/2025
116	SIT07	Monitoraggio dei servizi TPL	Aggiornamento banche dati dell'Ente relative alla produzione e alle prestazioni dei servizi TPL	NO	NO	N. report		31/12/2025

Area: Direzione generale			Servizio: Sistema informativo e telecomunicazioni (SIT)		ID: 3.I.2			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
156	SIT07	Monitoraggio dei servizi TPL	Elaborazione report per puntualità ed affidabilità servizi TPL	NO	NO	N. report		31/12/2025
117	SIT09	Gestione e coordinamento del servizio di conservazione dei documenti informatici dell'Ente	Invio al soggetto incaricato dei documenti informatici ai fini della loro conservazione così come prevista dall'art. 44 del D.Lgs. 82/2005	SI	NO	N. invii effettuati		31/12/2025
117	SIT09	Gestione e coordinamento del servizio di conservazione dei documenti informatici dell'Ente	Invio al soggetto incaricato dei documenti informatici ai fini della loro conservazione così come prevista dall'art. 44 del D.Lgs. 82/2005	SI	SI	N. di backup effettuati		31/12/2025

Area: Direzione generale			Servizio: Servizi generali, logistica e provveditorato		ID: 3.1.3			
Numero	ID-SS	Processo	Sottoprocesso	Obiettivo di performance	Obiettivo individuale	Indicatore di attività [Performance]	Risultato atteso	Scadenza
118	LOG02	Presidio della sede istituzionale dell'Ente	Verifica del funzionamento della "struttura fisica" dell'ente (gestione delle richieste di manutenzione locali, arredi, attrezzature)	SI	SI	N. interventi gestiti		31/12/2025
120	LOG06	Individuazione, anche tramite servizi esterni, dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente	Provvede ai sistemi di sicurezza interni all'ente con la collaborazione dei servizi generali	NO	NO	Verifica di funzionalità dei sistemi (coordinamento attività fornitori esterni)		31/12/2025
85	PRV01	Procedimenti per la scelta del contraente e per la proposta e/o la determinazione degli affidamenti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'ente.	Analisi dei fabbisogni di beni e servizi strumentali al funzionamento degli uffici	NO	NO	N. provvedimenti		31/12/2025
158	PRV04	Gestione dell'archivio documenti e dei beni mobili	Gestione dell'inventario dei beni mobili	SI	SI	Report consuntivo annuale	Rispetto dei termini previsti	31/12/2025
124	PRV05	Gestione dell'archivio documenti e dei beni mobili	Gestione dell'archivio	NO	NO	Report consuntivo		31/12/2025
159	PRV05	Gestione dell'archivio documenti e dei beni mobili	Gestione delle dichiarazioni fuori uso dei beni mobili	NO	NO	Report consuntivo	Rispetto dei tempi previsti	31/12/2025

 <p>AMP AGENZIA MOBILITÀ PIEMONTESE</p>	<p>PIAO 2025-2027</p> <p>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p>Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p>65</p>
---	---	------------------

Allegato III - Obiettivi specifici

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	66
---	--	-----------

Area strategica	Pianificazione e controllo
OBIETTIVO	Affidamenti dei servizi TPL - Gestione dei contratti di servizio
ID-SP	1.II
BENEFICI ATTESI	Definire le più idonee modalità per l'affidamento dei servizi a seconda della modalità di trasporto Sviluppare le attività procedurali necessarie Stipulare contratti di servizio Gestione economica dei contratti di servizio

ID-SS	1.II.01
ATTIVITÀ	Relazioni propedeutiche agli affidamenti per servizi TPL di bacino
DESCRIZIONE	<p>In vista della pubblicazione dei bandi di gara per l'affidamento dei servizi di TPL extraurbani e urbani della Regione Piemonte, con esclusione dei servizi urbani e suburbani gravitanti sulla area metropolitana del capoluogo di Regione, in attuazione delle Deliberazioni dell'Autorità di regolazione dei trasporti e dell'art. 14 del D.Lgs. 201/2022 si predispongono per ciascun bacino di mobilità:</p> <p>le relazioni dei lotti che mette in evidenza i servizi, la suddivisione in lotti di gara con le relative valutazioni trasportistiche ed economiche</p> <p>le relazioni sugli affidamenti che descrivono i risultati del processo di consultazione, i beni e il personale necessari all'erogazione dei servizi, le modalità di affidamento, obiettivi del contratto di servizio</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Per ogni bacino di mobilità:</p> <p>Fase 1 – predisposizione relazione sui lotti</p> <p>Fase 2 – invio della relazione ad ART - acquisizione parere ed eventuale adeguamento</p> <p>Fase 3 – predisposizione relazioni sull'affidamento per ogni lotto del bacino</p> <p>Fase 4 – invio delle relazioni ad ART - acquisizione parere ed eventuale adeguamento</p>
TARGET	1 Relazione sui lotti per ciascuno dei 4 bacini di mobilità

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	67
---	--	-----------

	1 Relazione di affidamento per ciascuno dei lotti di affidamento
RISULTATO ATTESO	Predisposizione relazioni, invio delle stesse all'ART per osservazioni.
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/07/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.02
ATTIVITÀ	Consultazioni per l'affidamento della concessione dei servizi TPL urbano, metropolitano e suburbano dell'area metropolitana di Torino
DESCRIZIONE	<p>Le Deliberazioni ART che regolano l'affidamento dei servizi TPL automobilistico prevedono che siano preventivamente sviluppate apposite consultazioni pubbliche con lo scopo di condividere i temi utili alla definizione dell'affidamento dei servizi e raccogliere osservazioni e indirizzi per la definizione dei contenuti dei bandi di gara.</p> <p>Gli esiti devono condurre alla definizione della relazione dei lotti e della relazione di affidamento propedeutiche alla pubblicazione dei bandi di gara.</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Definizione procedura di consultazione</p> <p>Affidamento servizio di supporto alle attività di consultazione</p> <p>Svolgimento attività di consultazione degli stakeholder</p> <p>Pubblicazione di tutto il processo su piattaforma dedicata</p>
TARGET	Attivazione Piattaforma di consultazione dedicata. Incontri, verbali, raccolta documenti e contributi da parte degli stakeholder, rapporto di sintesi.
RISULTATO ATTESO	Condivisione con gli Stakeholder e raccolta dei loro contributi, adempimento agli obblighi di legge e stesura rapporto di sintesi utile alla definizione del futuro affidamento.
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/12/2025

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	68
---	--	-----------

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.03
ATTIVITÀ	Procedura di affidamento dei servizi di TPL Bacino Nord-Est
DESCRIZIONE	Predisporre la documentazione necessaria per l'avvio della procedura di affidamento
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Approvazione atti della procedura
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione atti procedura • Pubblicazione atti procedura
RISULTATO ATTESO	Individuare il concessionario dei servizi per ciascun lotto
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	31/07/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.04
ATTIVITÀ	Procedura di affidamento dei servizi di TPL Bacino Sud-Est
DESCRIZIONE	Predisporre la documentazione necessaria per l'avvio della procedura di affidamento
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Approvazione atti della procedura
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione atti procedura

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	69
---	--	-----------

	• Pubblicazione atti procedura
RISULTATO ATTESO	Individuare il concessionario dei servizi per ciascun lotto
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	31/07/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.05
ATTIVITÀ	Procedura di affidamento dei servizi di TPL Bacino Sud-Ovest
DESCRIZIONE	Predisporre la documentazione necessaria per l'avvio della procedura di affidamento
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Approvazione atti della procedura
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione atti procedura • Pubblicazione atti procedura
RISULTATO ATTESO	Individuare il concessionario dei servizi per ciascun lotto
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	31/07/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.06
ATTIVITÀ	Procedura di affidamento dei servizi di TPL Bacino Metropolitan

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	70
---	--	-----------

DESCRIZIONE	Predisporre la documentazione necessaria per l'avvio della procedura di affidamento
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Approvazione atti della procedura
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> •Definizione atti procedura •Pubblicazione atti procedura
RISULTATO ATTESO	Individuare il concessionario dei servizi di ciascun lotto
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	31/07/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.07
ATTIVITÀ	Relazioni propedeutiche agli affidamenti per servizi TPL urbano, metropolitano e suburbano dell'area metropolitana di Torino
DESCRIZIONE	<p>In vista dell'affidamento dei servizi urbani e suburbani gravitanti sulla area metropolitana del capoluogo di Regione, in attuazione delle Deliberazioni dell'Autorità di regolazione dei trasporti e dell'art. 14 e 17 del D.Lgs. 201/2022 si predispongono:</p> <p>la relazione di lotto che mette in evidenza i servizi con le relative valutazioni trasportistiche ed economiche</p> <p>la relazione sull'affidamento che descrive i risultati del processo di consultazione, i beni e il personale necessari all'erogazione dei servizi, le modalità di affidamento, obiettivi del contratto di servizio</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Fase 1 – predisposizione relazione sul lotto</p> <p>Fase 2 – invio della relazione ad ART - acquisizione parere ed eventuale adeguamento</p> <p>Fase 3 – predisposizione relazione sull'affidamento</p> <p>Fase 4 – invio della relazione ad ART - acquisizione parere ed eventuale adeguamento</p>

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	71
---	--	-----------

TARGET	1 Relazione sul lotto 1 Relazione di affidamento
RISULTATO ATTESO	Predisposizione relazioni, invio delle stesse all'ART per osservazioni.
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.II.08
ATTIVITÀ	Costituzione dei comitati tecnici dei contratti di servizio
DESCRIZIONE	<p>In esito al procedimento definito “proroga per investimenti (L. 25/22)”, avviato con determinazione n. 433 del 16/06/2023, sono stati approvati e sottoscritti gli Atti Aggiuntivi per un totale di 15 atti + 1 atto di imposizione OSP. Ciascun Atto Aggiuntivo prevede la costituzione di un Comitato Tecnico di gestione del contratto (art. 22) chiamato a svolgere funzioni di assistenza alle Parti contrattuali nell'interpretazione e nell'applicazione del Contratto, con particolare riferimento all'adempimento delle singole clausole contrattuali nonché al monitoraggio dei dati, alla prevenzione e soluzione delle controversie, all'applicazione delle penali, al monitoraggio del PEF, all'analisi della Relazione Annuale</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Costituzione e insediamento dei Comitati tecnici di gestione dei contratti di servizio.</p> <p>Affidamento servizio di supporto amministrativo-legale entro il 30/04/2025 per attività di assistenza ai rappresentanti dell'Agenzia per le attività dei comitati tecnici previste dall'art. 22.2 di ciascun contratto.</p> <p>Verbali delle sedute del comitato tecnico</p>
TARGET	<p>Verifica degli equilibri economico-finanziari del contratto</p> <p>Definizione del saldo annuale anno 2023</p> <p>Definizione saldo annuale 2024</p>
RISULTATO ATTESO	Normalizzare la gestione del contratto di servizio e ridurre elementi di incertezza tecnico-gestionale ed economica-finanziaria tra le parti.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	72
---	--	-----------

RESPONSABILE ATTIVITÀ	Servizi alla mobilità
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Direttore Pianificazione e Controllo
SERVIZI COINVOLTI	Pianificazione e Marketing
	Servizi alla Mobilità
	Giuridico, contratti e personale
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	1290
RISORSE STIMATE	Non sono richieste risorse specifiche

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p style="text-align: center;">73</p>
---	---	--

Area strategica	Pianificazione e controllo
OBIETTIVO	Reti e servizi, intermodalità e promozione mobilità sostenibile
ID-SP	1.III
DESCRIZIONE	Attraverso la realizzazione di attività puntuali l’Agenzia si pone l’obiettivo di favorire la mobilità delle persone diversificando e integrando i modi e i mezzi di trasporto, puntando alla sostenibilità e alla sicurezza dell’intera catena di viaggio. Per tale ragione partecipa alla stesura e alla realizzazione di progetti con altri soggetti del territorio e/o internazionali, sia in autofinanziamento sia in cofinanziamento (bandi europei, ministeriali, ecc.).
BENEFICI ATTESI	Incremento dell’uso del trasporto. Maggiore rispondenza dei servizi rispetto alle reali esigenze di mobilità. Maggiore consapevolezza dell’offerta di trasporto. Maggiore conoscenza della domanda di mobilità.

ID-SS	1.III.01
ATTIVITÀ	Pianificazione e istituzione servizi a chiamata e partecipazione a tavoli territoriali
DESCRIZIONE	Partecipazione a tavoli tecnici specifici con gli Enti territoriali e i gestori di trasporto per l’individuazione di soluzioni di trasporto più efficaci ed efficienti, incluso l’istituzione di servizi flessibili e a chiamata.
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<ul style="list-style-type: none"> • avvio di servizi a chiamata non emergenziali nel bacino sud-est. • monitoraggio dei servizi a chiamata del Bacino Metropolitano e affidamento del servizio a chiamata del Comune di Settimo Torinese. • Verifica fattibilità attivazione nuovi servizi a chiamata e revisione dei servizi attuali afferenti al Bacino Sud.
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione del Progetto dell’implementazione dei servizi a chiamata nel bacino sud-est dedicati all’utenza ospedaliera • Relazione/rapporto sui sistemi di gestione servizi a chiamata nell’area metropolitana torinese • Rapporto monitoraggio del servizio a

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	74
---	--	-----------

RISULTATO ATTESO	Favorire l'accessibilità dei territori, fornire servi di trasporto in contesti orari di morbida.
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.III.02
ATTIVITÀ	Sharing mobility e promozione TPL
DESCRIZIONE	A seguito dell'emanazione del DM n° 417 del 28/12/2022 che prevede lo stanziamento di fondi di finanziamento per la promozione della sharing mobility come strumento d'integrazione del TPL, l'Agenzia è coinvolta nell'implementazione operativa delle progettualità legate al decreto ministeriale ed è indicata come soggetto atto ad individuare le richieste delle aziende di TPL ammissibili al bando di finanziamento ai sensi della DGR 50-6809.
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Documentazione richieste dalle DGR di merito e/o dalle convenzioni stipulate per le singole iniziative.
TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione e monitoraggio delle iniziative di sharing avviate • Trasmissione della documentazione di rendicontazione.
RISULTATO ATTESO	Favorire l'accessibilità dei territori favorire la multimodalità
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	75
---	--	-----------

ID-SS	1.III.03
ATTIVITÀ	Bonus TPL
DESCRIZIONE	<p>La Regione Piemonte ha avviato una campagna a sostegno del trasporto pubblico con la finalità di ridurre i livelli di inquinamento atmosferico sostenendo o i possessori di mezzi euro 3 euro 4 e euro 5 diesel che si vedono limitati nell'uso del mezzo dai provvedimenti regionali con un contributo per l'acquisto di un abbonamento annuale. AMP fornirà il proprio supporto operativo nella gestione delle risorse dedicate a tale iniziativa. Analoga attività potrà essere svolta anche per altre iniziative che la Regione o gli Enti consorziati volessero attivare.</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Gestione e Monitoraggio dell'iniziativa regionale; Verifica dei bonus emessi e delle spettanze agli operatori TPL per il mancato ricavo</p>
TARGET	<p>Report di monitoraggio periodico Atti di liquidazione a favore delle aziende che hanno erogato abbonamenti soggetti a bonus</p>
RISULTATO ATTESO	<p>Utilizzo delle risorse individuate dalla Regione e finalizzate al maggiore utilizzo del trasporto pubblico per un minore inquinamento atmosferico</p>
RESPONSABILE ATTIVITÀ	<p>Pianificazione e marketing; Bilancio e ragioneria</p>
SCADENZA	<p>31/12/2025</p>
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	<p>SI</p>
OBIETTIVO INDIVIDUALE	<p>NO</p>

ID-SS	1.III.04
ATTIVITÀ	Programmazione servizi ferroviari
DESCRIZIONE	<p>Attivazione della programmazione dei servizi ferroviari in attuazione dello scenario evolutivo del servizio SFM; Attivazione della programmazione dei servizi ferroviari in cooperazione delle regioni limitrofe per il servizio SFR</p>

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	76
---	--	-----------

INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Sviluppo di proposte operative da inoltrare ad RFI per la definizione della capacità dell'infrastruttura e dei nodi
TARGET	Invio proposte ad RFI
RISULTATO ATTESO	Evoluzione della programmazione dei servizi ferroviari
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Pianificazione e marketing
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Direttore Pianificazione e Controllo
SERVIZI COINVOLTI	Pianificazione e Marketing
	Servizi alla Mobilità
	Bilancio e ragioneria
	Giuridico, contratti e personale
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	740
RISORSE STIMATE	Non sono richieste risorse specifiche

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	77
---	--	-----------

Area strategica	Pianificazione e controllo
OBIETTIVO	Programma degli investimenti
ID-SP	1.IV
DESCRIZIONE	Definizione del programma per gli investimenti in materiale rotabile adibito ai servizi di trasporto pubblico locale della Regione Piemonte e di navigazione lacustre.
BENEFICI ATTESI	Elaborare lo strumento di programmazione previsto dalla LR 1/2000 e dallo Statuto dell’Agenzia

ID-SS	1.IV.01
ATTIVITÀ	Programma degli investimenti in materiale rotabile (Piano autobus)
DESCRIZIONE	<p>Avanzamento nell’attuazione Piano autobus regionale 2019-2023: risorse complessive pari a € 114.002.031,15; ulteriori € 29.213.637,00 per le annualità 2022-2026 a valere sul Piano Nazionale Complementare (PNC) al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) : risorse da liquidare € 53.844.384,82. (complessivamente sono stati liquidati alle aziende € 89.371.283,33 a titolo di co-finanziamento per l’acquisto di n. 562 nuovi autobus, per 449 dei quali è stato versato l’intero contributo spettante, mentre per i rimanenti 113 solo l’anticipo, pari all’80%, ma sono stati effettivamente erogati solo € 74.820.852,44 a causa del mancato trasferimento delle risorse da parte della Regione).</p> <p>Avvio Nuovo piano autobus regionale, come da disposizioni della D.G.R. n. 12-345 del 08/11/2024, “Disposizioni per il periodo 2024-2033 relative agli investimenti sul trasporto pubblico locale su gomma a valere sulle risorse del FSC 2021-2027, del Piano Strategico Nazionale della Mobilità Sostenibile, (PSNMS) 2° quinquennio (annualità 2024-2028) e del DM n. 223 del 29 maggio 2020, come modificato dal DM n. 80 del 31 marzo 2022, in sostituzione dell’Allegato C alla D.G.R. n. 5-2912 del 26 febbraio 2021”</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Monitoraggio programmazione e verifica tecnica ammissibilità finanziamento autobus</p> <p>Liquidazione contributi autobus</p>
TARGET	Determinazioni di liquidazione per il 100% delle istruttorie completate

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	78
---	--	-----------

RISULTATO ATTESO	Miglioramento della qualità e del confort nell'uso del TPL e riduzione delle emissioni
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Servizi alla mobilità
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.IV.02
ATTIVITÀ	Programma degli investimenti in materiale rotabile (manutenzione treni)
DESCRIZIONE	<p>AMP è diventata titolare della proprietà di n. 3 elettrotreni tipologia ETR234 denominati Coradia trasferita a titolo gratuito dalla Regione all'Agenzia che ha altresì trasferito le risorse per il programma di manutenzione necessario alla re-immissione in servizio.</p> <p>Nel corso del 2025 proseguirà il programma di manutenzione dei treni già affidato ad Alstom Ferroviaria con verifica e controllo dell'avanzamento dei lavori e liquidazione delle spettanze.</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Verbali, determinazioni di liquidazione
TARGET	Verbali, determinazioni di liquidazione
RISULTATO ATTESO	Immissione in servizio dei 3 elettrotreni
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Servizi alla mobilità
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.IV.03
--------------	----------------

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	79
---	--	-----------

ATTIVITÀ	Programma degli investimenti in materiale rotabile (manutenzione 19 TTR Coradia ex GTT)
DESCRIZIONE	AMP entro il primo semestre 2025 assumerà la proprietà della flotta di 19 TTR (Coradia ex GTT). Le attività prevedono l'esecuzione delle attività di manutenzione ciclica, adeguamento standard alle flotte Trenitalia e adeguamenti normativi finalizzati al ripristino della flotta di 19 TTR (Coradia ex GTT)
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sottoscrizione atto di comodato d'uso a favore di Trenitalia S.p.A., della flotta di 19 TTR entro il primo semestre 2025. 2. Verifica avanzamento lavori di manutenzione e liquidazione dei contributi a Trenitalia. 3. La previsione di Trenitalia per l'avanzamento lavori prevede l'avvio della manutenzione del primo treno entro il secondo semestre 2025, consegna 14 treni entro il 2027 e consegna degli ultimi 5 treni entro il 2029.
TARGET	Determinazione di approvazione dell'atto di comodato d'uso e successiva firma, certificato di conformità di fine lavori per ciascun treno, determinazioni di liquidazione.
RISULTATO ATTESO	Immissione a servizio commerciale della flotta di 19 TTR
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Servizi alla mobilità
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Direttore Pianificazione e Controllo
SERVIZI COINVOLTI	Servizi alla Mobilità
	Bilancio e ragioneria
	Giuridico, contratti e personale

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	80
---	--	-----------

TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	304
RISORSE STIMATE	Si fa riferimento a quanto previsto nel Bilancio di Previsione 2025-2027 per quanto riguarda le risorse dei piani di investimento.

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	81
---	--	-----------

Area strategica	Pianificazione e controllo
OBIETTIVO	Iniziativa per la conoscenza della mobilità e la digitalizzazione
ID-SP	1.V
DESCRIZIONE	<p>Nel 2025 l’Agenzia avvierà la procedura per l’affidamento dei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio di monitoraggio della qualità dei servizi ferroviari in Regione Piemonte (IQF-SFR) • Servizio di indagine della mobilità – Focus Piemonte Indagine ISFORT
BENEFICI ATTESI	<p>Verifica del rispetto degli standard contrattuali da parte delle Aziende esercenti il servizio di trasporto ferroviario e monitoraggio della qualità erogata.</p> <p>Elementi per la verifica di piani e programmi e per la riprogrammazione dei servizi.</p>

ID-SS	1.V.01
ATTIVITÀ	Focus Piemonte dell’Indagine ISFORT sulla mobilità degli italiani
DESCRIZIONE	Ottenerne dati significativi sulla mobilità a livello della regione Piemonte mediante attivazione di un focus nell’ambito dell’indagine condotta da ISFORT per la realizzazione del Rapporto sulla mobilità degli italiani.
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Pubblicazione del Focus “Rapporto sulla mobilità nel Piemonte”
TARGET	Accordo con ISFORT per redazione indagine entro 30 Maggio 2026
RISULTATO ATTESO	Stipula accordo annuale rinnovabile o pluriennale con ISFORT Acquisizione Base dati e rapporti di indagine al termine dell’anno
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, Contrati e Personale
SCADENZA	30/05/2025

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	82
---	--	-----------

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	1.V.02
ATTIVITÀ	Affidamento dell'indagine di monitoraggio dei servizi ferroviari IQF-SFR
DESCRIZIONE	<p>La qualità del servizio ferroviario è monitorata anche attraverso indagini specifiche svolte da personale incaricato con rilevazioni a bordo dei treni e nelle stazioni. In particolare è misurata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualità della rete di vendita a terra dei titoli di viaggio; - La tipologia del materiale rotabile e la capacità offerta della singola corsa; - La qualità delle informazioni a terra ed a bordo dei treni; - Il comfort di bordo durante il viaggio; - La pulizia e lo stato fisico degli ambienti e degli arredi per i viaggiatori; - L'efficacia degli impianti di bordo (illuminazione, riscaldamento/raffrescamento, monitor informativi, dispositivi di ricarica elettrica, ...). <p>I risultati ottenuti saranno confrontati con i risultati minimi attesi previsti dai Contratti di servizio.</p>
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Approvazione atti procedura per affidamento servizio estremo</p> <p>Sottoscrizione contratto</p>
TARGET	Determinazione di affidamento del servizio entro il 31/12/2025
RISULTATO ATTESO	Possedere strumenti di monitoraggio dei servizi ferroviari
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	83
---	---	-----------

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Direttore Pianificazione e Controllo
SERVIZI COINVOLTI	Servizi alla Mobilità
	Giuridico Contratti e Personale
	Strategia e Qualità
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	206
RISORSE STIMATE	Si fa riferimento a quanto previsto nel Bilancio di Previsione 2025-2027

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	84
---	--	-----------

Area strategica	Istituzionale
OBIETTIVO	Attuazione delle Misure e degli Obiettivi di prevenzione della corruzione Sottosezione RCT del PIAO
ID-SP	2.II
DESCRIZIONE	L'attuazione e il monitoraggio delle azioni e delle misure previste nella Sottosezione 2.3 - RCT del PIAO consentono di verificare il grado di perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza indicati nella Sottosezione RCT del PIAO
BENEFICI ATTESI	Verifica del grado di perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza

ID-SS	2.II.01
ATTIVITÀ	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni e delle misure di prevenzione della corruzione previste nella Sottosezione RCT del PIAO
DESCRIZIONE	La Sottosezione RCT del PIAO prevede specifiche attività da realizzare o per le quali è prevista la verifica sulle modalità di attuazione
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Rendicontazione delle misure generali e delle misure specifiche attraverso la redazione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; verifica ed eventuale aggiornamento delle misure individuate.
TARGET	Pubblicazione su Amministrazione Trasparenza della scheda di monitoraggio e della relativa attestazione entro il 15 Gennaio 2026 Aggiornamento sezione 3.2 del PIAO entro il 31 Gennaio 2026 Trasmissione della relazione annuale entro il 31 gennaio 2026
RISULTATO ATTESO	Verifica a consuntivo dei dati del 2025 entro il 31/01/2026 o diversa data prevista dall'ANAC ed adempimento obblighi normativi
RESPONSABILE ATTIVITÀ	RPCT
SCADENZA	31/01/2026

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	85
---	--	-----------

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	2.II.02
ATTIVITÀ	Formazione per i dipendenti dell’Agenzia
DESCRIZIONE	<p>Attivazione di interventi di formazione generale e specifica del personale dipendente sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione generale, rivolta al personale cui non è ancora stata impartita, in materia codice di comportamento dell’Agenzia, pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza, Whistleblowing e argomenti correlati; - formazione specifica in materia di anticorruzione rivolta a personale che svolge attività in ambito di contratti e appalti.
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	<p>Organizzazione di evento formativo interno sui temi oggetto di formazione generale, rivolto al personale cui non è ancora stata impartita formazione generale, con attestazione di presenza.</p> <p>Partecipazione del personale che svolge attività in ambito di contratti e appalti ad un corso di formazione sulla tematica di anticorruzione</p>
TARGET	<p>Organizzazione dell’evento formativo interno entro il 2025</p> <p>Partecipazione di almeno una unità dipendente alla formazione specifica entro il 2025</p>
RISULTATO ATTESO	Adempimento agli obblighi formativi in materia
RESPONSABILE ATTIVITÀ	RPCT
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	86
---	---	-----------

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Giuridico, Contratti e personale
SERVIZI COINVOLTI	Ai fini del monitoraggio i responsabili di unità operative e i titolari di posizione organizzativa sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	6
RISORSE STIMATE	Potrebbero essere richieste risorse economiche, al momento non quantificate, per l'organizzazione del corso di formazione esterno

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	87
---	--	-----------

Area strategica	Direzione Generale
OBIETTIVO	Attuazione delle Azioni Positive
ID-SP	3.II
DESCRIZIONE	L'attuazione e il monitoraggio delle azioni positive consentono di verificare e promuovere il grado di perseguimento degli obiettivi di prevenzione e rimozione delle discriminazioni, di formazione e diffusione di un modello culturale improntato alle pari opportunità e di conciliazione vita-lavoro
BENEFICI ATTESI	Rafforzare il grado di consapevolezza sulle pari opportunità

ID-SS	3.II.01
ATTIVITÀ	Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive
DESCRIZIONE	Raccogliere ed elaborare le informazioni ed i dati sulle azioni del PAP e sul personale; fornire le informazioni al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la redazione della Relazione da parte del Comitato stesso
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Verifica delle attività condotte, esiti e risultati in accordo a quanto previsto dal PAP.
TARGET	Fornire i dati al CUG mediante compilazione (on line o cartacea) del Format 1 entro primo marzo dell'anno successivo a quello oggetto di monitoraggio
RISULTATO ATTESO	Compilazione Format 1 allegato alla direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione (recante "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG") che descrive, tra l'altro, le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro realizzate nell'anno precedente e quelle da realizzare nell'anno in corso o nei successivi
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Giuridico, contratti e personale
SCADENZA	01/03/2025

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	88
---	--	-----------

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Giuridico, Contratti e personale
SERVIZI COINVOLTI	
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	2
RISORSE STIMATE	Non sono richieste risorse specifiche

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	89
---	--	-----------

Area strategica	Direzione Generale
OBIETTIVO	Formazione e sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti
ID-SP	3.III
DESCRIZIONE	<p>Definizione di un obiettivo finalizzato alla partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, non inferiore a 40, pari a circa una settimana di formazione per anno.</p>
BENEFICI ATTESI	<p>Implementare, per tutto il personale dell'ente ed in funzione dei ruoli e funzioni svolti:</p> <p>le competenze in materia di mobilità sostenibile e trasporto pubblico su tematiche quali innovazione tecnologica per la mobilità collettiva, tecnologie Verdi per ridurre le emissioni di CO2, politiche di Incentivazione per l'uso di mezzi di trasporto pubblico, Normative e Regolamentazione, Intermodalità.</p> <p>le competenze di <i>leadership</i> e le <i>soft skill</i>, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;</p> <p>le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;</p> <p>le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.</p>

ID-SS	3.III.01
ATTIVITÀ	Frequenza dei dipendenti a corsi di formazione previsti nella Parte IV della Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO
DESCRIZIONE	<p>I dipendenti avviati ai percorsi formativi previsti dal PIAO hanno come obiettivo individuale di aumentare e/o aggiornare le proprie competenze attraverso la frequenza di corsi proposti dall'Ente e/o proposti dai responsabili di servizio ai dipendenti</p>

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	90
---	---	-----------

INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Rafforzamento ed incremento delle competenze dei dipendenti
TARGET	Almeno 40 ore di formazione fruite dai dipendenti
RISULTATO ATTESO	Attestazione frequenza delle attività formative
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Direttore generale
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI
OBIETTIVO INDIVIDUALE	SI

ID-SS	3.III.02
ATTIVITÀ	Frequenza dei dipendenti a corsi di formazione previsti nella Parte IV della sottosezione 3.3 del PIAO – Monitoraggio della formazione
DESCRIZIONE	Monitoraggio dell'andamento dei percorsi formativi avviati nel corso dell'anno
INDICATORE DI ATTIVITÀ (PERFORMANCE)	Report di monitoraggio sull'offerta formativa attivata e/o proposta, e ore di formazione fruite da ciascun dipendente
TARGET	3 report trimestrali a scadenza 30 aprile, 31 luglio, 31 ottobre
RISULTATO ATTESO	Verifica del rispetto dell'obiettivo formativo dei dipendenti Verifica compatibilità carichi di lavoro ed impegni formativi Programmazione per trimestre successivo Coseguimento obiettivo formativo 3.III.01
RESPONSABILE ATTIVITÀ	Direttore generale
SCADENZA	31/12/2025
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	SI

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	91
---	---	-----------

OBIETTIVO INDIVIDUALE	NO
RIFERIMENTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
REFERENTE GESTIONALE	Direzione Generale
SERVIZI COINVOLTI	Giuridico, Contratti e Personale
TEMPO STIMATO (ore-risorsa umana/mese)	4
RISORSE STIMATE	Potrebbero essere richieste risorse economiche, al momento non quantificate, per l'organizzazione di corsi di formazione esterni

	<p style="text-align: center;">PIAO 2025-2027</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione 2.2 - Performance</p>	<p style="text-align: center;">92</p>
---	---	--

Allegato IV – Piani Operativi

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	93
---	--	-----------

Processo SPM06 (obiettivi generali)

Predisporre, in cooperazione con gli altri settori di Pianificazione, il Piano della Mobilità e dei Trasporti che esprime gli indirizzi e le politiche dell’Agenzia con riferimento alla mobilità, al governo dell’uso dei modi, agli assetti delle reti infrastrutturali e dei servizi, alle politiche tariffarie, alla sostenibilità economica e ambientale del sistema dei trasporti di competenza dell’Agenzia.

Sotto processo

Relazione affidamento

Descrizione del Sottoprocesso

Annualmente, in attuazione del Regolamento CE 1370/2007, della normativa nazionale e delle Deliberazioni dell’Autorità di regolazione dei trasporti nonché l’art. 30 del D.Lgs. 201/2022 si predispongono e si pubblicano sul proprio sito istituzionale relazioni specifiche sulla situazione gestionale dei servizi di trasporto pubblico locale

Le principali azioni da condurre sono descritte nel seguito con indicazione delle scadenze e dei servizi coinvolti con indicazione del corrispondente obiettivo generale

Piano Operativo 2025

Relazione di Affidamento servizi di TPL; approvazione e pubblicazione Relazione 2025 entro il 31 dicembre 2025

Obiettivo di performance NO

Obiettivo individuale NO

Indicatori di Attività – Performance

Ricognizione per ogni servizio affidato degli indicatori caratterizzanti il quadro economico, la qualità del servizio, il rispetto degli obblighi di servizio.

Confronto dell’andamento degli indicatori di offerta e di domanda nel tempo per ogni affidamento, per ogni bacino e per l’intera regione.

Utilizzo informazioni da obiettivo specifico 1.V.01 “Iniziativa per la conoscenza della mobilità – Focus Piemonte Indagine ISFORT

Target

Relazione di affidamento (aggiornamento e pubblicazione)

Risultato Atteso

Approvazione Relazione e Pubblicazione della Relazione, trasparenza sull’andamento gestionale dei servizi affidati.

Scadenza

31/12/2025

Responsabile Piano Operativo

SPM Servizio Pianificazione e marketing

Azioni da Intraprendere, scadenze e servizi coinvolti

1. Aggiornamento quadro normativo
 - Scadenza 30 ottobre 2025
 - Servizio Coinvolto GCP: Obiettivo generale GCP02 (84)
 - Verifica contenuti ultima relazione affidamento (norme di riferimento e delibere ART)
 - Identificazione e redazione elementi di aggiornamento
2. Aggiornamento quadro di riferimento pianificazione e programmazione

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	94
---	--	-----------

- Scadenza 30 ottobre 2025
 - Servizio Coinvolto SPM: Processo SPM04
 - Verifica contenuti ultima relazione affidamento (piani e programmi, bacini e lotti)
 - Identificazione e redazione elementi di aggiornamento
3. Aggiornamento quadro affidamenti
- Scadenza 30 ottobre 2025
 - Servizio Coinvolto SPM: Processo SPM04
 - Verifica contenuti ultima relazione affidamento (contratti vigenti e/o procedure di affidamento in corso)
 - Identificazione e redazione elementi di aggiornamento (aggiornamento procedure affidamento)
4. Aggiornamento dati ed indicatori Contratti di Servizio
- Scadenza 30 ottobre 2025
 - Servizio coinvolto SSQ: ProcessoSSQ04
 - Identificazione e redazione elementi di aggiornamento (serie storica ed ultimi consuntivi/preconsuntivi produzioni, passeggeri, compensazioni, penali, obblighi di qualità ecc.) su aggiornamento procedure affidamento)
5. Aggiornamento quadro riferimento Domanda Mobilità
- Scadenza 30 ottobre 2025
 - Servizio coinvolto SSQ: Processo SSQ01 (6)
 - Verifica contenuti ultima relazione affidamento
 - Aggiornamento Analisi della mobilità: utilizzo informazioni derivanti da **obiettivo specifico 1.V.01**
“Iniziative per la conoscenza della mobilità – Focus Piemonte Indagine ISFORT

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	95
---	--	-----------

Processo SAM02 (obiettivi generali) (45)

Gestione dei Contratti di Servizio TPL su strada (assicurando l'adempimento degli obblighi contrattuali)

Sotto processo

Verifica degli adempimenti contrattuali (obblighi di informazione, soddisfacimento standard contrattuali e accertamento violazioni)

Descrizione del Sottoprocesso

I Contratti di Servizio prevedono il monitoraggio del servizio e di vari adempimenti contrattuali; le tempistiche sono definite nel contratto di servizio ed è anche prevista l'istituzione del Comitato tecnico di Gestione del Contratto (art. 22) per facilitare il percorso di monitoraggio e risolvere eventuali difficoltà tecniche e/o operative.

Nel corso del 2024 si sono stipulati 15 nuovi contratti di servizio con analoghe modalità di monitoraggio e rendicontazione al fine di rendere omogenea la gestione dei Contratti di servizio su tutto il territorio regionale.

Le principali azioni da condurre sono descritte nel seguito con indicazione delle scadenze e dei servizi coinvolti con indicazione del corrispondente obiettivo generale

Piano Operativo

Verifica degli adempimenti contrattuali (obblighi di informazione, soddisfacimento standard contrattuali e accertamento violazioni)

Obiettivo di performance NO

Obiettivo individuale NO

Indicatori di Attività – Performance

Ricognizione per ogni contratto di servizio dei consuntivi tecnico, economici e di qualità ed il rispetto degli obblighi di servizio.

Definizione delle compensazioni a saldo per l'annualità 2023.

Definizione dei preconsuntivi per l'annualità 2024

Il presente Piano Operativo si coordina con l'obiettivo specifico 1.II.08 Costituzione dei comitati tecnici dei contratti di servizio

Target

Approvazione verbale di Comitato Tecnico a chiusura degli adempimenti dell'annualità 2023

Risultato Atteso

Definizione consuntivi e somme spettanti, trasparenza sull'andamento gestionale dei servizi affidati.

Scadenza

31/12/2025

Responsabile Piano Operativo

SAM Servizi alla mobilità

Azioni da Intraprendere, scadenze e servizi coinvolti

1. Costituzione comitati tecnici di contratto
 - Scadenza 31 marzo 2025
 - Servizio Coinvolto GCP: Obiettivo generale GCP11 (100)
 - Predisposizioni determinazioni di costituzione dei Comitati
2. Comunicazioni alle Aziende su modalità operative per monitoraggio adempimenti contrattuali e scadenzario

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione 2.2 - Performance	96
---	--	-----------

- Scadenza 30 giugno 2025
- Servizio Coinvolto SAM: Processo SAM02 (45)
- Ricognizione e schematizzazione contenuti monitoraggio Contratto di Servizio e Piano raggiungimento obiettivi regolatori (Allegato 7 al Cds);
- Comunicazioni alle aziende con modulistica e scadenze;
- 3. Affidamento incarico assistenza giuridica ai comitati tecnici di contratto
 - Scadenza 30 aprile 2025
 - Servizio Coinvolto GCP: Processo GCP03
 - Attivazione obiettivo specifico 1.II.08 Costituzione dei comitati tecnici dei contratti di servizio
 - Affidamento servizio di supporto amministrativo-legale entro il 30/04/2025 per attività di assistenza ai rappresentanti dell'Agenzia per le attività dei comitati tecnici previste dall'art. 22.2 di ciascun contratto.
 - Stipula Contratto
- 4. Convocazioni sedute Comitati tecnici e verbalizzazione
 - Scadenza 31 dicembre 2025
 - Servizio coinvolto SAM: Processo SAM03
 - Acquisizione dati e rendiconti da Aziende;
 - Acquisizione carte dei servizi ed indagini customer satisfaction;
 - Coordinamento raccolta dati con SSQ ed SPM e confronto congiunto;
 - Definizione ordine del giorno, convocazione incontri con eventuale trasmissione di documentazione, verbalizzazione incontri
- 5. Convocazione incontri per saldo 2023
 - Scadenza 31 dicembre 2025
 - Servizio coinvolto SAM: Processo SAM03
 - Definizione rendiconti tecnici ed economici ed eventuali penalità
 - Predisposizioni Report in coordinamento con SSQ ed SPM
 - Definizione compensazioni a saldo
 - Verbalizzazione consuntivo 2023



PIAO 2025-2027

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

PIAO 2025-2027

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza



PIAO 2025-2027

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Rinvio alla Sottosezione [di programmazione] Rischi corruttivi e trasparenza (RCT) del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 32/2023



PIAO 2025-2027

Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano

Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa

PIAO 2025-2027

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA



INDICE SEZIONE

Sommario

INDICE SEZIONE	1
1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	1
2. IL PERSONALE DELL'AGENZIA	1
3. ORGANISMI FUNZIONALI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	3
4. SALUTE DI GENERE E BENESSERE ORGANIZZATIVO	3
5. SALUTE E SICUREZZA	7

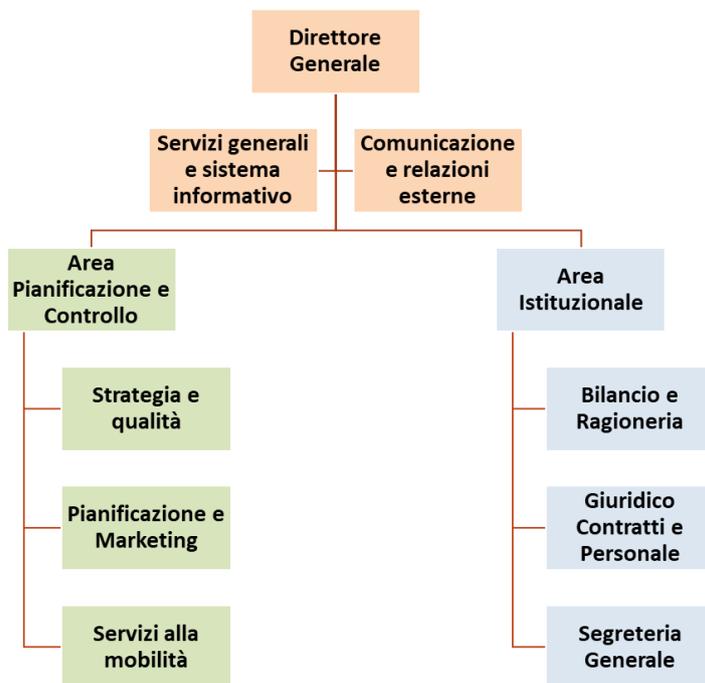
1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa interna dell’Agenzia, nonostante l’incremento delle funzioni operato dalla L.R. 1/2015, non è mutata rispetto all’assetto definito con il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato nella sua ultima versione con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 4/2 del 17/04/2009.

È infatti prevista la struttura Direzione Generale a cui riferiscono direttamente i Servizi generali e sistema informativo, le Comunicazioni e relazioni esterne, l’Area Pianificazione e Controllo, da cui dipendono i servizi Strategia e qualità, Pianificazione e marketing e Servizi alla mobilità, l’Area Istituzionale, da cui dipendono servizi Bilancio e ragioneria e Giuridico, contratti e personale.

In sede di approvazione della sottosezione Performance, viene effettuata una ricognizione dei compiti e attività individuati a livello Regolamentare assegnando a ciascun Servizio le funzioni.

Di seguito è si ripropone la rappresentazione grafica del modello organizzativo degli uffici dell’Agenzia della mobilità piemontese presente nella Sottosezione 2.2 Performance.



2. IL PERSONALE DELL’AGENZIA

L’Agenzia ha un’unica sede lavorativa e al 31/12/2024 conta n. 1 dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato ed inquadramento nei ruoli dirigenziali, cui è attribuito l’incarico di direttore generale dell’Agenzia senza oneri aggiuntivi per il bilancio dell’ente, e n. 23 dipendenti non appartenenti alla qualifica dirigenziale, tutti titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Al 31/12/2024 tutti i dipendenti svolgono attività lavorativa a tempo pieno.

Si riportano nelle due seguenti Tabelle alcuni dati di analisi dei caratteri qualitativi / quantitativi (dati al 31/12/2024) del personale dipendente e il portafoglio Titoli del medesimo.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa	2
---	--	----------

Analisi caratteri qualitativi / quantitativi (dati al 31/12/2024) del personale dipendente a tempo indeterminato

Età media del personale (escluso Dirigente):	51 anni
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2024 su 2023)	0%
% di dipendenti (escluso Dirigente) in possesso di laurea (anche breve):	82,61%
% di dirigenti in possesso di laurea	100,00%
ore di formazione (media 2024 riferita al personale presente al 31-12-2024)	46,55 ore

Titoli di studio posseduti (compreso il dirigente)¹

TIPOLOGIA TITOLO	Numerosità
scuola dell'obbligo	1
licenza media superiore (diplomi che si concludono con un esame di maturità o di abilitazione che consente l'accesso agli studi universitari)	3
laurea breve triennale	1
Laurea specialistica/magistrale e laurea vecchio ordinamento	8
Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca (compresi Master di II livello)	5
"altri titoli post laurea" (eventuali altri titoli di studio conseguiti dal dipendente già in possesso di laurea anche triennale, ivi comprese le abilitazioni per le iscrizioni all'albo e Master di I livello, qualora lo stesso dipendente non sia già in possesso di specializzazioni/dottorati)	6

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10/2023 del 20/04/2023 è stato approvato il nuovo "Sistema dei profili professionali dell'Agenzia della mobilità piemontese", disponendo che lo stesso entrasse in vigore contestualmente all'entrata in vigore del Titolo III del CCNL 16/11/2022, e quindi dal 01/04/2023.

L'Agenzia, inoltre, con determinazione n. 332 del 28/04/2023 ha effettuato la mappatura dei dipendenti in servizio e proceduto alla loro collocazione nei nuovi profili professionali, al fine di valorizzare le competenze e professionalità individuali.

Al 31/12/2024 l'Agenzia conta n. 6 unità di personale (di cui n. 4 appartenenti di genere femminile e 2 al genere maschile) inquadrato nell'Area Istruttori e n.17 (di cui n. 8 appartenenti di genere femminile e 9 al genere maschile) inquadrato nell'Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

Alla medesima data del 31/12/2024 risultano attribuite n. 12 posizioni organizzative caratterizzate da contenuti di Alta Professionalità (di cui n. 3 attribuite a personale appartenente al genere femminile e n. 9 al genere maschile) e n. 6 specifiche responsabilità remunerate con le indennità di cui all'art. 84 CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 (di cui n. 5 attribuite a personale appartenente al genere femminile e n. 1 al genere maschile). Nel gennaio 2025 è stata attribuita un'ulteriore specifica responsabilità ad una unità appartenente al genere femminile.

¹ viene indicato un solo titolo di studio corrispondente al più alto posseduto dal dipendente, indipendentemente da quello utilizzato per ricoprire la qualifica rivestita.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa	3
---	--	----------

Come descritto nella Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), l’Agenzia al 31/12/2024 si avvale di n 6 in comando/distacco da altri enti. A decorrere dal 01/02/2025 è stato attivato un ulteriore distacco.

3. ORGANISMI FUNZIONALI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In relazione alle diverse funzioni esercitate i seguenti organismi intervengono nell’ambito della struttura organizzativa dell’ente.

Organismo indipendente di valutazione (OIV):

Con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 32 del 08/11/2013, l’Agenzia ha costituito l’Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) monocratico di cui all’art. 14 del D.lgs. 150/2009. L’attuale OIV in forma monocratica è stato nominato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 16/2024 del 19/04/2024 per un periodo di 3 anni con decorrenza dal 01/05/2024.

RSPP:

L’Agenzia ha affidato il servizio di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno ad un operatore economico nell’ambito dell’affidamento di una più ampia fornitura di servizi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro per un periodo di 48 mesi a decorrere dal 17/06/2024.

In data 27/06/2024 l’Amministrazione ha provveduto alla nomina effettiva della figura del RSPP, nell’ambito del servizio di cui sopra.

CUG

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con determinazione del direttore generale n. 43 del 28/01/2014, in attuazione della deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia n. 24/2013 del 23/09/2013, è stato costituito in Agenzia il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il comitato è stato rinnovato da ultimo con determinazione n. 729 del 18 ottobre 2023 per la durata di quattro anni.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG dell’Agenzia aderisce alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino.

Consigliera di Fiducia

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 04/12/2023, l’Agenzia ha adottato il proprio Codice di condotta con il quale viene istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia e ne viene definita la relativa attività.

Ad esito di selezione mediante procedura comparativa, con determinazione n. 275 del 18/04/2024 è stato affidato l’incarico di Consigliera di fiducia per un periodo di tre anni. L’incarico ha avuto decorrenza dal 01/05/2024.

4. SALUTE DI GENERE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa	4
---	--	----------

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L’art. 42 del citato Decreto individua, in termini generali, il contenuto delle ‘azioni positive’, intese quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*. In particolare il comma 2 lett d) prevede tra gli scopi delle azioni positive quello di *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”*.

Successivamente l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune importanti modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l’art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dalla legge 183/2010, dispone che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”*

Le novità introdotte nel testo unico del pubblico impiego sono volte ad ampliare il raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie ad ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo legata al genere (indicando altri fattori di rischio quali l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua) e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Sul tema è intervenuta la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità che ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

La direttiva n. 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. Con specifico riferimento ai Piani triennali delle azioni positive, la direttiva n. 2/2019 prevede l’aggiornamento annuale degli stessi in ragione del collegamento col ciclo della performance.

In materia di pari opportunità, inoltre, in data 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato, in attuazione dell’art. 5 del DL 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Tra i principi ispiratori delle linee guida vi è quello della “consapevolezza” ossia raccogliere, analizzare e interpretare i dati sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa	5
---	--	----------

In data 29 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la direttiva avente ad oggetto “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La direttiva poi evidenzia che la violenza contro le donne è un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale e che, pertanto, tra i compiti della pubblica amministrazione risulta fondamentale anche quello di sviluppare e promuovere l’adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di “gestori” del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Ai sensi della direttiva è altresì fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all’interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

Alla luce di tutto quanto sopra richiamato, con Deliberazione n. 6 del 19/02/2025 il Consiglio d’Amministrazione dell’Agenzia, sulla base della proposta del CUG, ha approvato il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027 che aggiorna il documento Piano Azioni Positive per il Triennio 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 11/2024. Il PAP 2025-2027 è stato redatto dopo aver ricevuto parere positivo da parte della consigliera di parità della Città metropolitana di Torino.

Il PAP 2025-2027 è articolato nei seguenti n. 7 Ambiti d’Azione:

- Ambito d’Azione 1- Contrasto alle discriminazioni – Uso del Linguaggio di genere
- Ambito d’Azione 2- Sensibilizzazione e informazione in materia di Parità/Pari Opportunità e in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazione
- Ambito d’Azione 3- Informazione in materia di “permessi, assenze, congedi e aspettative”
- Ambito d’Azione 4- Promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- Ambito d’Azione 5- Formazione del personale
- Ambito d’Azione 6- Benessere organizzativo
- Ambito d’Azione 7- Attività del CUG

Per ciascun Ambito d’Azione sono specificati gli obiettivi che si intende perseguire e le Azioni che si programma di porre in essere al fine di raggiungere gli obiettivi, indicando per ciascuna azione gli attori coinvolti, gli indicatori (di attuazione dell’azione) e il target.

Le azioni previste per il 2025-2027, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l’attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Il PAP 2025-2027 è allegato alla presente sottosezione [di programmazione] del PIAO 2025-2027.

A partire dal 2011, in stretta correlazione con le finalità e i contenuti del Piano delle Azioni positive ed in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, il CUG dell’Agenzia è stato chiamato a redigere annualmente la relazione sulla condizione del personale; con la citata direttiva ministeriale n. 2/2019, è stato previsto che l’Amministrazione metta a disposizione del CUG, secondo uno specifico format, le informazioni necessarie alla redazione della relazione annuale. Le

informazioni fornite dall'Amministrazione confluiscono nella relazione del CUG e sono oggetto di analisi e verifica da parte dello stesso.

Si riportano di seguito alcune tabelle tratte dalla “Relazione Amministrazione Agenzia della mobilità Piemontese – 2025” trasmessa in data 28/02/2025 dall'Amministrazione al CUG, utilizzando la modalità di compilazione on line sul portale nazionale dei CUG. Si dà atto della variazione apportata nella tabella “Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere” in relazione al numero permessi giornalieri l.104/92 donne (da 15 a 14) e al numero permessi orari l.104/92 uomini (da 155 a 156).

I dati sono relativi al personale dipendente presente al 31/12/2024

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Consiglio di amministrazione	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	ruolo unico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	3	4	2	1	1	3	3	0
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	1	0	0	1	0	1	0	2
Totale personale		0	1	8	4	3	2	1	5	3	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,45	27,59	13,79	10,34	6,90	3,45	17,24	10,34	6,90

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	125771	0	-125771	--
Area funzionari e elevata qualificazione	43932,7	34601,3	-9331,4	-26,97
Area Istruttori	24698,9	27819,5	3120,6	11,22

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	0	1	3	3	0	7	43,75	100,00	1	1	3	3	1	9	56,25	90,00
Lavoro da remoto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	10,00
Totale	0	1	3	3	0	7			1	1	3	3	2	10		
Totale %	0,00	5,88	17,65	17,65	0,00	41,18			5,88	5,88	17,65	17,65	11,76	58,82		

- (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
- (2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
- (3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ¹	Valori assoluti	% ¹	Valori assoluti	% ²
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	21	60	14	40	35	14,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	22	100	22	9,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	156	87,15	23	12,85	179	75,85
Totale permessi	177	75	59	25	236	

- (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
- (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	56	0	80	5	141	41,72	28,31	0	109	30	56	2	197	58,28	34,38
Competenze relazionali /manageriali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	50	0	0	50	100,00	8,73
Lingue	0	0	0	0	0	0	0,00	--	40	0	40	0	0	80	100,00	13,96
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	0	4	22	26	52,00	5,22	0	0	16	8	0	24	48,00	4,19
Anticorruzione	0	36	108	111	72	327	60,78	65,66	42	13	72	66	18	211	39,22	36,82
Pari opportunità e benessere	0	2	0	2	0	4	26,67	0,80	4	3	0	2	2	11	73,33	1,92
Totale ore	0	94	108	197	99	498			86	125	208	132	22	573		
Totale ore %	0,00	8,78	10,08	18,39	9,24	46,50			8,03	11,67	19,42	12,32	2,05	53,50		

- (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
- (2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
- (3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

5. SALUTE E SICUREZZA

Nel verbale della riunione periodica tenutasi in data 22/11/2024, in applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs 81/08, è stato valutato di aggiornare la valutazione dello stress lavoro correlato condotta nel 2022, analizzando i dati oggettivi e somministrando il questionario soggettivo ai lavoratori.

PIANO AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL PERIODO 2025/2027

PREMESSE

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in numerosi interventi normativi, adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario, volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Sul tema è intervenuta la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità. La direttiva ha la finalità di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nella direttiva è precisato che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La citata direttiva 2/2019 illustra le concrete linee d'azione a cui si devono attenere le pubbliche amministrazioni per raggiungere le finalità perseguite dalla direttiva stessa, facendo specifico riferimento ai seguenti ambiti di intervento: prevenzione e rimozione delle discriminazioni, politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, in particolare, la direttiva afferma che le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Con specifico riferimento ai Piani triennali delle azioni positive, la direttiva n. 2/2019 prevede l'aggiornamento annuale degli stessi in ragione del collegamento col ciclo della performance.

In data 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato, in attuazione dell'art. 5 del DL 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

In data 29 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la direttiva avente ad oggetto "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il CUG dell’Agenzia, tenuto conto della propria specifica funzione in materia, nella seduta del 23/01/2025 ha approvato la proposta di Piano di azioni positive per il periodo 2025-2027 elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, i cui esiti sono stati registrati in un documento recante “Monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2024-2026 e sulle iniziative attuate nell’anno 2024, anche se non previste dal PAP, al 31/12/2024”.

L’Agenzia, ai sensi di quanto previsto dall’art. 48 del D.Lgs 198/2006, ha trasmesso l’Ipotesi di Piano di azioni positive (PAP) per il periodo 2025-2027, redatta sulla base della proposta del Comitato, alle organizzazioni sindacali di categoria e alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Torino che ha espresso il proprio parere positivo.

Alla luce di tutto quanto sopra richiamato, il presente Piano di azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027, aggiorna il Piano di Azioni Positive 2024-2026.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano Azioni Positive (PAP) 2025-2027 che aggiorna il Piano Azioni Positive (PAP) 2024-2026, è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell’Agenzia.

Le azioni previste per il 2025-2027, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l’attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Per ciascun Ambito d’Azione sono specificati gli obiettivi che si intende perseguire e le Azioni che si programma di porre in essere al fine di raggiungere gli obiettivi, indicando per ciascuna azione gli attori coinvolti, gli indicatori (di attuazione dell’azione) e il target.

Nella tabella che segue viene descritto il raccordo tra le Azioni proposte per il PAP 2025-2027 e quelle già programmate per il triennio 2024-2026, evidenziando in particolare se le azioni proposte si pongono in continuità con le precedenti o se si tratti di nuove azioni. Le eventuali proposte di modifica ad alcune descrizioni degli Ambiti d’Azione o ai relativi obiettivi perseguiti, rispetto alla precedente pianificazione, vengono riportate tra parentesi nel riquadro descrittivo di ciascuno degli Ambiti d’Azione

TABELLA DI RACCORDO PAP 2025-2027 E PAP 2024-2026

PAP 2025-2027		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI POSITIVE 2024-2026
Ambito d’azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	continua l’Azione 1.1 del triennio 2024-2026
2. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	Azione 2.1	continua l’Azione 2.1 del triennio 2024-2026
	Azione 2.2	continua con modifiche l’Azione 2.2 del triennio 2024-2026
3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE”	Le Azioni 3.1 e 3.2 del PAP 2024-2026 sono state accorpate nell’Azione 3.1 del PAP 2025-2027	
	L’Azione 3.3 del PAP 2024-2026 è stata eliminata (azione completata nel 2024)	

4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	Azione 4.1	continua con integrazioni l'Azione n. 4.1 del triennio 2024-2026
	L'Azione 4.2 del PAP 2024-2026 è stata eliminata e accorpata nell'Azione 4.1 del PAP 2025-2027	
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 5.1	continua l'Azione n. 5.1 del triennio 2024-2026
	Azione 5.2	continua l'Azione n. 5.2 del triennio 2024-2026
6. BENESSERE ORGANIZZATIVO (allargamento dell'obiettivo alla promozione del benessere assistenziale)	Azione 6.1	Nuova azione consequenziale all'avvenuto completamento, nel 2024, dell'Azione n. 6.1 del PAP 2024-2026
	Azione 6.2	continua l'Azione n. 6.2 del triennio 2024-2026
	Azione 6.3	Nuova azione consequenziale all'avvenuto completamento, nel 2024, dell'Azione n. 6.3 del triennio 2024-2026
7. ATTIVITA' DEL CUG	Azione 7.1	continua l'Azione n. 7.1 del triennio 2024-2026
	Azione 7.2	continua l'Azione n. 7.2 del triennio 2024-2026
	Azione 7.3	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2024-2026

AZIONI ed OBIETTIVI 2025-2027

Ambito d'Azione 1- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	
Obiettivo	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nella consapevolezza che è uno strumento importante ai fini della costruzione delle pari opportunità.
Azione 1.1	
Descrizione Azione	Adeguare la modulistica in uso al rispetto del linguaggio di genere
Attori Coinvolti	Servizio Giuridico, contratti e personale e CUG
Indicatori	modulistica adeguata alle indicazioni delle linee guida
target	Si prevede che l'azione di aggiornamento della modulistica in uso abbia attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA'/PARI OPPORTUNITA' E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	
Obiettivo 2.1	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione

Azione 2.1	
Descrizione Azione	<p>Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.).</p> <p>In particolare si prevede di diffondere tra il personale il magazine "La voce dei CUG", il periodico della Rete nazionale dei CUG.</p> <p>La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverrà sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale, in collaborazione con il CUG e con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni via email al personale e/o pubblicazioni sull'intranet dell'Agenzia
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Obiettivo 2.2	Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all'interno dell'Agenzia
Azione 2.2	
Descrizione Azione	<p>Pubblicare sul sito istituzionale dell'Agenzia la Relazione annuale del CUG contenente l'elaborazione dei dati sull'uguaglianza di genere con riferimento, a titolo esemplificativo, alla ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento, al divario economico, fruizione delle misure di conciliazione, fruizione della formazione.</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione col Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Pubblicare sul sito istituzionale dell'Agenzia la Relazione annuale del CUG
target	Aggiornare annualmente la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale
Ambito d'Azione 3- INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE"	
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti strumenti utili per verificare quali siano i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi, assenze, congedi e aspettative e quali siano le regole applicative degli stessi in Agenzia.
Azione 3.1	

Descrizione Azione	Predisporre e pubblicare sull'Intranet la descrizione dei diversi istituti contrattuali e normativi vigenti con particolare riferimento alla fruizione di permessi, assenze, congedi, aspettative e le relative regole applicative interne.
Attori Coinvolti	Direttore generale, Servizio giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Implementare gli istituti descritti nella pagina Intranet e pubblicare l'eventuale modulistica per l'attivazione dell'istituto da parte dei dipendenti se prevista
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 4- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	
Obiettivo	Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita – lavoro.
Azione 4.1	
Descrizione Azione	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco della normativa legislativa e contrattuale ed effettuare interventi informativi rivolti al personale sulle corrette modalità di fruizione.
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Adozione delle disposizioni interne necessarie a proseguire l'esperienza del lavoro agile e da remoto in conformità ad eventuali novità o deroghe che siano state introdotte o che dovessero essere introdotte a livello legislativo e contrattuale; interventi informativi, eventuali ricerche specifiche e/o confronto con altre amministrazioni e/o quesiti ad enti competenti in materia
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 5- FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Obiettivo	Promuovere la formazione professionale in modo da offrire possibilità di crescita e di miglioramento, con particolare attenzione alla partecipazione del genere femminile e ai temi della violenza sulle donne, delle discriminazioni e delle pari opportunità
Azione 5.1	
Descrizione Azione	Realizzare analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzate a favorire la formazione permanente del personale dipendente nell'ottica di una costante qualificazione professionale Garantire le pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia nella partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'amministrazione, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

	<p>Continuare ad aderire al progetto INPS denominato VALORE P.A., se riproposto, con cui l'INPS accredita corsi di formazione rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni e ne finanzia integralmente ed esclusivamente i costi.</p> <p>Con riferimento a specifiche esigenze formative legate alle professionalità del personale dipendente dell'ente, non soddisfatte dall'offerta formativa Valore P.A., valutare la possibilità di garantire la formazione richiesta dai/dalle dipendenti</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	attestati di formazione, azioni di adesione al progetto VALORE P.A. se riproposto
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Azione 5.2	
Descrizione Azione	Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Rischi Psico-sociali; Stress lavoro-correlato; Mobbing; Molestie; Violenza sulle donne; Empowerment femminile; pari opportunità
Attori Coinvolti	Direttore generale anche in collaborazione con la consigliera di fiducia
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 6- BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Obiettivo	Favorire iniziative e pratiche che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico, assistenziale e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia
Azione 6.1	
Descrizione Azione	Collaborazione con la consigliera di fiducia
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del CUG e del Servizio Giuridico contratti e personale
Indicatori	Atti dell'amministrazione posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
target	Attuazione continua nel periodo di durata dell'incarico
Azione 6.2	
Descrizione Azione	Diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio Giuridico contratti e personale e del CUG
Indicatori	consegna al personale neoassunto all'atto della firma del contratto di lavoro
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Azione 6.3	
Descrizione Azione	Monitorare esiti dell'indagine afferente il benessere lavorativo/organizzativo avviata nel 2024
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Elaborazione di report sui dati risultanti dall'indagine
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2025

Ambito d'Azione 7- ATTIVITA' DEL CUG	
Obiettivo	Sostenere le iniziative del CUG nella consapevolezza che il comitato può avere un ruolo importante in termini di valorizzazione del personale ed efficacia dell'azione amministrativa
Azione 7.1	
Descrizione Azione	Aderire alle iniziative di vario genere (formative, informative, divulgative...) proposte dal CUG al direttore generale, comprese quelle elaborate dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Azioni con cui l'Agenzia aderisce alle iniziative proposte e/o segnalate dal CUG o, in caso di diniego, comunicazione da parte del direttore generale al CUG delle motivazioni per cui non viene dato seguito alle iniziative
target	Maggioranza delle iniziative segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale, fermo restando che il direttore generale può negare motivatamente il consenso. Azione continua nel triennio 2025-2027
Azione 7.2	
Descrizione Azione	Implementazione della pagina Intranet dedicata al CUG
Attori Coinvolti	CUG in collaborazione con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni pubblicate
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Azione 7.3	
Descrizione Azione	Attivazione in via sperimentale di riunioni periodiche tra il CUG e il personale dell'Agenzia
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Riunioni effettuate
target	Si prevede che l'azione abbia avvio nell'anno 2025

PIAO 2025-2027

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

Indice sottosezione

1. PREMESSA.....	1
2. STRATEGIA E OBIETTIVI	1
3. CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI.....	3
3.1. LAVORO AGILE.....	3
3.2. LAVORO DA REMOTO.....	5
4. POTERI DIRETTIVO E DI CONTROLLO.....	8

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	1
---	--	----------

1. PREMESSA

Il CCNL funzioni locali, sottoscritto in via definitiva il 16/11/2022, ha dedicato il TITOLO VI al Lavoro a distanza; in particolare il Capo I (articoli dal 63 al 67) è dedicato al lavoro agile mentre il Capo II (articoli dal 68 al 70) disciplina il lavoro da remoto.

L'attuale organizzazione del lavoro agile è stata disciplinata dall'Agenzia nella Sottosezione di programmazione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile del PIAO 2022-2024, adottata in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, e poi confermata nella corrispondente Sottosezione del PIAO 2023-2025.

Nella Sottosezione di programmazione Organizzazione del Lavoro Agile del PIAO 2022-2024, erano stati rielaborati, adeguandoli, i provvedimenti organizzativi adottati dall'Agenzia a partire dalla Disciplina del telelavoro e del lavoro agile approvata con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 13 del 11/04/2019 e quelli adottati in seguito all'approvazione del DECRETO 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Sulla base di quanto previsto nel citato art. 1 comma 3 del DECRETO 8 ottobre 2021 ed in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale, l'Agenzia con Ordine di servizio 9/2021 aveva definite misure temporanee ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile.

Con ordine di servizio n. 1/2023 del 23/01/2023 sono state date disposizioni, attuative del PIAO 2022-2024, sulle Modalità di lavoro agile, con acquisizione in allegato del nuovo Accordo individuale da stipulare per l'accesso al lavoro agile e sulla Programmazione delle attività.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti dell'Agenzia siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Nel 2024 sono stati sottoscritti 17 accordi individuali di lavoro agile con personale dipendente dell'Agenzia e 4 accordi con personale distaccato/comandato a tempo pieno presso l'Agenzia.

Il PIAO 2025-2027 nella Sottosezione di programmazione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile, conferma quanto disposto nella corrispondente Sottosezione del PIAO 2023-2025. Viene in aggiunta recepita la possibilità di deroga al criterio di prevalenza come previsto dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023.

Per quanto non espressamente disposto nel presente documento, si fa rinvio per quanto applicabili alle disposizioni di legge, alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, alla contrattazione di secondo livello.

2. STRATEGIA E OBIETTIVI

L'Ente assicura la possibilità di accedere al lavoro agile a tutto il personale che sottoscriva un accordo individuale nel quale sono individuati termini e modalità di erogazione della prestazione.

Obiettivo primario del lavoro agile in Agenzia è consentire il perseguimento degli obiettivi di performance, generali e specifici, assegnati individualmente o collettivamente alla struttura organizzativa di appartenenza, conciliando i tempi di gestione della vita lavorativa con quelli di vita extra-lavorativa.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	2
---	--	----------

A tal fine, ciascun Accordo individuale fa riferimento ad una scheda che elenca gli obiettivi che possono essere implementati, senza la necessaria presenza fisica del lavoratore presso la sede dell’Ente, in relazione allo sviluppo temporale per gli stessi previsto e al relativo periodo di svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile.

Il lavoro agile è soggetto ad un continuo monitoraggio sia in termini di programmazione, che deve essere autorizzata dal responsabile di riferimento, sia in seguito all’erogazione della prestazione, prevedendo la compilazione di una scheda informativa in ordine alle attività effettuate. Il monitoraggio è funzionale anche a consentire il rispetto della prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello svolto a distanza.

Il lavoro da remoto, nelle forme di cui al TITOLO VI - Capo II del CCNL funzioni locali, sottoscritto in via definitiva il 16/11/2022, è attivato mediante sottoscrizione di uno specifico accordo individuale, alternativo all’accordo individuale per il lavoro agile.

Obiettivo del lavoro da remoto è consentire ai dipendenti particolarmente disagiati in relazione alla collocazione della propria residenza (distante oltre 50 Km rispetto alla sede dell’Ente), di minimizzare il numero degli spostamenti casa-lavoro nell’arco della settimana, limitando questi ultimi al numero e ai giorni della settimana concordati, anche in funzione delle esigenze d’ufficio.

In Agenzia è attiva una postazione di telelavoro su richiesta di un’unità di personale per lo svolgimento della prestazione lavorativa presso il proprio domicilio distante oltre 50 Km rispetto alla sede dell’Agenzia.

In base a specifiche esigenze del personale dell’ente, si prevede la possibilità di valutare l’attivazione di ulteriori posizioni individuali di lavoro da remoto.

Per lo svolgimento delle due diverse forme di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, l’infrastruttura informatica dell’Agenzia è abilitata a consentire la connessione ai sistemi gestionali dell’Ente, garantendo la sicurezza con protocollo https, accessibili da remoto mediante la rete internet e comunque l’accesso ad eventuali dati e sistemi aziendali residenti presso server locali, tramite via VPN.

In tutti i casi di lavoro a distanza, la linea di connessione dati di almeno 10 Mbit/sec è resa disponibile dal lavoratore presso il luogo di lavoro indicato per il collegamento telematico.

Quanto alle attrezzature informatiche:

- il dipendente in lavoro agile utilizza le proprie attrezzature informatiche. L’Agenzia rende disponibili postazioni mobili con installato il software standard per i dipendenti che non sono dotati di proprie attrezzature informatiche; le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle proprie apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico della dipendente. Non è prevista, inoltre, alcuna forma di rimborso spese a copertura dei costi della rete internet e degli eventuali investimenti occorrenti alla regolarità dei luoghi di lavoro e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell’ambiente di lavoro sostenuti dalla dipendente.
- per il dipendente in lavoro da remoto l’Agenzia provvede alla fornitura di una postazione di lavoro costituita da un PC portatile, con installato il software standard delle postazioni in dotazione al personale dell’Agenzia. Il dipendente è inoltre dotato di tastiera e mouse, al fine di un più agevole utilizzo della postazione. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare anche attrezzatura propria qualora ne sia

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	3
---	--	----------

provvisto. Non è prevista alcuna forma di rimborso spese a copertura degli eventuali investimenti e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro presso il domicilio della dipendente. L'apparecchiatura fornita in uso per lo svolgimento del telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro. In occasione dei rientri in sede la dipendente è tenuta, salvo eccezione motivata ed accolta, a portare in ufficio e ad utilizzare la postazione mobile assegnata, al fine di evitare la duplicazione dei costi relativi alle attrezzature

Il dipendente che presta lavoro a distanza assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura di lavoro affidatagli in uso ed è tenuta a restituirla funzionante all'Agenzia al termine dello svolgimento della propria attività secondo le modalità a distanza.

Il Servizio Informativo dell'Agenzia adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a consentire al dipendente l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e/o ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento della prestazione dal proprio dispositivo esterno.

L'assistenza tecnica sulla postazione fornita dall'Agenzia si effettua, ove possibile, da remoto. In caso di guasti che comportino interventi non realizzabili con tale modalità, il lavoratore è tenuto, a propria cura e spese, al rientro in sede, per la consegna al Servizio Informativo del dispositivo elettronico per la sua riparazione. In caso di disponibilità, al dipendente potrà essere assegnata una equivalente postazione; diversamente il lavoro a distanza è sospeso fino alla riparazione del guasto o alla disponibilità di una nuova postazione per il lavoro a distanza.

Interruzioni tecniche nelle linee di comunicazione o eventuali fermi macchina che comportino un fermo lavorativo fino a quattro ore, dovuti a guasti o a cause accidentali e comunque non imputabili alla dipendente, sono considerati a carico dell'Agenzia. Tali interruzioni sono comunque utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.

In caso di indisponibilità della rete dati del dipendente, lo stesso potrà usare il traffico dati disponibile attraverso la SIM aziendale, se fornita. Il limite di indisponibilità della rete dati del dipendente è fissato in quattro ore, comunque utili al completamento dell'orario di servizio. Oltre tale limite il dipendente dovrà recarsi al lavoro presso la sede di assegnazione a propria cura e spese. La continuativa indisponibilità di rete o il ripetersi di guasti che impediscano alla dipendente di svolgere la propria attività lavorativa, possono essere causa di recesso dal lavoro a distanza.

Il lavoratore deve dare immediato avviso al dirigente dell'Area di assegnazione (ovvero al Responsabile dell'U.O. cui è direttamente assegnato) del guasto o del malfunzionamento della postazione di lavoro a distanza.

Obiettivo comune ad entrambe le forme di lavoro a distanza è determinare condizioni lavorative tali da accrescere il benessere organizzativo incidendo su eventi sentinella quali il tasso di assenza per malattia.

3. CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

3.1. LAVORO AGILE

L'Accordo individuale per il lavoro agile è di durata temporanea, di massimo 12 mesi, eventualmente reiterabile.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	4
---	--	----------

Le parti possono recedere dall'Accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'Amministrazione può recedere dall'Accordo, in ogni momento, per i seguenti giustificati motivi:

- a) nei casi in cui non siano rispettati i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- b) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e definiti nell'Accordo individuale.

Nei casi di recesso, il lavoratore è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro dal giorno successivo alla comunicazione del recesso. La comunicazione del recesso avviene alla e-mail istituzionale personale assegnata al lavoratore.

Le giornate di lavoro effettuate in modalità di lavoro agile sono preventivamente concordate con il Dirigente dell'Area di assegnazione (ovvero con il Responsabile dell'U.O. cui è direttamente assegnato il lavoratore) sulla base di un calendario quindicinale (dal primo al quindici del mese e dal 16 a fine mese).

È necessario presentare con almeno 2 giorni lavorativi d'anticipo rispetto al singolo periodo quindicinale di riferimento, l'indicazione delle giornate di lavoro che si intende effettuare in modalità agile.

Ciascun responsabile può autorizzare la programmazione del lavoro agile, presentata oltre il predetto termine, per esigenze particolari espresse dal lavoratore.

Il soggetto competente provvede a rilasciare l'autorizzazione o l'eventuale diniego motivato in relazione a esigenze organizzative.

La presentazione del calendario ai fini autorizzativi, il rilascio dell'autorizzazione o il diniego della stessa, sono tracciati con il sistema di protocollo interno; inoltre la giornata in cui è stato prestato il lavoro in modalità agile deve essere segnalata sull'applicativo gestionale delle presenze mediante lo specifico giustificativo.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile è scelto discrezionalmente dal dipendente e comunicato precedentemente al Dirigente dell'Area di assegnazione (ovvero al Responsabile dell'U.O. cui è direttamente assegnato) nell'ambito della definizione del calendario, se diverso dal luogo di residenza. Eventuali modifiche del luogo in cui sarà effettuata la prestazione lavorativa in modalità agile dovranno essere comunicate entro le 48 ore antecedenti l'inizio dell'attività e tracciate con il sistema di protocollo interno.

La scelta del luogo in cui svolgere la prestazione di lavoro agile è effettuata nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile in termini di sicurezza sul lavoro, nonché con riferimento a specifici obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.

Nelle giornate di lavoro agile si fa riferimento alla normale prestazione oraria giornaliera, pari a 7 ore e 30 dal lunedì al giovedì e pari a 6 ore il venerdì.

La prestazione giornaliera di lavoro può essere svolta nella fascia oraria dalle ore 8 alle ore 19 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali.

Il personale che effettua la prestazione in modalità agile garantisce la contattabilità da parte degli uffici attraverso contatto telefonico o altri sistemi di comunicazione dalle ore 9 alle ore 12 e dalle ore 15 alle ore 16 nelle giornate dal lunedì al giovedì e dalle ore 9 alle ore 12 nella giornata del venerdì.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	5
---	--	----------

Il personale che effettua la prestazione in modalità agile ha diritto alla disconnessione dagli apparati di lavoro al di fuori della fascia compresa tra le ore 8 e le ore 19 oltre al sabato, domenica e festivi.

L'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio rappresentate dal Dirigente dell'Area di assegnazione (ovvero il Responsabile dell'U.O. cui è direttamente assegnata). Qualora impossibilitato al momento della richiesta, il dipendente è in ogni caso tenuto a presentarsi in sede entro le 24 ore successive.

La prestazione lavorativa in lavoro agile è svolta garantendo la prevalenza del lavoro in presenza nell'ambito di ciascun mese in cui è suddiviso l'anno solare. A tal fine il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se, il numero di giorni lavorati in presenza, al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel mese, sia pari ad almeno al 60% dei giorni lavorativi complessivi (arrotondato all'unità superiore).

A titolo esemplificativo, considerando una mensilità di 22 giorni lavorativi, la suddetta condizione risulta soddisfatta se il dipendente lavora in presenza almeno 14 giorni, potendo potenzialmente essere resi in modalità agile i restanti 8 giorni. Qualora lo stesso dipendente si assenti a vario titolo (malattia, permessi, congedi, ferie eccetera), supponiamo per 6 giornate, il dipendente potrà lavorare in modalità agile nel limite di 2 giornate. Qualora lo stesso dipendente si assenti a vario titolo (malattia, permessi, congedi, ferie eccetera), supponiamo per 9 giornate, il dipendente non potrà lavorare in modalità agile nel mese di riferimento. Qualora si verificassero circostanze imprevedibili, successivamente al momento dell'autorizzazione della programmazione del lavoro agile, tali da non garantire la prevalenza del lavoro in presenza come sopra definita, le giornate di lavoro agile effettuate in esubero rispetto al limite ridurranno il numero di giornate di lavoro agile potenzialmente effettuabili nel mese successivo.

In relazione a quanto disposto dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, gli accordi individuali, al fine di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, potranno derogare, per periodi limitati correlati alle predette situazioni, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

3.2. LAVORO DA REMOTO

Il lavoro da remoto è svolto presso il domicilio del dipendente.

L'Agenzia effettua preliminarmente le verifiche necessarie (informatiche, tecniche e di sicurezza dei luoghi di lavoro) al fine di valutare l'idoneità del luogo dove viene prestata l'attività lavorativa, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, come meglio dettagliato più avanti.

L'Accordo individuale per il lavoro da remoto è di durata temporanea, di massimo 12 mesi, eventualmente reiterabile.

Il reintegro nell'ordinaria modalità di svolgimento del rapporto di lavoro presso la propria sede di lavoro avviene il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza fissata.

La prestazione lavorativa da remoto potrà cessare prima del termine previsto in caso di revoca motivata dell'autorizzazione da parte dell'Agenzia o di recesso del dipendente.

Il preavviso per i casi di revoca o recesso è fissato in 30 giorni.

Costituiscono ipotesi di giustificato motivo di recesso:

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	6
---	--	----------

- a. la continuativa indisponibilità di rete o il ripetersi di guasti che impediscano al lavoratore di svolgere la propria attività lavorativa;
- b. l'intervenuta inidoneità della postazione di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008.

Nell'Accordo viene individuato il numero di giorni alla settimana che possono essere svolti da remoto stabilendo quale/i sono il/i giorno/ii di rientro. Eventuali modifiche del/dei giorni concordati per la prestazione in presenza dovranno essere comunicate dalle parti con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Nel lavoro da remoto il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Per il dipendente in lavoro da remoto resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti e da specifiche disposizioni di legge

Il dipendente osserva l'orario di lavoro e giornalmente provvede alle comunicazioni della propria presenza mediante la procedura informatica di rilevazione presenze del personale dell'Agenzia. Il dipendente provvede ad attestare la propria presenza in servizio attraverso l'effettuazione di una "timbratura telematica" sull'apposita procedura informatica di rilevazione presenze del personale dell'Agenzia.

Il lavoro da remoto non muta lo status giuridico del dipendente e la natura del rapporto d'impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il dipendente conserva pertanto gli stessi diritti e obblighi di cui sarebbe titolare se svolgesse la propria attività in via continuativa nei locali dell'Agenzia nonché le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera e alle iniziative formative.

Non si configura l'istituto della missione né durante l'espletamento della prestazione lavorativa da remoto, né in occasione dei rientri periodici o contingenti del dipendente nella sede di lavoro di assegnazione.

L'Agenzia assicura al dipendente la continuità delle comunicazioni interne e di servizio attraverso i sistemi (posta elettronica, telefono, Intranet) ritenuti più idonei a garantirgli un'informazione rapida, efficace e completa e la piena integrazione con il contesto organizzativo in cui opera e con l'attività istituzionale.

L'Agenzia si impegna a salvaguardare il pieno inserimento normativo, professionale e relazionale del dipendente nel contesto lavorativo di appartenenza, assicurando al medesimo la pluralità delle informazioni, dei rapporti e delle opportunità professionali, formative e sindacali anche al fine di evitare rischi di isolamento ed estraniamento.

Al dipendente che presta attività da remoto è garantito l'esercizio di tutti i diritti sindacali spettanti ai dipendenti, compresa la partecipazione alle assemblee nei locali dell'Agenzia.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	7
---	--	----------

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa da remoto il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente ed è, altresì, personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati.

Il Servizio Informativo dell'Agenzia adotta le soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche necessarie allo svolgimento delle attività da remoto, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'Agenzia.

La prestazione di lavoro da remoto si svolge in conformità delle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute, ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

L'ambiente di lavoro individuato per lo svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente da remoto deve essere idoneo sotto il profilo della salute e della sicurezza del lavoratore.

L'Agenzia garantisce che l'attrezzatura messa a disposizione del lavoratore sia conforme alla normativa in materia di sicurezza del lavoro e ne assicura la manutenzione in modo da garantire la permanenza nel tempo dei requisiti di sicurezza. Il dipendente fornisce all'Agenzia copia della documentazione tecnica dell'attrezzatura che mette a disposizione.

L'idoneità dell'ambiente di lavoro e dell'attrezzatura sotto il profilo della salute e della sicurezza del dipendente vengono verificate con le modalità verbalizzate in una scheda tecnica che viene allegata all'Accordo individuale per farne parte integrante e sostanziale.

Le verifiche vengono effettuate mediante accesso al domicilio, concordando con il lavoratore tempi e modalità dell'accesso, oppure sulla base di immagini fotografiche dettagliate ed esplicative della postazione di lavoro fornite dal lavoratore se ritenute esaustive.

Il dipendente utilizza la postazione di lavoro da remoto come configurata dalla scheda tecnica.

Il dipendente prima dell'avvio del lavoro da remoto viene informato sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sul corretto uso degli strumenti di lavoro, sull'ergonomia e sulle procedure di lavoro e, in particolare, in ordine alle esigenze relative ai videoterminali in sede di assunzione.

Ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 81 del 2008, il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, sollevando l'Agenzia da ogni responsabilità al riguardo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati, ed è tenuto ad applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.

Il dipendente si impegna all'uso corretto delle attrezzature e al rispetto della quantità oraria globale massima di lavoro al video terminale e delle relative pause, con articolazione dell'orario lavorativo nel rispetto del riposo di 11 ore consecutive ogni 24 come previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. In ogni caso, il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il dipendente non si attenga alle suddette disposizioni.

L'Agenzia fornisce al dipendente una cassetta di primo soccorso e un estintore, sul cui utilizzo il dipendente deve essere specificamente formato, da ubicare nel luogo di lavoro; spetta al datore di lavoro provvedere all'obbligo di manutenzione dell'estintore ogni 6 mesi. La consegna del predetto materiale è attestata mediante verbale di consegna.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile	8
---	--	----------

Il dipendente, consapevole delle disposizioni contenute nell'art. 3 comma 10 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, cui fa riferimento l'art. 3 comma 12 del Regolamento dell'Agenzia, consente al datore di lavoro, previo preavviso, di accedere ai luoghi che saranno utilizzati per lo svolgimento del lavoro da remoto.

4. POTERI DIRETTIVO E DI CONTROLLO

Il lavoro a distanza, in tutte le forme in cui è operato, non modifica il potere direttivo e di controllo del Direttore generale e del dirigente dell'Area di assegnazione ovvero dal Responsabile dell'U.O., che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il monitoraggio, il controllo e la valutazione dell'attività svolta a distanza competono al dirigente dell'Area di assegnazione ovvero dal Responsabile dell'U.O., il quale ne riferisce al Direttore generale.

Il dipendente è tenuto a svolgere la prestazione di lavoro con diligenza anche al di fuori dei locali aziendali ed è tenuto al rispetto del codice di comportamento approvato dall'Agenzia, nonché delle indicazioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro impartite.

Condotte difformi potranno determinare il recesso, con o senza preavviso, dell'Agenzia dall'accordo individuale e potranno essere valutate disciplinarmente.

Il mancato rispetto delle regole in materia di riservatezza comporta l'applicazione delle sanzioni per violazione dei doveri disciplinari sino alla massima sanzione della destituzione dall'impiego.



PIAO 2025-2027

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

PIAO 2025-2027

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Indice Sottosezione

PARTE I.	RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024	1
I.1	Dotazione organica complessiva al 31 dicembre 2024	1
I.2	Suddivisione del personale nelle Aree/Categorie di inquadramento	1
PARTE II.	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	2
II.1	Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	2
II.1.1	Inquadramento storico di contesto – ampliamento dell’Agenzia	2
II.1.2	Il principio di contenimento della spesa - Inquadramento normativo	5
II.1.3	Applicazione dei vincoli	5
II.1.4	Qualificazione della spesa del personale dell’Agenzia alla luce orientamenti della Corte dei Conti	8
II.1.5	Programmazione spesa del personale dell’Agenzia quale ente etero finanziato	10
II.2	Programmazione spesa del personale dell’Agenzia	11
II.2.1	Dotazione ottimale Agenzia	11
II.2.2	Azioni di reclutamento	12
II.2.3	La spesa di personale: le componenti	15
II.2.4	Le facoltà assunzionali – Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato	13
II.2.5	Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale	16
II.2.6	Stima del trend delle cessazioni	18
II.2.7	Stima dell’evoluzione dei reclutamenti	19
II.2.8	Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile	20
II.2.9	Verifica dell’assenza di eccedenze di personale	21
II.2.10	Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	21
II.2.11	Le assunzioni del Triennio 2025-2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68	21
II.2.12	Certificazioni del Revisore dei conti	21
PARTE III.	OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	22
III.1	Progressioni (verticali) tra aree	22
III.2	Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile	23
III.3	Avvalimento personale enti consorziati	23
PARTE IV.	FORMAZIONE DEL PERSONALE	25
IV.1	Premessa	25
IV.2	Articolazione Programma Formativo	25
IV.2.1	Definizione delle aree di competenza e dei destinatari	25
IV.2.2	Modalità di erogazione della formazione	26
IV.2.3	Formazione Obbligatoria	28
IV.3	Misure volte ad incentivare l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato	30
IV.4	Obiettivi e Risultati Attesi	30

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	1
---	--	----------

PARTE I. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

I.1 Dotazione organica complessiva al 31 dicembre 2024

Dotazione Organica TOTALE:

n. 24 unità di personale

di cui:

a tempo indeterminato	n.	24
a tempo determinato	n.	0
a tempo pieno	n.	24
a tempo parziale	n.	0

a cui si aggiungono:

n. 6 unità di personale

di cui:

comandi a tempo pieno (Provincia di Asti - Provincia di Biella – Comune di Bra)	n.	3
distacchi a tempo pieno (Regione Piemonte)	n.	3

I.2 Suddivisione del personale nelle Aree/Categorie di inquadramento

➤ **n. 1 Dirigente a tempo indeterminato**

➤ **n. 17 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione**

così articolate:

con profilo di Funzionario giuridico-amministrativo	n.	4
con profilo di Funzionario amministrativo-contabile	n.	1
con profilo di Funzionario tecnico per la mobilità collettiva	n.	10
con profilo di Funzionario informatico	n.	1

➤ **n. 6 Area Istruttori**

così articolate:

con profilo di Istruttore amministrativo-contabile	n.	4
con profilo di Istruttore tecnico per la mobilità collettiva	n.	1
con profilo di Istruttore addetto alla segreteria	n.	1

a cui si aggiunge il personale distaccato/comandato:

➤ **n. 3 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (in distacco a tempo pieno)**

così articolate:

con profilo di istruttore direttivo tecnico	n.	3
---	----	---

➤ **n. 3 Area Istruttori (in comando a tempo pieno)**

così articolate:

con profilo di istruttore tecnico	n.	2
con profilo di istruttore amministrativo	n.	1

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	2
---	--	----------

PARTE II. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

II.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

II.1.1 Inquadramento storico di contesto – ampliamento dell’Agenzia

La Regione Piemonte, con l'art. 8 della l.r. 4 gennaio 2000, n. 1, così come modificato dalla l.r. 27 gennaio 2015, n. 1, ha istituito l'Agenzia della mobilità piemontese quale ente pubblico di interesse regionale. Con la modifica apportata dalla l.r. 1/2015, l'ambito di intervento dell'Agenzia è stato esteso, includendo le funzioni in materia di trasporto pubblico di tutte le province e di tutti i comuni con più di 30.000 abitanti della Regione Piemonte.

L'art. 8, comma 1 ter, stabilisce che il consorzio Agenzia della Mobilità Piemontese è costituito per l'esercizio in forma obbligatoriamente associata delle funzioni degli enti territoriali in materia di trasporto pubblico locale.

Il medesimo art. 8, al comma 2 prevede che, il consorzio, fatto salvo quanto stabilito all'articolo 8 bis, gestisce tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti; il successivo comma 4, prevede che gli enti aderenti possono esercitare attraverso il consorzio ulteriori funzioni di propria competenza in materia di mobilità.

Con la legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23 di “Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)” la Regione, all’art. 3, comma 10, stabilisce che le funzioni amministrative in materia di trasporto pubblico locale sono esercitate dalle Province nelle forme e modalità disciplinate dalla legge regionale 1/2000, come modificata dalla legge regionale 27 gennaio 2015, n. 1; il medesimo comma stabilisce che l’Agenzia della mobilità piemontese si avvale del personale delle province e della Città metropolitana per la gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

La Regione Piemonte, in attuazione dell’art 10 comma 2 della l.r. 23/2015 ha approvato un accordo quadro finalizzato alla definizione dei criteri per la determinazione dei contingenti numerici di personale in relazione al riordino delle funzioni, recepito con DGR n. 1-2405 del 16 novembre 2015.

Successivamente, con DGR n. 1-2692 del 23 dicembre 2015 è stato approvato l’accordo contenente gli elenchi nominativi del personale delle Province e della Città metropolitana da trasferire, inclusivo di coloro per i quali viene disposto l’avvalimento; gli allegati alla deliberazione succitata, con riferimento alla lettera b) relativa al personale addetto alle funzioni confermate o delegate alle Province e alla Città metropolitana (personale trasferito in Regione e distaccato alla Province e alla Città metropolitana), individuano il personale della funzione 8b – Autorizzazioni e organizzazione reti trasporti, consistente in n. 23 unità.

Nessuna del n. 23 unità di personale mappate con la citata DGR n. 1-2692 del 23 dicembre 2015 è stata trasferita in forza all’Agenzia.

Successivamente la Regione Piemonte, con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017, in applicazione dell’art. 3, comma 10 della L.R. n.23/2015, ha approvato:

- A. lo “Schema di convenzione per l’utilizzo da parte dell’Agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le Province e la Città Metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23” da stipularsi fra l’Agenzia, la Regione Piemonte e ciascuna Provincia/Città metropolitana per quanto atteneva il personale regionale individuato nel contesto dei dipendenti distaccati ai sensi del comma 4 dell’art 12 della L.R. 23/2015 (*Convenzione di tipo A*);

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	3
---	--	----------

- B. lo “Schema di Convenzione per l’utilizzo da parte dell’Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell’art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell’art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23”; da stipularsi fra l’Agenzia e ciascuna Provincia e la Città metropolitana, per quanto atteneva alla quota di personale provinciale individuato con i seguenti procedimenti (*Convenzione di tipo B*);

Negli schemi di convenzione è stata prevista la possibilità di mobilità verso l’Agenzia ed all’articolo 18, dei due schemi di convenzione, viene fatto riferimento agli artt. 12, comma 1 della L.R. 23/2015 e all’art. 1, comma 96, lett a) della L. 56/2014:

- l’art. 12, comma 1 L.R. 23/2015 stabilisce che “Al personale dirigente e delle categorie delle province e della Città metropolitana trasferito alla Regione per lo svolgimento delle funzioni di cui agli articoli 2, 5, 8, 9 e all’articolo 10, comma 3, si applica il trattamento economico e giuridico stabilito dall’articolo 1, comma 96, lettera a) della l. 56/2014, con riferimento per il trattamento accessorio a quello stabilito dai rispettivi contratti decentrati vigenti alla data di entrata in vigore della legge medesima”
- L’art. 1, comma 96 L. 56/2014 prevede che “Nei trasferimenti delle funzioni oggetto del riordino si applicano le seguenti disposizioni: a) il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, in godimento all’atto del trasferimento, nonché l’anzianità di servizio maturata; le corrispondenti risorse sono trasferite all’ente destinatario; in particolare, quelle destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell’ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti precedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all’applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge”.

Alla data del 15/02/2025 la situazione è la seguente:

- Con riferimento alla Convenzione di tipo A :
 - 1) delle n. 23 unità mappate nessun unità di personale distaccato è transitato in Agenzia
 - 2) L’Agenzia con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 27 del 16/12/2020 e la Regione Piemonte con deliberazione di Giunta regionale n.8-2688 del 29/12/2020 hanno approvato lo schema di “Convenzione per l’utilizzo da parte dell’Agenzia della Mobilità Piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della Legge Regionale del 29 ottobre 2015, n. 23”.

La Regione Piemonte e l’Agenzia hanno sottoscritto la Convenzione definitiva con decorrenza 01/02/2021 per il periodo di tre anni, rinnovata successivamente sino al 31/12/2027. In forza di detta Convenzione, alla data del 28 febbraio 2025, sono distaccati presso l’Agenzia n. 4 dipendenti della Regione Piemonte. (si tratta dei n. 3 distaccati al 31 dicembre 2024 cui si è aggiunto, a far data dal 3 febbraio 2025, n. 1 distaccato)

- Con riferimento alla “Convenzione di tipo B”
 - 1) delle n. 13 unità potenzialmente interessate, l’Agenzia ha beneficiato dell’attivazione di n. 4 mobilità e dell’attivazione di n. 2 comandi a tempo pieno.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	4
---	--	----------

In particolare:

- con la Città Metropolitana l'attivazione della Convenzione ha permesso di avvalersi di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale (40%) (ex categoria giuridica D); successivamente i quattro comandi a tempo pieno si sono trasformati in mobilità (ad oggi due dipendenti sono cessati dal servizio per pensionamento); il personale comandato a tempo parziale è stato assunto in mobilità con decorrenza 01/08/2024;
- con la Provincia di Asti l'attivazione della convenzione (sottoscritta in data 26/10/2020) ha permesso di attivare n. 1 comando (ex categoria giuridica B) a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni; la Convenzione in scadenza al 31/10/2023 è stata rinnovata per ulteriori tre anni. A decorrere dal 01/12/2024 per effetto di progressione (verticale) tra Aree professionali il comando ha per oggetto una risorsa inquadrata nell'area degli Istruttori (ex categoria giuridica C);
- con la Provincia di Biella l'attivazione della convenzione (sottoscritta in data 29/10/2020) ha permesso di attivare n. 1 comando (ex categoria giuridica C) a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni. La convenzione in scadenza il 31/10/2023 non è stata rinnovata; è stato successivamente attivato un Protocollo ai sensi dell'articolo 23-bis comma 7, del D. Lgs. 165/2001, per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di n.1 istruttore tecnico dipendente della Provincia di Biella;
- con la Provincia del Verbano Cusio Ossola l'attivazione della convenzione (sottoscritta in data 10/10/2020) ha permesso di attivare n. 1 comando (ex categoria giuridica C) a decorrere dal 1/12/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni. A decorrere dal 1/10/2022 a seguito della mobilità in Agenzia prevista nella Convenzione sottoscritta tra gli enti è cessato il comando.

Di seguito si riporta una tabella riassuntiva di quanto sopra esposto:

Personale di cui si avvale l'Agenzia in attuazione della L.R. 23/2015							
	CONVENZIONE DI TIPO A			CONVENZIONE DI TIPO B			Totale personale di cui l'Agenzia si avvale
	Unità di personale mappato ex DGR n. 1-2692	Personale distaccato	Totale personale transitato/distaccato	Unità di personale rilevate	Personale acquisito		
					Comando	Assunto in mobilità	
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO	2	0	-2	6	0	3	3
PROVINCIA DI ALESSANDRIA	3	0	-3	4	0	0	0
PROVINCIA DI ASTI	2	0	-2	1	1	0	1
PROVINCIA DI BIELLA	2	0	-2	1	1	0	1
PROVINCIA DI CUNEO	5	0	-5	0	0	0	0
PROVINCIA DI NOVARA	5	0	-5	0	0	0	0
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA	1	0	-1	1	0	1	1
PROVINCIA DI VERCELLI	3	0	-3	0	0	0	0
REGIONE PIEMONTE (1)		4	4				
Totale	23	4	-19	13	2	4	6

(1) Nella tabella sono state rilevate n. 4 unità di personale regionale oggi distaccate presso l'Agenzia non mappate con la DGR n.1-2992 23 dicembre 2015.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	5
---	--	----------

II.1.2 Il principio di contenimento della spesa - Inquadramento normativo

All’Agenzia della mobilità piemontese, in quanto ente non soggetto al patto di stabilità (oggi equilibrio di bilancio) si applica l’art. 1, comma 562 del D.Lgs. 296/2006 e ss.mm.ii. il quale ha posto due criteri per il contenimento della spesa di personale:

- a. **Vincolo di spesa:** le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008;
- b. **Vincolo assunzionale:** le assunzioni sono consentite solo nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute negli anni precedenti (turn-over).

Sussiste, inoltre,

- c. **Vincolo trattamento accessorio:** un ulteriore limite di previsto dall’art.23, c.2, del D. Lgs. 75/2017, il quale dispone che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016”.

II.1.3 Applicazione dei vincoli

a) Vincolo di spesa e quantificazione del limite per l’Agenzia

La spesa sostenuta dall’Agenzia nel 2008 era stata quantificata in € 1.309.325,23. Il limite di spesa di cui sopra, fotografava però non solo un anno in cui l’Agenzia rispetto alla dotazione organica allora prevista aveva un contingente di personale in servizio inferiore, per via delle disposizioni di legge che limitavano le assunzioni, ma anche, letteralmente, un “altro” Ente, in quanto i compiti e le funzioni assegnati dall’allora vigente L.R. 1/2000 all’Agenzia erano sostanzialmente diversi e limitati rispetto a quelli odierni, oggetto di una sostanziale riforma da parte del legislatore regionale con le modifiche apportate alla L.R. 1/2000 dalle LL.RR. 1/2015 e 9/2015.

Precedentemente, l’articolo 8, comma 2 della L.R. 1/2000 stabiliva che l’Agenzia (che all’epoca era definita dal legislatore Agenzia per la mobilità metropolitana) gestisse tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti in ambito metropolitano ed in particolare “quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti relative all'ambito metropolitano”.

In seguito alla citata riforma del 2015 l’Agenzia, non solo è stata rinominata in “Agenzia della mobilità piemontese”, ma, in base alla legge regionale di riforma, la stessa è costituita “per l'esercizio in forma obbligatoriamente associata delle funzioni degli enti territoriali in materia di trasporto pubblico locale.”

L’Agenzia gestisce quindi “tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti ed in particolare quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti. [...]” (art. 8, comma 2 L.R. 1/2000 modificato dalla L.R. 1/2015).

Agli originari 34 enti consorziati (tra i quali Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino e Comuni dell’area metropolitana), hanno aderito all’Agenzia ulteriori 27 enti portando a 61 il numero totale degli enti consorziati.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	6
---	--	----------

A corollario di quanto sopra, con l'art. 10 comma 4 bis della L.R. 1/2000, è stato previsto che gli enti soggetti di delega stipulassero con l'Agenzia apposite convenzioni per il trasferimento alla medesima dei contratti di servizio in essere. Ciò è avvenuto oltre che con gli enti soggetti di delega, con la Regione Piemonte con riferimento al contratto di servizio di TPL ferroviario.

La riforma del 2015 ha anche modificato le modalità di finanziamento delle spese di funzionamento del sistema di gestione del TPL regionale.

Prima della riforma del 2015, considerata la pluralità di enti a cui erano attribuite funzioni delegate in materia di TPL, l'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 stabiliva: "I comuni destinatari delle deleghe di cui alla presente legge sono autorizzati a destinare una somma non superiore all'1 per cento del medesimo stanziamento per il finanziamento degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate. Per le stesse finalità le province sono autorizzate, in aggiunta alla spesa annuale minima pari a lire 150 milioni [pari a 77.468,53 euro], salvo aggiornamento annuale in base all'andamento dell'inflazione, a destinare una somma non superiore all'1 per cento dello stanziamento annuale disponibile."

Ai sensi del successivo comma 3 bis, l'Ente (Agenzia) era invece autorizzato "a destinare, per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate, una somma non superiore al 2 per cento delle risorse ad esso assegnate per i servizi di trasporto pubblico locale."

Il nuovo art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000, prevede ora che "Per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni svolte dall'Agenzia della mobilità piemontese è destinata una somma non superiore all'1 per cento delle risorse programmate per i relativi servizi di trasporto pubblico locale. Tale somma, individuata dalla Giunta regionale in sede di approvazione del programma triennale dei servizi, può comprendere anche la copertura di spese inerenti alle competenze direttamente esercitate dagli enti consorziati in materia di mobilità e trasporti".

Coerentemente non è più prevista una fonte per il finanziamento delle spese di funzionamento degli enti già soggetti di delega.

Negli ultimi anni la Regione riconosce all'Agenzia l'importo onnicomprensivo € 4.900.000,00 da destinare alle spese di funzionamento dell'Agenzia; tale importo ricomprende oltre alle mere spese per acquisto beni e servizi, le risorse destinate a finanziare il costo del personale, non solo già dipendente dell'Agenzia ma anche quello relativo all'ulteriore personale che l'Agenzia dovrebbe poter utilizzare e assumere all'esito della riforma del 2015.

Considerato che il limite di spesa € 1.309.325,23 già calcolato per l'Agenzia della mobilità metropolitana ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, non può essere applicato all'ente nella sua nuova connotazione, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 23 del 06/09/2018 si è ritenuto necessario individuare un criterio per la definizione di un nuovo limite di spesa affinché la riforma del 2015 possa trovare compimento.

A tal fine, assumendo come base il limite di spesa € 1.309.325,23, si è ritenuto di poter stimare il valore dell'incremento di tale limite di spesa nell'importo corrispondente a quello che ai sensi dell'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 pre-riforma, gli enti soggetti di delega erano legittimati ad utilizzare per le proprie spese di funzionamento.

La base di riferimento utilizzata è quella relativa alle risorse assegnate per il TPL su strada per l'anno 2014 (ultimo anno ante riforma L.R. 1/2015), con Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2013, n. 18-6536, avente ad oggetto l'Approvazione del Programma Triennale regionale dei servizi di trasporto pubblico locale 2013-2015 ai sensi dell'articolo 4, comma 7, della l.r. 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i..

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	7
---	--	----------

Applicando le disposizioni dell'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 vigente nel 2014, alle risorse assegnate agli enti delegati (escludendo le risorse assegnate all'Agenzia), è possibile calcolare l'importo complessivo, che gli enti delegati potevano destinare alle spese di funzionamento, pari a € 1.629.532,00.

Tale importo incrementato al limite di spesa per il personale calcolato dall'Agenzia ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, ha consentito di individuare in **€ 2.938.857,23** (pari a € 1.309.325,23 + € 1.629.532,00) **il limite che l'Agenzia può prendere a riferimento per le spese di personale nella nuova conformazione delineata ai sensi della riforma del 2015**. La ridefinizione del già menzionato limite è stata approvata in sede di Assemblea allorquando con deliberazione n. 1/2019 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP 2019-2021) ed approvazione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi" per gli anni 2019-2020, previsto dall'art. 21 del d.lgs. 50/2016" è stato approvato, tra gli altri, l'Allegato 9 "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020" aggiornato con deliberazione dell'Assemblea n. 1 dell'8/4/2024.

Il limite così stimato non comprende la spesa per il personale addetto alla gestione del contratto di servizio ferroviario, una funzione anch'essa trasferita all'Agenzia e che potrebbe quindi essere valutata separatamente.

Appare di tutta evidenza che se la ratio del legislatore è quella di porre un argine alle spese di personale nell'ambito delle misure di coordinamento della finanza pubblica, la ricostruzione effettuata garantisce la limitazione della spesa destinata all'esercizio delle funzioni di TPL; con la modifica del 2015, infatti, la Regione Piemonte ha imposto all'Agenzia un limite di spesa per le spese di funzionamento, incluse quelle del personale, nell'1 % della spesa, inferiore sia al limite fissato in precedenza per l'Agenzia (2%), sia al limite fissato in precedenza per le province (1% + 77.468,53 euro)

Ne consegue che un'interpretazione ulteriormente restrittiva della norma sarebbe priva di criteri di ragionevolezza e proporzionalità rispetto agli obiettivi da conseguire, con esclusiva ricaduta sull'organizzazione e funzionalità dell'ente.

b) Vincolo assunzionale (c.d. turn over)

La facoltà assunzionale dell'Agenzia è limitata anche dal c.d. "turn-over" del personale cessato, ossia le assunzioni sono consentite solo nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute negli anni precedenti.

Il comma 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), in applicazione del quale è stabilito il vincolo, ha fortemente limitato la capacità assunzionale dell'Agenzia, nonostante l'eventuale capacità di spesa, essendo un ente di piccole dimensioni.

La trasformazione in Agenzia della mobilità piemontese con la conseguente gestione di gran parte dei contratti di servizio inerenti i servizi di trasporto pubblico locale e ferroviario relativi al territorio regionale, ha reso critica la situazione del personale, si è infatti evidenziata una grave carenza di risorse umane per far fronte all'aumento delle attività in capo all'Agenzia.

L'art. 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014, come modificato dal D.L. 4/2019, consente agli enti di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente

c) Vincolo trattamento accessorio

L'art.23, c.2, del D. Lgs. 75/2017, dispone che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del decreto

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	8
---	--	----------

legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

L'Agenzia, quantificata la spesa sostenuta nell'anno 2016 per il trattamento accessorio di tutto il personale, non deve superare tale limite salvo che l'incremento riguardi voci espressamente escluse dal limite (es aumenti contrattuali).

Di seguito si richiamano gli orientamenti della Corte dei Conti che rendono ammissibile il superamento dei limiti di spesa previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, nel caso in cui le risorse confluiscono nei fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto «etero-finanziate», e, pertanto, senza che impattino effettivamente sui bilanci. Tale condizione appare applicabile all'Agenzia

II.1.4 Qualificazione della spesa del personale dell'Agenzia alla luce orientamenti della Corte dei Conti

L'art 26 c. 3 della L.R. 1/2000 prevede in che modo deve essere finanziata l'Agenzia: "Per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni svolte dall'Agenzia della mobilità piemontese destinata una somma non superiore all'1 per cento delle risorse programmate per i relativi servizi di trasporto pubblico locale. Tale somma, individuata dalla Giunta regionale in sede di approvazione del programma triennale dei servizi, può comprendere anche la copertura di spese inerenti alle competenze direttamente esercitate dagli enti consorziati in materia di mobilità e trasporti".

Con D.G.R 52-6344 del 22/12/2022 avente ad oggetto "Legge regionale 1/2000, art 4. Indirizzi per la redazione del Programma Triennale dei Servizi di trasporto pubblico locale 2023-2025 e disposizioni per il finanziamento dei servizi di TPL per l'anno 2023", la Regione Piemonte, nelle more dell'approvazione del PTS 2023-2025, ha confermato la copertura finanziaria dei servizi di trasporto sino al 31/12/2023 per un importo €4.900.000,00 confermata con D.G.R 20-7926 del 18/12/2023 per l'anno 2023.

La suddetta D.G.R. n. 20-7926 del 18/12/2023 demanda alla Direzione regionale Opere Pubbliche , Difesa del suolo, Protezione civile, Trasporti e logistica, l'adozione degli atti e provvedimenti necessari per l'attuazione della deliberazione , con riferimento alle risorse assegnate all'Agenzia della mobilità piemontese per gli anni 2024 e 2025, nelle more dell'approvazione del Triennale dei servizi 2023-2025, nel limite di un dodicesimo al mese. I relativi impegni di spesa sono stati assunti per l'anno 2024 con determinazione dirigenziale n. 813/A1809B/2024.

Tale importo ricomprende oltre alle mere spese per acquisto beni e servizi, le risorse destinate a finanziare il costo del personale, non solo già dipendente dell'Agenzia ma anche quello relativo all'ulteriore personale che l'Agenzia dovrebbe poter utilizzare e assumere all'esito della riforma del 2015.

L'eventuale aumento di spesa, a copertura dell'aumento del personale sarebbe quindi attuabile nel rispetto del dettato normativo, essendo la cifra di cui sopra inferiore al limite massimo dell'1 per cento delle risorse programmate.

Con riferimento al vincolo di spesa e del limite dell'accessorio, inoltre, è importante porre l'attenzione sul fatto che l'Agenzia è un ente totalmente etero - finanziato per lo svolgimento delle attività delegate, in quanto non ha entrate proprie. E' un ente multilivello, partecipato da Regione, Province, Città metropolitana di Torino, Comuni strategico in ambito regionale, con riferimento alla missione del Trasporto Pubblico Locale.

Appare di tutta evidenza che somme riconosciute dalla Regione a favore dell'Agenzia devono poter essere utilizzate per dare copertura alla dotazione organica dell'Agenzia e favorire la crescita professionale e lo sviluppo di carriere dal personale nonché iniziative di welfare per il personale.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	9
---	--	----------

La disciplina delle facoltà assunzionali degli enti locali è stata profondamente innovata nel 2019, con l'introduzione dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in l. 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il dettato normativo non individua l'Agenzia fra gli Enti cui la norma è indirizzata.

Tuttavia, a seguito della novità normativa, la Corte dei conti negli ultimi anni è stata chiamata spesso a pronunciarsi sul rapporto tra vincoli di spesa del personale a cui sono soggetti gli enti pubblici e l'etero-finanziamento della spesa da parte di soggetti terzi, concludendo che la spesa etero-finanziata non incide sul Bilancio dell'ente ricevente e pertanto sui limiti di spesa del personale.

Da ultimo lo stesso legislatore con DL n. 104 del 2020 (c.d. decreto Agosto), convertito con modificazioni dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126, ha introdotto l'art. 57, comma 3-septies affermando anche a livello normativo la neutralità delle spese sostenute da etero-finanziamenti, già affermate dalla giurisprudenza contabile.

Quest'ultima disciplina non è direttamente applicabile all'Agenzia, perché riguarda gli enti cd. "non virtuosi" (con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti-art.33 del D.L. n.34 /19) ma porta ad una interpretazione estensiva della ratio delle norme che contengono i limiti di spesa del personale che è quella di garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio, di cui all'art.81 della Costituzione, nella loro dimensione locale, nazionale e sovranazionale.

Se la finalità del legislatore però è quella di evitare che un ente pubblico, che ha costruito i propri equilibri di bilancio nel rispetto dei limiti suddetti, possa, inopinatamente pregiudicarli attraverso ingiustificati incrementi di spesa del personale, questo rischio non sussiste nella fattispecie in cui la stessa non grava sul bilancio dell'ente, in quanto spesa finanziata da altri soggetti pubblici o privati.

Siamo in presenza, dunque, in tale fattispecie, di una spesa "neutra" per gli equilibri di bilancio dell'ente destinatario, che, invece, rileverà, in termini di limite di spesa di personale, in quella dell'ente pubblico finanziatore (cfr. Corte dei conti della Sicilia con la deliberazione n. 89/2023/PAR).

In merito al limite del trattamento accessorio è necessario prestare attenzione a quanto affermato dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 111/2022/PAR, in esito a una richiesta di parere formulata da una provincia lombarda con lo scopo di conoscere gli effetti che le spese finanziate dalla Regione per le funzioni delegate generano sul tetto del salario accessorio.

La Corte afferma che la possibilità del superamento dei limiti di spesa previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, è consentita nel caso in cui le risorse confluiscono nei fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto «etero-finanziate», e, pertanto, senza che impattino effettivamente sui bilanci.

La sussistenza dei presupposti per qualificare la spesa quale etero- finanziata, sussiste non solo quando la stessa è preventivamente trasferita dal soggetto terzo all'ente utilizzatore, ma, allo stesso modo, nella fattispecie in cui l'intero costo del personale impiegato confluisca a quest'ultimo a titolo di rimborso.

Ciò che rileva non sono le modalità e/o le tecniche di trasferimento, ma la necessità che le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate.

La deliberazione in questione, è interessante perché fornisce ulteriori elementi per la definizione di quelle spese etero finanziate che non impattano sul limite del trattamento accessorio.

Infatti, se per l'ente che riceve le risorse, queste sono «neutre» poiché non gravano sul proprio bilancio, per l'ente pubblico finanziatore esse, invece, rilevano in termini di limite di spesa di personale.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	10
---	--	-----------

Riprendendo le indicazioni fornite dalla Sezione delle autonomie (deliberazione n. 23/2017/QMIG), si sottolinea come l'esclusione dal limite del salario accessorio possa avvenire, più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna;
- le risorse devono esaurientemente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio;
- l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e (a consuntivo) di poter erogare compensi.

Pertanto con riferimento al vincolo di spesa e del limite dell'accessorio e ponendo l'attenzione sul fatto che l'Agenzia è un ente totalmente etero - finanziato per lo svolgimento delle attività delegate, in quanto non ha entrate proprie, con la verifica delle condizioni sopra citate appare consentito il superamento del limite del salario accessorio.

II.1.5 Programmazione spesa del personale dell'Agenzia quale ente etero finanziato

Alla luce di quanto sopra esposto, l'Assemblea dell'Agenzia, con deliberazione n. 6 del 12/12/2024 ha approvato il DUP 2025-2027 con il quale

1. si è concluso *“che l'Agenzia è un ente etero finanziato come espressamente previsto dalla L.R.1/2000 istitutiva dell'Agenzia anche con riferimento alla spesa del personale”*;
2. assumendo con ciò che *“i vincoli di cui sopra, come anche chiarito dalle Sezioni riunite in sede di controllo, non possono tradursi in irragionevoli limitazioni alle prerogative di auto organizzazione degli enti e pertanto devono interpretarsi in maniera idonea a garantire lo sviluppo delle attività e funzioni dell'Agenzia.”*;
3. rilevando come ragionevole il fatto *“che debbano dispiegare pienamente effetto le misure che sono indirizzate al raggiungimento dell'obiettivo del contenimento della spesa, ma non sembra ammissibile che tali misure possano produrre effetti ulteriori quando l'obiettivo del contenimento della spesa sia già stato raggiunto”*.

Le considerazioni sopra riportate, basate sui pareri della Corte dei conti richiamati nel DUP 2025-2027, forniscono un quadro di riferimento per programmare la spesa del personale, riconsiderando i limiti di spesa, sia il vincolo di spesa, sia il vincolo del trattamento accessorio, in relazione alla natura delle risorse che la finanziano. Tuttavia, è opportuno formalizzare la quota parte di risorse destinabile alla spesa del personale, al momento del trasferimento delle risorse regionali ai sensi dell'articolo 26, comma 3 della L.R. 1/2000.

Inoltre, per quanto riguarda il limite previsto dall'art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006 relativo al rispetto del turn-over, è necessario verificare se tale limite, ancora valido, possa essere ridefinito in aumento, considerando le 23 unità di personale mappate con DGR n. 1-2692 del 23 dicembre 2015 e mai trasferite all'Agenzia.

Per le predette ragioni la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 continua ad essere effettuata in via cautelativa nel rispetto del turn-over del personale cessato negli anni precedenti e considerando ai fini della spesa del personale il limite di € 2.938.857,42.

Si ricorda che la somma sopra menzionata non considera la spesa del personale della Regione Piemonte addetto alla gestione del Contratto di servizio ferroviario fino al 2015 (pari a 5 persone a tempo pieno), anno in cui la funzione è stata trasferita all'Agenzia.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	11
---	--	-----------

II.2 Programmazione spesa del personale dell’Agenzia

II.2.1 Dotazione ottimale Agenzia

La Legge Regionale 1/2001, che ha istituito l’Agenzia, ha previsto che la definizione della dotazione organica fosse stabilita nello Statuto della stessa (art. 8 comma 5).

L’art. 12 dello Statuto ha previsto che tra le competenze del Consiglio d’amministrazione vi sia l’adozione dei regolamenti sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con deliberazione di Assemblea n. 3.3 del 8 agosto 2003 sono stati definiti i criteri su cui fondare l’assetto organizzativo dell’Agenzia. Sulla base di detti principi con deliberazione del Consiglio d’amministrazione n. 1/2 del 16/01/2004 è stato approvato il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi in cui, tra l’altro è stata definita la dotazione organica dell’Agenzia in n. 26 unità.

Successivamente la stessa è stata rimodulata con le deliberazioni del Consiglio d’Amministrazione n. 8/2 del 3/12/2004 (n. 28 unità), n. 3/3 del 26/03/2008 e n. 4 del 17/04/2009.

Con deliberazione del C.d.A. n. 23 del 6 settembre 2018 l’Agenzia, sulla base delle nuove direttive della funzione Pubblica, ha rilevato il Fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 ipotizzando per la prima volta una Dotazione Ottimale dell’Agenzia in ragione delle sue nuove competenze inizialmente individuata in n. 55, unità, sulla base della potenzialità di spesa dell’ente in relazione ai limiti esistenti.

Con deliberazione del C.d.A. n. 32 del 4 dicembre 2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione” il quale nella Sezione 3.3 contiene il “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) – 2023-2025” il quale ha ridefinito il fabbisogno per il personale nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla previsione normativa contenuta nell’art. 1, comma 562 del D.Lgs. 296/2006, applicabile all’Agenzia in quanto ente non soggetto al patto di stabilità.

L’Agenzia, con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 12/2024 del 15/03/2024, ha approvato la proposta all’Assemblea di approvazione del DUP 2024-2026, al cui interno è presente l’Appendice 7 - Piano Triennale del fabbisogno di personale - “Piano Triennale del Fabbisogno di personale PTFP 2024-2026” che costituisce aggiornamento delle Parti I –II- III della “Sezione 3 Sottosezione 3.3” del PIAO 2023-2025 approvato con la deliberazione del C.d. A. n. 32 del 4 dicembre 2023, di seguito, per brevità PTFP 2024-2026.

Con il PTFP 2024-2026 è stato rilevato il nuovo Fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, con il quale ed è stata definita la Dotazione Ottimale dell’Agenzia della mobilità piemontese nel seguente modo:

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	totale
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali	0	1	2		3
	Sistema informativo		2			2
	Comunicazioni esterne		0	1		1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	1	1		2
	Bilancio e Ragioneria		3	3		6
	Giuridico contratti e personale		4	1		5
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	5	1		6
	Strategia e qualità		2	0		2
	Servizi alla mobilità		14	6	1	21
totali		5	32	15	1	53

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	12
---	--	-----------

La programmazione del fabbisogno di personale è strettamente legata alle azioni di "Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province" in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), come previsto dalla Regione Piemonte in attuazione della L.R. 23/2015.

Il Direttore generale ha individuato il nuovo fabbisogno di personale, basato su criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, confermando la dotazione ottimale dell'Agenzia della Mobilità Piemontese come sopra riportato.

II.2.2 Azioni di reclutamento

Nel PTFP 2024-2026 sopracitato sono state previste le seguenti azioni di reclutamento:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2024	1	Istruttori	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/ contratto formazione lavoro	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 31.630,36
2024	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/contratto formazione lavoro/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO/AREA ISTITUZIONALE	€ 34.264,59
2024	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/contratto formazione lavoro/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO/AREA ISTITUZIONALE	€ 34.264,59
2024	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/contratto formazione lavoro/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 34.264,59
2025	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 34.264,59
2026	0					
Totale	5					€ 168.688,73

Nel corso dell'anno 2024 un posto da Funzionario e EQ previsto per l'area Istituzionale è stato coperto mediante assunzione per mobilità di un Funzionario EQ dalla Città metropolitana di Torino (determinazione n. 504 del 15/07/2024)

Nel corso dell'anno 2025 era stata prevista la cessazione di un Funzionario Elevata qualificazione – ex Cat.D (funzionario tecnico) per pensionamento; tuttavia, sulla base delle disposizioni contenute nella Legge 30/12/2024, la persona interessata ha comunicato la revoca della domanda di pensionamento. E' stimabile la cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2027; pertanto la relativa azione di reclutamento sarà oggetto della prossima programmazione triennale.

Sulla base della Dotazione Ottimale come sopra definita, l'Assemblea dell'Agenzia, con deliberazione n. 6 del 12/12/2024, con la quale è stato approvato il DUP 2025-2027, ha fornito evidenza della copertura dei posti della Dotazione Ottimale al 30/09/2024, compreso il personale in comando e in distacco, nonché dei posti occupabili nell'ambito della programmazione triennale del personale, con il dettaglio di cui alla seguente tabella:

	PIAO 2025-2027	13
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

Dotazione ottimale/ posizioni occupate (al 30/09/2024)											
Area	Servizio	Profilo								TOTALE	
		Dirigenti		Funzionari/EQ		Istruttori		Operatori esperti		DO	PO
		DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO		
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali			1		2	1			6	2,00
	Sistema informativo			2	1						
	Comunicaizoni esterne					1					
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale			1		1	1			15	9,40
	Bilancio e Ragioneria	2		3	2,4	3	2				
	Giuridico contratti e personale			4	4	1					
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	1	5	3	1				32	17,00
	Strategia e qualità			2	1						
	Servizi alla mobilità			14	7	6	4	1	1		
Totali		5	1	32	18,4	15	8	1	1	53	28,40

*si rileva un errore materiale nella tabella riportata PTFP 2024-2026 quanto il funzionario comandato a tempo parziale è stato assunto in mobilità con decorrenza 01/08/2024.

II.2.3 Le facoltà assunzionali – Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Fermo restando il limite di spesa, per gli enti non soggetti al nuovo metodo di calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, la facoltà assunzionale è data dal "turn-over" del personale cessato.

Le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rilevanti ai fini assuntivi sono intervenute nelle seguenti annualità:

- 2019: n.1 Cat. D (funzionario tecnico) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento)
- 2020: nessuna cessazione
- 2021: nessuna cessazione
- 2022: nessuna cessazione
- 2023: n.1 Funzionario Elevata qualificazione (ex Cat.D - funzionario tecnico) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento)
- 2024: n.1 un Funzionario Elevata qualificazione (ex Cat.D funzionario tecnico) per dimissioni con decorrenza 2/04/2024;

Dette cessazioni rappresentano la facoltà assunzionale dell'Agenzia in termini di "turn-over" limitata pertanto in n. 3 unità

L'Agenzia, con delibera del CdA n. 12/2019 approvando il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021" contenente la Dotazione Ottimale e la Nuova dotazione organica dell'Agenzia della mobilità piemontese ha previsto tra le azioni di reclutamento la copertura dei posti previsti nel fabbisogno mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale. In particolare, all'interno del piano è stato previsto che l'Agenzia potesse procedere anche all'avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province a seguito della sottoscrizione delle specifiche

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	14
---	--	-----------

convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017 "Approvazione schemi di convenzione afferenti il personale ai sensi dell'art. 3 comma 10 L.R. n. 23/2015 riguardo alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale".

Con la predetta deliberazione del Consiglio d'Amministrazione sono stati approvati i seguenti schemi:

1. *"Schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo A);*
2. *"Schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese, ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (c.d. Convenzione di tipo B).*

A seguito della conclusione delle singole procedure di sottoscrizione delle Convenzioni, la situazione delle Convenzioni, alla data del 31/12/2024 è la seguente.

Con riferimento alla **Convenzione di tipo A**, la Regione Piemonte e l'Agenzia hanno sottoscritto in data 28/01/2021 la Convenzione definitiva con decorrenza 01/02/2021 e della durata di tre anni. La convenzione in scadenza al 31/01/2024 è stata successivamente rinnovata per un ulteriore periodo di tre anni.

La Regione con la delibera di Giunta regionale n. 8-2688 del 29/12/2020, ha dato atto che la spesa del personale già distaccato presso le Province e la Città Metropolitana interessato dal percorso di avvalimento continua ad essere a carico del bilancio regionale e ha confermato che il nuovo assetto che si configura con l'adozione della medesima rientra nel contesto delle funzioni delegate, non comportando maggiori oneri per il bilancio regionale.

Sulla base della Convenzione di tipo A sono stati attivati i seguenti distacchi di personale, tuttora in corso alla data di redazione del presente documento:

- con determinazione n. 50 del 29/01/2021 è stato attivato il distacco di una unità di personale della Regione Piemonte (ex Cat. D, ora Area professionale dei Funzionari EQ), con decorrenza 01/02/2021, contestualmente assegnato all'Area istituzionale, Servizio Bilancio e Ragioneria;
- con determinazione n. 782 del 3/11/2023 è stato attivato il distacco di una unità di personale della Regione Piemonte (Area professionale dei Funzionari EQ) con decorrenza 02/11/2023, contestualmente assegnato all'Area Pianificazione e controllo, Servizi alla mobilità;
- con determinazione n. 459 del 27/06/2024 è stato attivato il distacco di una unità di personale della Regione Piemonte (Area professionale dei Funzionari EQ) con decorrenza 01/07/2024, contestualmente assegnato all'Area Pianificazione e controllo, Servizio Pianificazione e marketing.

Si evidenzia inoltre che con determinazione n. 143 del 03/02/2025 è stato attivato un nuovo distacco di personale della Regione Piemonte (Area professionale degli Istruttori) con decorrenza 02/02/2025 contestualmente assegnato all'Area Pianificazione e controllo, Servizi alla mobilità.

Con riferimento alla **Convenzione di tipo B**, relativa al personale provinciale, la stessa è stata sottoscritta con:

- la Provincia di Asti in data 26/10/2020 ed attivato n. 1 comando (categoria giuridica B) a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni con assegnazione ai Servizi alla mobilità. La Convenzione in scadenza al 31/10/2023 è stata rinnovata per ulteriori tre anni ossia fino al 31/10/2026 (Determinazione n 775 del 27/10/2023). A decorrere dal 01/12/2024 per effetto di progressione verticale tra le Aree professionali attivata dalla Provincia di Asti, il comando ha per oggetto una risorsa inquadrata nell'Area degli Istruttori (ex cat. C)

	PIAO 2025-2027	15
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

- Provincia di Biella in data 29/10/2020 ed attivato n. 1 comando (categoria giuridica C) a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni con assegnazione ai Servizi alla mobilità; in data 30/10/2023 la Convenzione è scaduta. Successivamente con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 34/2023 del 4/12/2023 è stato approvato lo schema di "Protocollo ai sensi dell'articolo 23-bis, comma 7, del D. Lgs. 165/2001, per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale dipendente della Provincia di Biella" sottoscritto in data 21/12/2023 e della durata di 3 anni.

Nel corso dell'anno 2023 è stato inoltre attivato un **comando** in accordo con la Città di Bra in attuazione **dell'art. 32 dello Statuto dell'Agenzia** che ha permesso all'Agenzia di acquisire temporaneamente una figura professionale appartenente all'Area Istruttori (ex Cat. C - profilo prof. Istruttore Amministrativo) con decorrenza 01/05/2023 per la durata di un anno rinnovato sino al 30/04/2025 con determinazione 360 del 17/05/2024.

La copertura dei posti della Dotazione Ottimale è dettagliata nella seguente Tabella:

Dotazione ottimale/ posizioni occupate (al 31/12/2024)											
Area	Servizio	Profilo								TOTALE	
		Dirigenti		Funzionari/EQ		Istruttori		Operatori esperti			
		DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali			1		2	1			6	2
	Sistema infomativo			2	1						
	Comunicaizoni esterne					1					
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale			1		1	1			15	10
	Bilancio e Ragioneria	2		3	3	3	2				
	Giuridico contratti e personale			4	4	1					
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing			5	5	1				32	18
	Strategia e qualità	3	1	2	1						
	Servizi alla mobilità			14	6	6	5	1	0		
Totali		5	1	32	20	15	9	1	0	53	30

II.2.4 La spesa di personale: le componenti

Ai fini della definizione della Dotazione Ottimale per la programmazione 2025-2027, e tenuto conto del limite complessivo della spesa del personale precedentemente indicato, pari a € 2.938.857,42, è necessario calcolare sia il costo della spesa di personale occupata sia quella per la copertura dei posti non ancora occupati.

A tal fine, le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con tratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	16
---	--	-----------

- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

II.2.5 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'art. 13 del C.C.N.L. ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale del comparto, in sostituzione delle categorie e delle posizioni economiche, con effetto automatico dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione.

Il nuovo sistema di classificazione, enunciato nella tabella B del contratto medesimo, prevede quattro tipologie di Area, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente:

- Funzionari e dell'Elevata qualificazione, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria D
- Istruttori, sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria C
- Operatori esperti, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria B
- Operatori, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria A.

Al fine del calcolo della spesa sono stati presi a riferimento i seguenti nuovi valori stipendiali:

CCNL Funzioni Locali 2019-2021			
Area		13° mens.	TOTALE
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92
CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021			
Dirigenti	43.399,20	3.616,60	47.015,80

	PIAO 2025-2027	17
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

Ai fini della definizione dell'ammontare della spesa dei posti occupati, per ogni dipendente è stata considerata la spesa sostenuta dall'amministrazione per il trattamento fondamentale e accessorio nonché per i buoni pasto, straordinario, oneri riflessi ed irap. L'importo è calcolato al lordo delle poste escluse ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006.

Nella definizione dell'ammontare della spesa complessiva sono state considerate anche le somme impegnate sul Bilancio Pluriennale 2025-2027 a copertura dei rimborsi per n. 1 comando a tempo pieno relativo alla Convenzione con le Provincia di Asti, per n. 1 comando della dipendente della Città di Bra, ipotizzando per quest'ultimo un rinnovo presumibilmente annuale del periodo di comando, nonché dei rimborsi derivanti dalla sottoscrizione del Protocollo ai sensi dell'articolo 23-bis, comma 7, del D. Lgs. 165/2001 sottoscritto con la Provincia di Biella.

Come precedentemente indicato le spese relative al personale distaccato dalla Regione Piemonte sono sostenute interamente dalla Regione e pertanto non sono conteggiate.

Spesa dotazione occupata con personale a tempo indeterminato al 31/12/2024									
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	0	1	48.825,66 €		13.026,69 €	4.150,18 €	488,26 €	66.490,78 €
Funzionari e EQ	16,42	0	16,42	428.716,20 €	15.099,26 €	114.381,48 €	36.440,88 €	4.287,16 €	598.924,98 €
Istruttori	6	0	6	144.405,24 €	312,48 €	38.527,32 €	12.274,44 €	1.444,05 €	196.963,53 €
Operatori esp.	0	0	0	- €		- €	- €	- €	- €
TOTALI	23,42	0	23,42	621.947,10 €	15.411,74 €	165.935,49 €	52.865,50 €	6.219,47 €	862.379,30 €

La spesa è calcolata tenendo conto del numero complessivo dei mesi di servizio registrati al 31/12/2024

Spesa dotazione occupata con personale in distacco/comando al 31/12/2024					
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00		
Funzionari e EQ*	3	0,40	3,4	17.872,50 €	17.872,50 €
Istruttori	2,08	0,00	2,08	66.451,16 €	66.451,16 €
Operatori esp.	0,92	0,00	0,92	29.846,83 €	29.846,83 €
TOTALI	6	0,40	6,40	114.170,49 €	114.170,49 €

*La spesa per i 3 Funzionari EQ è interamente sostenuta dalla Regione Piemonte. Nel calcolo della spesa si è tenuto conto del servizio prestato da n. 1 funzionario al 0,40% per 7 mesi, assunto poi in mobilità con decorrenza 01/08/2024.

Al fine di valutare il rispetto del limite di spesa del personale alle voci di cui sopra sono state aggiunte le voci di spesa inerenti al fondo dirigenti, fondo personale non dirigente (considerato nel limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017), importi a bilancio relativi alle Elevate qualifiche nonché straordinari e buoni pasto.

In particolare:

DESCRIZIONE	IMPORTO	CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
LIMITE FONDO personale non dirigente	365.555,00 €	97.530,07 €	31.072,18 €	494.157,25 €
di cui per retribuzioni di posizione e di risultato per EQ	191.251,00 €	51.025,77 €	16.256,34 €	258.533,10 €
LIMITE FONDO personale dirigente (ridefinito con det.569 7/8/2023)	103.856,44 €	27.708,90 €	8.827,80 €	140.393,14 €
TOTALE	469.411,44 €	125.238,97 €	39.899,97 €	634.550,38 €

	PIAO 2025-2027	18
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

Per il calcolo dei buoni pasto è stato individuato un valore annuale per dipendente pari ad 1.390,09 moltiplicando il valore del buono, al netto dello sconto applicato dal fornitore e comprensivo di Iva, per i giorni lavorabili, calcolati al netto delle festività e dei giorni di ferie.

Con riferimento al costo del lavoro straordinario le risorse necessarie al finanziamento dell'istituto ammontanti ad € 5.500,00, a far data dal 2009, hanno iniziato a gravare sul Bilancio dell'ente. I costi evidenziati tengono conto degli oneri ed IRAP.

In relazione a quanto sopra evidenziato si riporta di seguito un quadro riassuntivo dei voci considerate per la verifica del limite di spesa per il personale.

Il costo dell'attuale copertura della dotazione organica nonché il costo della copertura del fabbisogno risultano rispettosi del limite di spesa individuato in € 2.938.857,42

LIMITE DI SPESA (oneri compresi)	2.938.857,42 €
Spesa dotazione occupata con personale a tempo indeterminato (2025)	812.792,71 €
Spesa dotazione occupata con personale a tempo determinato (2025)	0,00 €
Spesa dotazione occupata con personale in distacco/comando (2025) ⁽¹⁾	85.352,52 €
Fondi (personale dirigente, non dirigente e EQ)	634.550,38 €
Straordinario	7.158,24 €
Buoni pasto	34.752,25 €
<i>risorse occupate (2025)</i>	1.574.606,11 €
<i>risorse libere</i>	1.364.251,31 €
Poste escluse art. 1 c. 557 L. 296/2006	125.578,15 €
di cui	
<i>spesa del personale appartenente alle categorie protette</i>	39.280,96 €
<i>umenti contrattuali</i>	86.297,19 €
risorse disponibili incluse poste escluse	1.489.829,46 €
(1) La somma indicata è relativa agli impegni relativi ai comandi assunti a Bilancio per l'annualità 2025	

Nello specifico, considerata la spesa attuale per il personale, il costo della Dotazione Ottimale qualora si dovesse procedere a tutte le assunzioni necessarie alla copertura dei posti sarebbe la seguente:

Costo copertura dotazione organica ottimale da coprire dopo la realizzazione del piano assunzioni	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	4	0	4,00	195.302,64 €	118030,08	52.106,74 €	16.600,72 €	1.953,03 €	383.993,22 €
Funzionari e EQ	14,00	0	14,00	365.605,70 €	831,60 €	97.543,60 €	31.076,48 €	3.656,06 €	498.713,44 €
Istruttori	7	0	7,00	169.005,12 €	364,56	45.090,57 €	14.365,44 €	1.690,05 €	230.515,74 €
Operatori esp.	1	0	1,00	22.097,47 €		5.895,60 €	1.878,28 €	220,97 €	30.092,33 €
TOTALI	26	0	26,00	752.010,93 €		200.636,52 €	63.920,93 €	7.520,11 €	1.143.314,72 €

II.2.6 Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

	PIAO 2025-2027	19
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

- ANNO 2025:
 - n. 2 Istruttore vincitore della selezione per progressione tra aree (progressione verticale), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 c.d. progressione verticale in deroga previste dall'art. 13 commi 6-8 CCNL 2019/2021 finanziate con l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021
 - n. 1 funzionario cessato per mobilità verso altro ente.
- ANNO 2026:
 - n. 1 istruttori vincitori della selezione per progressione tra aree (progressione verticale), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001
- ANNO 2027:
 - n. 1 funzionario per pensionamento
 - n. 1 istruttore per pensionamento

II.2.7 Stima dell'evoluzione dei reclutamenti:

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027 relative al turn-over.

Personale a tempo indeterminato da assumere 2025								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0							
Funzionari e EQ	1	Assunzione dall'esterno/Contratto formazione lavoro	26.114,69 €	59,40 €	6.967,40 €	2.219,75 €	261,15 €	35.622,39 €
	2	Progressione verticale	5.726,07 €	14,64 €	1.527,71 €	486,72 €	57,26 €	7.812,40 €
Istruttori	0	Assunzione dall'esterno/Contratto formazione lavoro	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Operatori esp.	0							
TOTALI	3		31.840,76 €	74,04 €	8.495,11 €	2.706,46 €	318,41 €	43.434,79 €

A seguito delle cessazioni previste per il 2025, comprese quelle relative all'espletamento della procedura di progressione verticale tra aree, le azioni di reclutamento per il 2026 sono le seguenti:

Personale a tempo indeterminato da assumere 2026								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0							
Funzionari e EQ	1	Progressione verticale	2.047,15 €	7,32 €	546,18 €	174,01 €	20,47 €	2.795,13 €
Funzionari e EQ	1	Assunzione dall'esterno	26.114,69 €	56,40 €	6.967,40 €	2.219,75 €	261,15 €	35.619,39 €
Istruttori	1	Assunzione dall'esterno/Contratto formazione lavoro	24.067,54 €	52,08 €	6.421,22 €	2.045,74 €	240,68 €	32.827,25 €
Operatori esp.	0							
TOTALI	3		52.229,39 €	115,80 €	13.934,80 €	4.439,50 €	522,29 €	71.241,78 €

A seguito delle cessazioni previste per il 2026, comprese quelle relative all'espletamento della procedura di progressione verticale tra aree, le azioni di reclutamento per il 2027 sono le seguenti:

	PIAO 2025-2027	20
	Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	

Personale a tempo indeterminato da assumere 2027								
AREA	TEMPO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA
Dirigenti	0							
Funzionari e EQ	0							
Istruttori	1	Assunzione dall'esterno/Contratto formazione lavoro	24.067,54 €	52,08 €	6.421,22 €	2.045,74 €	240,68 €	32.827,25 €
Operatori esp.	0							
TOTALI	1		24.067,54 €	52,08 €	6.421,22 €	2.045,74 €	240,68 €	32.827,25 €

Le assunzioni potranno essere effettuate in primo luogo mediante la stipulazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi del DL 16 maggio 1994, n. 299 convertito con modificazioni dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, individuando i candidati mediante selezioni pubbliche ovvero utilizzando graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l’Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

Le assunzioni dall’esterno potranno essere effettuate mediante concorso ovvero anche mediante utilizzo di graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l’Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione nonché mediante contratti formazione lavoro

Fino al 31 dicembre 2025, per ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le pubbliche amministrazioni (di cui all’art. 1, comma 2 d.lgs. 165/2001, tra le quali rientra l’Agenzia) possono bandire concorsi e assumere personale senza dover seguire le procedure previste dall’articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Questo è stabilito dall’articolo 3, comma 8 della Legge 56 del 19 giugno 2019, come modificato dalla legge di conversione del Decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024 (articolo 10 bis del disegno di legge approvato dal Senato (A.S. 1337).

Per una o più delle predette posizioni, sarà verificata la possibilità di svolgere previamente procedure di mobilità per i dipendenti degli enti consorziati all’Agenzia, ai sensi dell’articolo 32, comma 4 dello Statuto.

Con riferimento alla possibilità di coprire dei posti di fabbisogno mediante progressione tra aree (progressione verticale), ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si terrà conto della riserva del 50% delle posizioni disponibili da destinare all’esterno, così come ribadito dall’art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021.

Allo stato attuale non sono ipotizzabili ulteriori assunzioni dall’esterno a tempo indeterminato per gli anni 2025-2026-2027 fatta salva la possibilità di ridefinire la capacità assunzionale dell’ente, sia in relazione alla qualificazione della spesa del personale dell’Agenzia quale ente etero finanziato sia per la peculiarità della stessa Agenzia, ente multilivello, partecipato da Regione, Province, Città metropolitana di Torino, Comuni quale ente strategico in ambito regionale, con riferimento alla missione del Trasporto Pubblico Locale.

II.2.8 Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Con riferimento ai limiti previsti dall’articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, l’Agenzia ha programmato nella corrispondente sottosezione del PIAO 2022-2024 l’assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro per garantire il turn-over registrato negli anni precedenti.

La spesa di personale relativa a forme di lavoro flessibile nell’anno 2009 è stata pari zero euro; con ciò non risulta una spesa storica da utilizzare come parametro di riferimento per il rispetto del limite sopra richiamato. La spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2022 a copertura di n. 3 contratti formazione lavoro, è stata pari ad € 62.706,00 oneri esclusi. Questo importo rappresenta il nuovo tetto di spesa per il lavoro flessibile.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	21
---	--	-----------

Per l'anno 2025 la spesa prevista per contratti di formazione lavoro dovrà essere contenuta nel predetto limite oneri esclusi.

II.2.9 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, il direttore generale, con la predisposizione della presente proposta di piano attesta che non sono state rilevate eccedenze di personale.

II.2.10 Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 242 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con riferimento al limite di cui all'art. 48, comma 2 del D.lgs. 198/2006, con la deliberazione di approvazione del PIAO 2025-2027 è approvato il piano triennale di azioni positive (PAP) 2025-2027 quale Allegato 1 alla SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

II.2.11 Le assunzioni del Triennio 2025-2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68

Nel 2025 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa.

Per il periodo successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

II.2.12 Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	22
---	--	-----------

PARTE III. OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

III.1 Progressioni (verticali) tra aree

E' prevista l'attivazione nel 2025 della progressione tra aree (progressione verticale), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, tenendo conto degli *stanziamenti di risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001.*

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale possono essere ricomprese le procedure di c.d. progressione verticale in deroga previste dall'art. 13 commi 6-8 CCNL 2019/2021 finanziate con l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo CCNL;

L'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, intende dare applicazione al citato art. 13 commi 6-8 e stanziare apposite risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura pari allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

A tal fine si dà atto che il monte salari dell'anno 2018, al netto di oneri e IRAP, ammonta ad Euro € 1.338.783,00 (come da dati estratti dalle tabelle nn. 12, 13 e 14 del Conto annuale 2019 di pertinenza all'anno 2018, con inclusione dei dati relativi a Dirigenti) e che pertanto l'importo corrispondente allo 0,55% è pari ad Euro € 7.363,31 cui devono essere aggiunti oneri e IRAP a carico dell'Ente:

Considerato che tale somma è stanziata nel bilancio di previsione 2025/2027 per l'anno 2025 nelle azioni di reclutamento sono stati individuati il numero di posti da coprire.

Come precisato dal Parere ARAN CFL 209 le amministrazioni :

“Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	23
---	--	-----------

- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)."

Per il 2026 si procederà all'attivazione di una progressione tra aree (progressione verticale), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, tenendo conto della riserva del 50% delle posizioni disponibili da destinare all'esterno, così come ribadito dall'art. 15 del CCNL Funzioni locali 2019-2021.

III.2 Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Nel triennio 2025-2027 è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

Personale a tempo determinato								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	2	ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000	94.031,60 €	59.015,04 €	50.175,26 €	15.985,37 €	1.880,63 €	221.087,91 €
TOTALI	2		94.031,60 €	59.015,04 €	50.175,26 €	15.985,37 €	1.880,63 €	221.087,91 €

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di due dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agenzia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 2, corrispondente al 30% della dotazione organica dirigenziale (tale risultato deriva dall'arrotondamento all'unità superiore del quoziente derivante dall'applicazione della percentuale, in analogia alle modalità di calcolo già previste dall'art. 19, comma 6 bis, del D.Lgs. n. 165/2001).

Le spese per i predetti contratti sono escluse da limite di cui all'articolo 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 (spese per personale assunto con contratto a tempo determinato), come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016 per effetto del medesimo comma.

L'assunzione è condizionata alla verifica del rispetto degli ulteriori limiti previsti dalla normativa vigente in particolare al rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, ovvero il vincolo del trattamento accessorio; a tal fine si procederà a specifica costituzione e rivalutazione del fondo dirigenti in accordo a quanto descritto nella Parte II.1.4 ,

Con riferimento al vincolo di spesa e del limite dell'accessorio, si pone l'attenzione sul fatto che l'Agenzia è un ente totalmente etero - finanziato per lo svolgimento delle attività delegate, in quanto non ha entrate proprie. Le somme riconosciute dalla Regione a favore dell'Agenzia devono poter essere utilizzate per dare copertura alla dotazione organica dell'Agenzia anche attraverso assunzioni a tempo determinato sino all'attivazione delle procedure concorsuali.

III.3 Avvalimento personale enti consorziati

L'art. 32, comma 4, dello Statuto dell'Agenzia prevede la possibilità di avvalersi, con il consenso delle rispettive amministrazioni, dell'opera del personale dipendente degli Enti consorziati.

L'articolo 30, comma 1 quinquies, primo periodo del D.Lgs. 165/2015, limita i comandi o distacchi al 25% dei posti non coperti dopo le procedure di mobilità; l'articolo 6, comma 2, della legge 29 giugno 2022 n. 79,

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	24
---	--	-----------

prevede la cessazione dei comandi o distacchi in corso alla data del 31 dicembre 2022 o alla loro naturale scadenza, se successiva, a meno che non siano state attivate procedure straordinarie di inquadramento.

Tali limitazioni non si applicano all’Agenzia in quanto sussistono le condizioni derogative previste dall’art. 30 comma 1 quinquies secondo periodo che prevede “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”.

Va infatti segnalato che:

- L’Agenzia della mobilità piemontese è stata istituita dall’art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000 recante “Norme in materia di trasporto pubblico locale, in attuazione del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422”, quale ente pubblico di interesse regionale con la specifica missione del coordinamento delle politiche di mobilità in ambito regionale.
- In base alla citata Legge Regionale, ed in particolare l’articolo 8 comma 5, la Convenzione e lo Statuto dell’Agenzia disciplinano, tra le altre materie, anche la dotazione organica del personale.
- Il già citato art. 32, comma 4, dello Statuto nel prevedere la possibilità di avvalersi, con il consenso delle rispettive amministrazioni, dell’opera del personale dipendente degli Enti consorziati, integra pertanto la fattispecie richiamata dell’articolo 30 comma 1 quinquies secondo periodo del D.Lgs. 165/2015.

Si prevede che l’Agenzia nel corso del triennio 2025-2027 possa avvalersi di personale proveniente da enti consorziati mediante attivazione di comandi o protocolli d’intesa fra enti.

L’Agenzia potrà inoltre ricorrere anche ad altri istituti come i protocolli d’intesa previsti dall’art. 23 bis comma 7 dlgs. 165/2001 il quale prevede che “sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell’amministrazione e con il consenso dell’interessato, l’assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l’onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie”.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	25
---	--	-----------

PARTE IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE

IV.1 Premessa

La formazione del personale e il conseguente sviluppo delle sue conoscenze, competenze e capacità costituiscono uno strumento fondamentale e strategico nella gestione delle risorse umane dell'ente.

La programmazione della formazione viene sviluppata in linea con gli elementi cardine della direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" che si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).

In conformità alle indicazioni ministeriali, l'Agenzia ritiene che la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane siano allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dello svolgimento delle attività volte all'interesse pubblico.

La formazione è, quindi, un processo complesso che possiede una forte dimensione valoriale di cui devono avere sempre più consapevolezza sia l'ente che le persone che in esso lavorano.

Muovendo da queste premesse, la formazione viene progettata ed erogata in modo sistematico e deve rispondere principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per tutelare la parità e pari opportunità nell'Agenzia, è necessario che la formazione venga programmata ed effettuata garantendo che l'offerta formativa sia rivolta al personale in maniera equa e non discriminatoria.

La programmazione e la gestione delle attività formative, inoltre, deve essere condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani e obblighi formativi.

IV.2 Articolazione Programma Formativo

IV.2.1 Definizione delle aree di competenza e dei destinatari

L'Agenzia assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**.

La formazione sarà declinata nell'ambito delle seguenti aree di competenza:

- a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	26
---	--	-----------

- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.
- d) le competenze specialistiche inerenti le tematiche della mobilità collettiva, del trasporto pubblico e della mobilità sostenibile, nell'ottica dell'aggiornamento continuo e della crescita delle skill professionali individuali.

In via generale, per ciascuna area sarà individuato, in relazione ai profili e funzioni ricoperti nell'ente, il personale chiamato a seguire percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di base e il personale chiamato a seguire percorsi formativi volti all'approfondimento e all'aggiornamento rispetto a tematiche più specifiche e di natura specialistica.

Con riferimento specifico all'area individuata al punto a) si prevede che il personale con qualifica dirigenziale sarà necessariamente avviato a percorsi formativi volti allo sviluppo delle competenze di leadership e manageriali, mentre il personale non dirigente ai percorsi formativi di sviluppo delle soft skill potendo comunque essere avviato anche a percorsi di leadership e manageriali.

Con riferimento specifico all'area individuata al punto b) si prevede l'avvio generalizzato del personale ai percorsi formativi resi disponibili nell'ambito della Piattaforma Syllabus.

Con riferimento specifico all'area individuata al punto c) si evidenzia che vi rientra gran parte della formazione obbligatoria che verrà di seguito descritta.

Con riferimento specifico all'area individuata al punto d) si prevede l'accesso ai percorsi formativi promossi da organizzazioni specializzate che operano nel settore quali le Associazioni Federmobilità ed EMTA di cui l'Agenzia è parte, od anche la piattaforma HDmotion attivata con i fondi PNRR.

Sulla base della disponibilità di percorsi formativi sia di livello introduttivo che avanzato saranno individuate le risorse che potranno partecipare a percorsi formativi sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione prevedendo comunque una offerta formativa generalizzata d'introduzione all'intelligenza artificiale.

Per il personale che fruisca del lavoro agile verranno attivate iniziative formative con le finalità previste dalla contrattazione collettiva.

IV.2.2 Modalità di erogazione della formazione

L'Agenzia per conseguire i propri obiettivi formativi si avvarrà in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (Syllabus).

Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono stati censiti nella piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica. L'Agenzia provvederà ad abilitare l'eventuale personale neoassunto.

Sulla pagina della Intranet dell'ente è presente il collegamento alla piattaforma.

Con l'accesso alla Piattaforma è possibile verificare le proprie competenze mediante gli appositi test di verifica e conseguire i badge di verifica delle competenze.

L'Agenzia assegnerà ai dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus – relativi alle aree di competenze indicate nel precedente paragrafo.

Oltre all'offerta formativa presente sulla piattaforma Syllabus, in relazione al presente programma di formazione e agli specifici fabbisogni formativi individualmente espressi, l'Agenzia ricorrerà alle seguenti risorse formative:

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	27
---	--	-----------

- Scuola Nazionale dell’Amministrazione – SNA, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, i cui cataloghi dei corsi sono consultabili sul sito Internet della Scuola, anche attraverso i propri “Poli formativi territoriali”
- IFEL, fondazione ANCI ed in particolare la Scuola IFEL;
- risorse formative interne;
- ricorso all’offerta formativa di mercato ovvero erogata dal sistema formativo pubblico.

L’Agenzia, in continuità con gli scorsi anni, ha aderito al Progetto INPS Valore PA 2024 la cui formazione verrà erogata nel corso del 2025.

Tutti i dipendenti dell’Agenzia sono stati coinvolti nel verificare l’interesse dei singoli all’offerta formativa del progetto.

Sulla base delle singole preferenze, i dipendenti sono stati candidati ai corsi che saranno attivati nell’ambito delle seguenti tematiche:

Tematica	D	U	Totale
Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A)		1	1
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello)	1	1	2
Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)	2		2
I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell’utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello)	1	1	2
Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security (secondo livello - A)	1	1	2
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)	1		1
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)	2		2
Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all’utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A)	2		2
Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A)		1	1
Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello)	2		2
Totale	12	5	17

L’ammissione ai corsi è in corso di perfezionamento.

L’Agenzia sta inoltre aderendo all’offerta formativa specialistica presente nell’ambito del progetto HD-MOTION, Seal Of Excellence (SOE), progetto riconosciuto dalla Commissione Europea e finanziato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, finalizzato a supportare Imprese, Startup e Pubblica Amministrazione del settore della mobilità nella transizione digitale.

L’obiettivo dell’Hub è imprimere una rapida accelerazione allo sviluppo di soluzioni tecnologiche abilitanti, ed i servizi del progetto sono pensati per rispondere alle necessità di tutti gli attori della mobilità: fornitori di servizi di mobilità, aziende di trasporto merci, aziende di trasporto pubblico, produttori di veicoli e responsabili della pianificazione urbana, sia del contesto industriale sia della Pubblica Amministrazione

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	28
---	--	-----------

Tra i servizi principali dell'Hub c'è il coordinamento della fornitura di programmi di formazione e sviluppo delle competenze specialistiche.

I percorsi di formazione tra i quali potranno essere individuati i corsi di interesse per l'Agenzia sono i seguenti:

Percorso	Descrizione percorso
AD - Autonomous Driving	Tecnologie di base, impatti socio-economici, vincoli e limitazioni correnti nell'uso della guida autonoma
BCOACH - Business Coaching	Accompagnamento per l'accesso ai programmi di finanziamento per l'accesso al mercato e per la individuazione delle opportunità di business nel settore della mobilità innovativa
CCAM - New ICT technologies for the mobility sector	Le prospettive e le tecnologie del settore della mobilità cooperativa, connessa e automatizzata; comunicazioni, interoperabilità, infrastrutture, reti digitali e metodologie di simulazione
Ccontrol - Coordination of real-time control of Digital Transportation Systems	le problematiche di ottimizzazione e controllo dei sistemi di trasporto intelligenti (ITS) in contesto urbano, con particolare riferimento alle tecniche generali di previsione basate sul Machine Learning, alla applicazione delle tecnologie di comunicazione strada-veicolo per il controllo delle intersezioni semaforizzate, alla programmazione e gestione di dispositivi hardware programmabili/configurabili per l'attuazione delle logiche di controllo
CyberSec - Trusting, Privacy & Security	Gli aspetti di sicurezza informatica, di certificazione e protezione delle comunicazioni, di integrità dei dati e le soluzioni per garantire il rispetto della privacy
EV - Electric Vehicle	Impostazione e progettazione di veicoli elettrici. Architettura e layout dei veicoli elettrici e gestione dell'energia
Intermodal - Orchestration of intermodal logistics networks	la mobilità sostenibile attraverso la promozione dell'intermodalità e della rivoluzione della mobilità come servizio, i principi, il quadro normativo, le cornici di sviluppo, gli strumenti modellistici e le tecnologie
NewTech - Introduction to new technologies for industry and mobility	Le tecnologie e la innovazione in campo industriale per rispondere alle sfide della mobilità innovativa
SMA - Sustainable Mobility Academy and Strategic Mobility innovation plans	la mobilità sostenibile attraverso il controllo della domanda di trasporto sistematica e la realizzazione di progetti di innovazione e di digitalizzazione

IV.2.3 Formazione Obbligatoria

- Sicurezza

In tema di sicurezza sul lavoro, il fabbisogno formativo è definito sulla base della normativa fondamentale in materia contenuta nel D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

I lavoratori dell'Agenzia attualmente in forza sono già stati formati ai sensi dell'art. 37, c. 2, D. Lgs. 81/08 secondo le modalità definite dagli Accordi Stato-Regioni vigenti ed in particolare hanno ricevuto formazione generale e specifica.

La medesima formazione dovrà essere impartita o verificata in caso di nuovi lavoratori.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	29
---	--	-----------

Nel corso del quinquennio dal completamento della formazione specifica o dalla chiusura del precedente quinquennio di aggiornamento, dovrà essere impartito l'aggiornamento della formazione specifica dei lavoratori.

L'attuale Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha ricevuto specifica formazione e sarà garantito l'aggiornamento annuale di 4 ore.

In Agenzia sono inoltre presenti n. 2 Addetti 'attuazione misure prevenzione incendi e lotta antincendio evacuazione, salvataggio, gestione emergenza' e n. 2 Addetti 'primo soccorso' che hanno ricevuto la specifica formazione e per i quali sarà garantito l'aggiornamento periodico.

L'unico dirigente in servizio è stato specificamente formato (formazione dirigente 16 ore) e seguirà la formazione di aggiornamento.

La formazione in materia di sicurezza verrà svolta in parte attivando i servizi formativi affidati alla società NIER Ingegneria S.p.A, nell'ambito della fornitura dei servizi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, e, per quanto non previsto nella fornitura, affidando servizi formativi ad enti formatori in possesso dei requisiti di qualificazione richiesti dalla normativa di settore.

- **Anticorruzione e trasparenza**

Il personale della pubblica amministrazione, secondo quanto espressamente previsto dalle disposizioni normative e dalle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), deve essere formato in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico al fine di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidarne il comportamento.

Nel periodo di validità del PIAO 2025-2027 saranno avviati a formazione di base i dipendenti in funzione dei corsi di aggiornamento che saranno resi disponibili sulle piattaforme Syllabus e IFEL.

La formazione specialistica sarà altresì messa a disposizione di tutti i dipendenti fermo restando che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sarà avviato ad un corso di aggiornamento nel triennio 2025-2027.

- **Contratti pubblici**

Nel corso del 2025 il funzionario delegato agli acquisiti di beni e servizi ed ulteriori unità di personale saranno avviati ai corsi di aggiornamento disponibili sulla Piattaforma e-learning Formazione Nazionale Appalti (FNA)

- **Formazione privacy – GDPR**

Sarà messa a disposizione dei dipendenti una formazione di aggiornamento quando saranno resi disponibili i percorsi formativi sulle suddette piattaforme Syllabus e IFEL.

Potranno essere altresì attivati percorsi di formazione con risorse formative ulteriori.

- **Formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne**

L'Agenzia ha assegnato tutti i dipendenti, sulla Piattaforma Syllabus, al corso RIFORMA Mentis "Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità. Il corso ha l'obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni. Verrà inoltre assegnato l'eventuale personale neoassunto.

	PIAO 2025-2027 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	30
---	--	-----------

Si prevede la possibilità di abilitare il personale ad ulteriori percorsi formativi Syllabus in materia.

La formazione in tale ambito è anche attuativa delle azioni formative previste nel Piano Azioni Positive del triennio 2025-2027.

IV.3 Misure volte ad incentivare l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Ferma restando la possibilità di accedere a tutte le forme di permessi e agevolazioni previste dalle normative generali e contrattuali per il diritto allo studio, l'Ente favorisce l'iscrizione a percorsi formativi extra lavorativi prevedendo la possibilità di sottoscrivere accordi individuali per il lavoro agile, temporanei, in deroga alle condizionalità previste nella specifica sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile, funzionali alla frequentazione dei corsi, fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale in materia.

Con specifici provvedimenti adottati nel corso della validità del PIAO, l'ente valuterà la messa a disposizione di borse di studio destinate a coprire i costi per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione post-universitaria aventi ad oggetto materie di peculiare interesse per l'Amministrazione.

IV.4 Obiettivi e Risultati Attesi

Obiettivo principale è accrescere il livello di competenze interne sulle tematiche che afferiscono la missione principale dell'Agenzia ovvero il Trasporto Pubblico Locale, in particolare:

- programmazione dei servizi;
- predisposizione delle procedure di selezione dei Concessionari;
- gestione delle procedure di selezione dei Concessionari;
- gestione dei Contratti di servizio (amministrativa, tecnica ed economica);
- monitoraggio dei Contratti di servizio (qualitativa, tecnica ed economica);

Obiettivo trasversale è accrescere il livello di competenze di tutti i dipendenti in quei settori in cui, per ragioni di interesse professionale, ritengono necessario accedere ad una formazione specifica, anche con riferimento alle competenze relative ai servizi intermedi.

Nell'attuale Sistema di Monitoraggio e Valutazione delle Prestazioni SMVP, è previsto che il personale dirigente con riferimento all'ambito di valutazione "comportamento organizzativo" venga valutato anche in relazione al presidio dello sviluppo professionale del personale attraverso la formazione.

Nell'attuale SMVP è previsto che il personale non dirigente, con riferimento all'ambito di valutazione "area gestionale" sia valutato attraverso il fattore di valutazione "capacità gestionale" descritto come *"la capacità di incrementare le proprie conoscenze tecniche in modo da mantenersi aggiornato al contesto amministrativo, alla normativa ed alla tecnologia con cui si trova ad operare mettendole a disposizione della struttura; capacità e/o disponibilità ad aumentare il proprio livello specialistico in modo da offrire alla struttura soluzioni innovative ed economiche"*

Inoltre, il Contratto Collettivo Integrativo del Personale non dirigente dell'Agenzia 2023-2024-2025 prevede che la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento sia uno dei criteri sulla base dei quali vengono attribuiti i differenziali retributivi

PIAO 2025-2027

Sezione 4 - Monitoraggio

	PIAO 2025-2027 SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	2
---	--	----------

La Sezione Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) non è richiesta per l'Agenzia in quanto rientra tra gli enti con meno di 50 dipendenti.

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 che individua le modalità semplificate per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) da parte delle Pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, infatti, non richiama l'art. 5 del medesimo Decreto che definisce il contenuto della Sezione Monitoraggio.

Negli stessi termini, lo schema allegato al decreto 132/2022 che, ai sensi dell'art. 1 comma 3 del medesimo decreto, guida le pubbliche amministrazioni nel conformare la struttura e le modalità redazionali del PIAO, non prevede la sezione Monitoraggio per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In ogni caso si ritiene di evidenziare che il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al citato art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 deve essere effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Con particolare riferimento alla sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” si rinvia a quanto previsto nella medesima sottosezione all'interno della Parte III. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, specificamente ai punti 1. Monitoraggio sulle misure generali, 2. Monitoraggio sulle misure specifiche e 3. Riesame e all'interno della Parte IV Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio, specificamente al punto 9. Misure di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione.