

---

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO

---

2022 - 2024



CITTA' DI TORINO

[WWW.COMUNE.TORINO.IT](http://WWW.COMUNE.TORINO.IT)

**INDICE**

<b>Premessa</b>	<b>4</b>
<b>Riferimenti Normativi</b>	<b>6</b>
<b>1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione</b>	<b>10</b>
1.1 Analisi del contesto esterno	11
1.1.1 Contesto demografico	11
1.1.2 Contesto economico*	14
<b>2 Valore pubblico, performance e anticorruzione</b>	<b>17</b>
2.1 Valore pubblico	17
2.2 Performance	21
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	24
<b>3 Organizzazione e Capitale Umano</b>	<b>27</b>
3.1 Struttura organizzativa	27
3.2 Organizzazione del lavoro agile	30
3.2.1 Introduzione	30
3.2.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative al POLA	31
3.2.3 L'operato della Città nel biennio 2021-2022	32
3.2.4 Telelavoro	33
3.2.5 Previsioni future	33
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	34
3.3.1. Assunzioni a tempo indeterminato - Incremento assunzioni istruttori amministrativi (cat C)	36
3.3.2. Assunzioni a tempo determinato e CFL eterofinanziati	37
<b>4 Monitoraggio</b>	<b>38</b>

**Allegati:**

**Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:**

- Allegato 1: Misura del Valore Pubblico
- Allegato 2: Piano dettagliato degli Obiettivi PEG/Pdo - Obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2022
- Allegato 3: Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza
  - Allegato 3.1: Catalogo dei Rischi
  - Allegato 3.2: Griglia di monitoraggio misure trasversali
  - Allegato 3.3: Elenco obblighi trasparenza PIAO 2022- 2024

**Sezione Organizzazione e Capitale umano:**

- Allegato 4: Organigramma dell'Ente
- Allegato 5: POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile)
- Allegato 6: Piano assunzioni 2022 e programmazione triennale 2022-2024
- Allegato 7: Piano della formazione
- Allegato 8: PAP (Piano Azioni Positive)

## Premessa

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

Il PIAO nasce con l'obiettivo di 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, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

Il PIAO del 2022, essendo questi già quasi tutti stati approvati, ne richiamerà i contenuti, eventualmente aggiornandoli, presentandoli nella struttura e con gli schemi che saranno organicamente adottati dal 2023.

Proprio in virtù delle connessioni fra i vari strumenti di programmazione che ne rappresentano l'essenza, non è possibile pensare di poter raggiungere gli obiettivi perseguiti con l'introduzione del PIAO fin dalla prima introduzione. Il documento è destinato a ridimensionarsi man mano che gli intrecci si infittiscono e si riducono le duplicazioni, così da perseguire maggiori livelli di semplificazione e trasparenza; i collegamenti diventano specificamente funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico, non più solo

genericamente riferiti all'Amministrazione; crescono le interconnessioni fra le pratiche di monitoraggio e controllo.

In questa direzione, ad oggi, i documenti di pianificazione e monitoraggio della Città hanno già fatto alcuni passi importanti.

Il PEG/PdO include al suo interno una serie di rimandi ad altri piani, come gli obiettivi legati alla parità di genere o quelli collegati al Piano Anticorruzione e Trasparenza.

Il Controllo Strategico mette in evidenza una serie di importanti indicatori di impatto utili a verificare l'effettiva generazione di valore pubblico.

Nell'ambito dei controlli esiste già una sinergia tra i monitoraggi del PEG/PdO e i riesami e misurazioni delle specifiche di qualità effettuati dall'Ufficio Qualità o tra gli audit qualità e quelli legati all'anticorruzione.

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

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

**Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

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

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

---

## Riferimenti Normativi

### **DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021 , n. 80**

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

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

### **Art. 6 - Piano integrato di attività e organizzazione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

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





## SEZIONE 1:

### Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

PIAO 2022 - 2024  
Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione



# 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

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

## 1.1 Analisi del contesto esterno

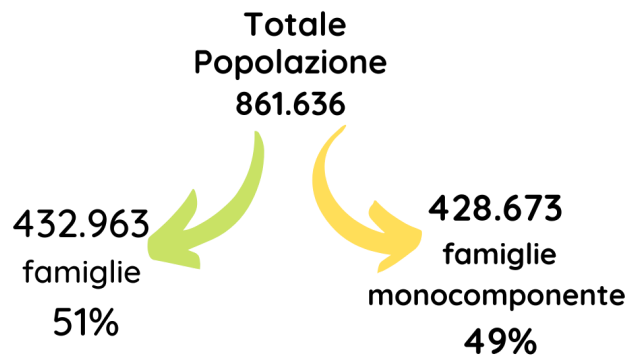
### 1.1.1 Contesto demografico

Nell'ultimo quinquennio la popolazione della città ha subito una costante diminuzione: da 884.733 unità del 2017 alle 861.636 unità del 2021.

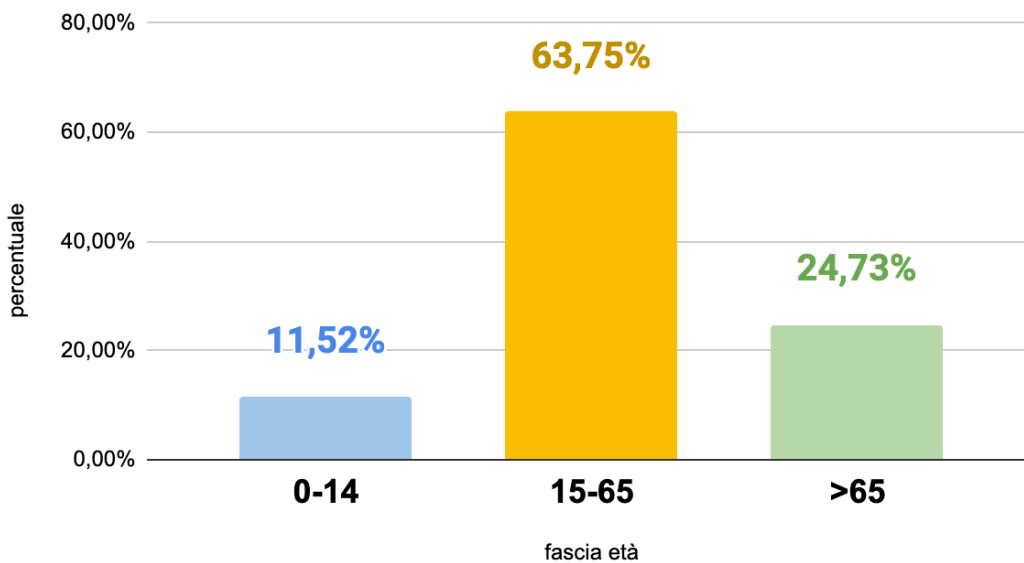
#### Distribuzione della popolazione per tipologia e fascia d'età

(fonte ISTAT e ufficio statistica Città di Torino).

#### POPOLAZIONE PER TIPOLOGIA

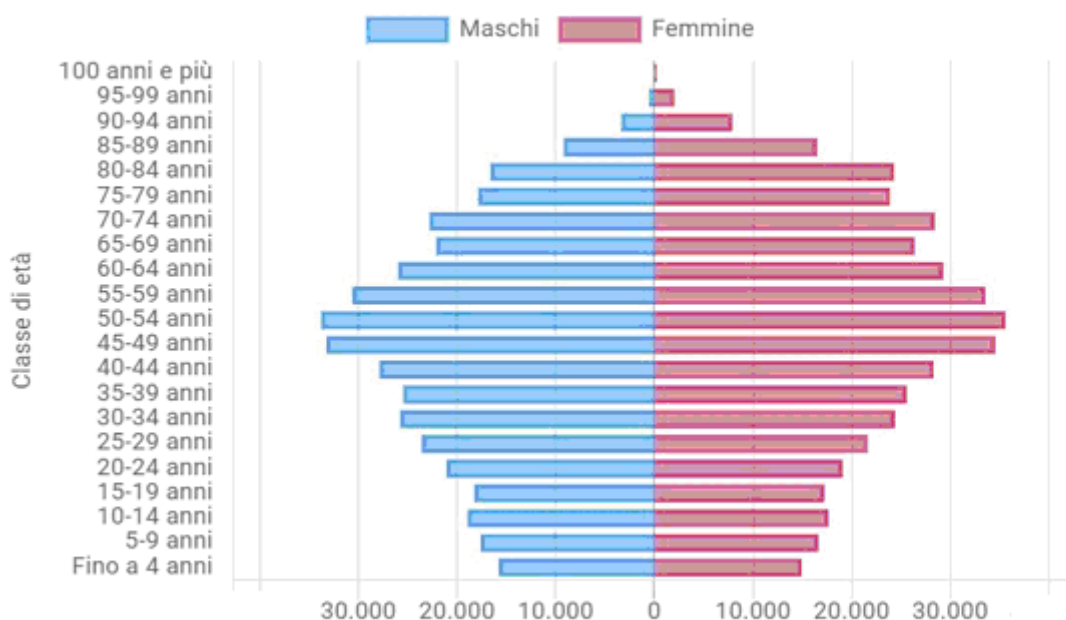


#### percentuale rispetto a fascia età



## Caratteristiche demografiche

Frequenza: Annuale, Territorio: Torino, Indicatore: Popolazione residente, Anno: 2020



Gli stranieri residenti a Torino al 31 dicembre 2021 sono **131.594** e rappresentano il 15,2% della popolazione residente.

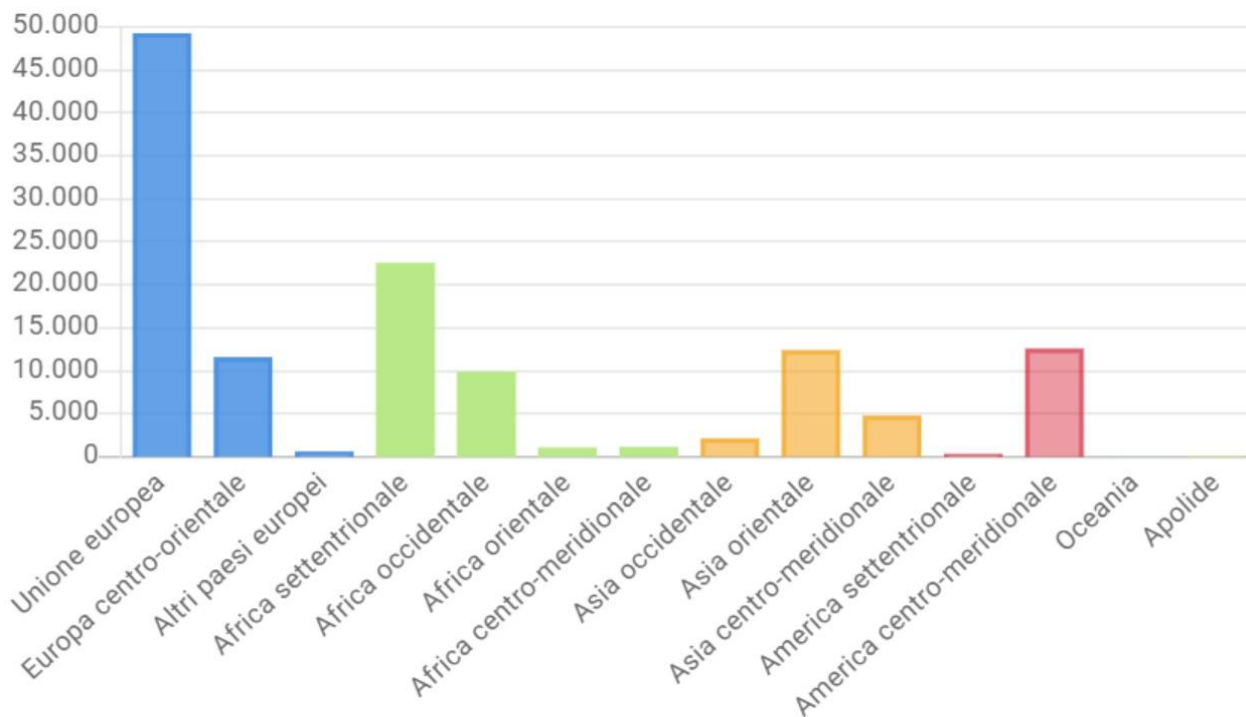
**Gli stranieri residenti a Torino  
al 31 dicembre 2021 sono 131.594 il  
15,2% della popolazione.**

**stranieri Residenti tra 0 e 14 anni:  
23.990 il 18,2% del totale**

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 36% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Marocco** (11,7%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (5,7%).

### Area geografica di cittadinanza

Frequenza: Annuale, Territorio: Torino, Indicatore: Popolazione straniera residente, Sesso: Totale, Anno: 2020



Area geografica e paesi di cittadinanza

In merito al livello di istruzione, i dati validati da ISTAT risalenti al 2019, ci dicono che le persone con un titolo di studio terziario (laurea e/o dottorato) sono il 19,5% della popolazione, dato molto elevato rispetto alla media italiana, ferma al 14,3%.

**Persone con titolo di studio terziario di I o II livello - Anno 2019**



**Torino 19,5%**  
Italia 14,3%

## 1.1.2 Contesto economico\*

Dai dati della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Torino viene rappresentato un quadro del territorio torinese e della sua area metropolitana complesso e in forte evoluzione.

A fine 2021 nel torinese si contano 222.557 imprese, il 52% di quelle piemontesi, con un tasso di crescita pari al +1,64%, dato più alto rispetto a quello regionale (1,1%) e nazionale (1,42%).

Guardando l'andamento negli ultimi anni, si osserva che il 2021 riporta il numero complessivo di imprese ai livelli di cinque anni fa. Da un punto di vista dimensionale, nell'ultimo anno cresce quasi esclusivamente la consistenza delle micro imprese (+1,4%) che costituiscono quasi il 96% del totale (212.842).

Siamo di fronte, tuttavia, a uno scenario eterogeneo a causa di andamenti settoriali diversificati e con un tessuto imprenditoriale che ancora nel 2021 ha scelto di temporeggiare rispetto alle chiusure.

I dati del primo trimestre 2022 risultano essere in crescita, sia per quel che riguarda la produzione industriale torinese, che chiude con un +5,2% rispetto al primo trimestre 2021, che l'export con l'estero (+21,5% rispetto allo stesso trimestre del 2021).

La congiuntura internazionale, delineatasi nei primi mesi del 2022, e aggravatasi nei mesi successivi, sta avendo e avrà però forti impatti sui dati complessivi del 2022.

Fra i principali problemi determinati dal conflitto Russia-Ucraina, le imprese indagate da Camera di Commercio rilevano l'aumento del costo delle materie prime e le difficoltà di approvvigionamento, oltre ad un aumento del costo di energia, input intermedi e semilavorati. Difficoltà anche dal punto di vista logistico, con un aumento dei costi di trasporto e un allungamento dei tempi di consegna.

Il tasso di occupazione nella fascia d'età 15 - 64 anni è pari al 63,9% e registra un aumento a confronto con il dato 2020 (63%), ma è ancora al di sotto dei tassi di occupazione caratterizzanti il periodo pre - pandemico (il 65,7% nel 2018 e il 65,3% nel 2019).

Il dato è inferiore a quello regionale (il 65%) e al tasso del Nord Ovest (65,9%), mentre resta più elevato del dato nazionale (il 58,2%).

Nel 2021 la spesa media mensile delle famiglie torinesi è stata di 2.524 euro, in crescita del 3,9% rispetto al 2020, ma ancora al di sotto dei valori registrati nel triennio precedente. Già nel 2021, tuttavia, c'è stato un progressivo aumento dell'inflazione (+1,4% rispetto al 2020), trend in crescita anche nei primi mesi del 2022, con probabili effetti nelle prossime rilevazioni.

Dividendo le famiglie per condizione economica, si evidenzia l'incremento del divario tra famiglie più o meno abbienti: se le famiglie in stato di "autosufficienza" hanno mantenuto la spesa sostanzialmente invariata, quelle in condizione economica di "benessere/agiatezza", hanno speso più del doppio in spese non alimentari rispetto ai nuclei "autosufficienti". Tra le voci che contribuiscono al divario, soprattutto viaggi e vacanze, pasti fuori casa, ma anche vestiario e calzature e visite mediche specialistiche.

\*Fonte Camera di Commercio di Torino



» SEZIONE 2:

**Valore pubblico,  
performance e  
anticorruzione**

PIAO 2022 - 2024  
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



## 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 Valore pubblico

L'articolo 1 dello Statuto della Città dichiara che "Il Comune di Torino rappresenta la comunità che vive nel territorio comunale, ne assicura l'autogoverno, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo civile, politico, economico e sociale".

Potremmo pertanto definire una delle principali finalità dell'Ente la generazione di valore pubblico.

#### Ma che cosa è il valore pubblico?

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione ufficiale in un documento del 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con il significato di "migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder". Il valore pubblico si definisce quindi come la capacità della performance organizzativa di incidere sulla società.

Torna poi nel Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (2019), dove si parla di "Orizzonte del valore pubblico", inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

Possiamo quindi cercare di definire il valore pubblico come il miglioramento degli impatti esterni in diversi ambiti su utenti e stakeholders e degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione.

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale).

L'azione amministrativa e i suoi obiettivi devono inoltre compenetrarsi con gli obiettivi di trasparenza e anticorruzione poiché la performance e la capacità di raggiungimento dei risultati non può mai avvenire a discapito della disciplina e del rispetto della norma e delle regole. Darne evidenza significa sottolineare la capacità dell'Ente di essere soggetto affidabile nel rapporto con gli stakeholder siano essi soggetti di ricaduta degli obiettivi o partner per il raggiungimento degli stessi.

L'amministrazione è quindi chiamata ad essere efficace ed efficiente, passando da un miglioramento delle condizioni organizzative e delle risorse interne all'Ente stesso, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

Sono tre i principali ambiti su cui impattare nella generazione di valore pubblico:

- **ambito sociale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali;
- **ambito economico:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;
- **ambito ambientale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.



Il valore pubblico è posto quindi al centro della programmazione strategica, in quanto bussola che orienta le scelte e i modi di realizzazione delle politiche dell'Ente. Questo perché il Valore Pubblico va progettato; pertanto vanno individuati degli strumenti specifici che ne permettano il controllo e la misurazione.

Il punto di partenza può essere individuato nella definizione delle **linee programmatiche** (approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1162 del 13 dicembre 2021) che nella loro organizzazione fotografano gli ambiti su cui la Giunta ha deciso di intervenire nel corso del suo mandato:

- **La Città della prossimità** (Qualità dello spazio pubblico, quartieri, commercio ed economia di vicinato, mercati, sicurezza, casa)
- **La Città multicentrica e la Città della mobilità: la Transizione Ecologica** (Trasporti, viabilità, collegamenti, sostenibilità)
- **La Città dell'innovazione e dello sviluppo** (Ricerca, tecnologia, digitalizzazione, Smart city, economia metropolitana, lavoro)
- **La Città delle reti e dell'impatto sociale** (Salute, sport, welfare, economia sociale, collaborazione pubblico e privato)
- **La Città delle opportunità, delle donne, dei giovani, delle bambine e dei bambini** (Scuola, formazione professionale, educazione, università)

- **La Città internazionale e interconnessa** (Cultura, creatività e ambiente urbano, attrattività, talenti, turismo, diritti, nuove cittadine e nuovi cittadini)
- **La Città metropolitana** (Comuni metropolitani, utilities e servizi di dimensione metropolitana, connessioni e progetti)

Ad ognuno di questi ambiti sono ascritte delle linee strategiche che inquadrano degli obiettivi riportati nel **DUP SeS.**

Le linee strategiche hanno la volontà di restituire, potenzialmente, dei risultati in termini di impatto e pertanto di valore pubblico.

Proprio per questo ad esse sono collegati obiettivi operativi (**DUP SeO**) che a loro volta trovano un aggancio alle politiche e agli obiettivi gestionali definiti nel **PdO**, che sono per l'appunto obiettivi di performance.

Per rendere evidente il collegamento tra l'attività di pianificazione strategica e la programmazione economica (e quindi con il DUP) si è scelto di costruire una serie di schede organizzate per Missione e Programma, dove sono declinate le linee programmatiche associate alle attività da conseguire per la loro realizzazione nel corso del quinquennio.

Si è poi scelto di dare un valore alla dimensione sovracomunale delle linee programmatiche, rimandando ogni scheda e le linee in essa contenute alla programmazione e alla pianificazione europea sia per quel che concerne **l'agenda europea 2030** (GOALS 2030) che le missioni del **PNRR**.

In un'ottica di valore pubblico "espanso", infatti, le strategie delle nostre città devono essere in grado di inserirsi sia negli obiettivi di sviluppo sostenibile europeo che negli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che a loro volta orientano l'azione amministrativa individuando tematiche chiave e rispondendo a specifiche sfide.

Di seguito è riportata una scheda esplicativa relativa alla Misura del Valore Pubblico. Il documento completo è disponibile **all'allegato 1**.

### Scheda Misura del Valore Pubblico

**MISSIONE 4:** ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

**PROGRAMMA 1:** ISTRUZIONE PRESCOLASTICA

**UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE:** DIVISIONE EDUCATIVA, DIVISIONE INNOVAZIONE E FONDI EUROPEI, DIVISIONE TRASFORMAZIONE PERIFERIE, BENI COMUNI E

RIGENERAZIONE URBANA, DIVISIONE MANUTENZIONI

**STAKEHOLDER:** BAMBINI ETÀ 0-6 ANNI, FAMIGLIE CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE

Linee Programmatiche (DUP SeS)

**LINEE PROGRAMMATICHE APPROVATE DAL CONSIGLIO COMUNALE**

Numero	Testo	Obiettivi Agenda 2030	Missioni PNRR
1	Valorizzare gli spazi delle scuole come presidi per lo sport, la socialità e l'educazione nei quartieri		
2	Realizzare interventi per il collegamento e la manutenzione degli edifici scolastici		
3	Incentivare ed ampliare i servizi 0-6 per favorire la conciliazione tempi vita-lavoro		

Collegamento Obiettivi Agenda 2030 e Missioni PNRR

Rif linee CC	Politica di riferimento del PEG/PdO	Attività conseguite nel periodo gennaio 2022 - dicembre 2022	Attività da conseguire nel periodo gennaio 2023 - fine mandato	Indicatori di risultato	2022	2023	2024	2025	2026
1,2	Servizi per l'infanzia		Sviluppare gli interventi di edilizia scolastica del Comune lungo i tre assi della sicurezza, sostenibilità e innovazione didattica, con particolare attenzione alle aree periferiche						
	Progettazione e realizzazione del programma del LLPP								
	Servizi per l'infanzia		Promuovere nuovi strumenti amministrativi utili a una pianificazione sistemica del territorio e degli spazi scolastici e proseguire nel reperimento e nella gestione delle risorse esterne per l'edilizia scolastica (PNRR, Fondi Europei, ecc...)						
1	Servizi per l'infanzia		Ripensare alle scuole non solo come edifici e luoghi educativi, ma anche come spazio di presidio sul territorio e creazione di comunità, in cui incrementare mobilità sostenibile, offerta di spazi, attività sportive e culturali, aggregazione sociale						
1	Servizi per l'infanzia		Riqualificare gli spazi nei dintorni delle scuole in ottica di scambio tra scuola e territorio, anche attraverso percorsi di co-progettazione con le scuole stesse e con il privato sociale						
	Servizi per l'infanzia		Proseguire nel processo di stabilizzazione di personale educativo e scolastico (insegnanti scuola dell'infanzia ed educatrici Asili Nido), in armonia col quadro assunzionale complessivo dell'Ente						
	Servizi per l'infanzia		Rilanciare e valorizzare, ripensandola, la Conferenza delle Autonomie Scolastiche, in stretta collaborazione con la V commissione comunale e l'Ufficio Scolastico Regionale						

Obiettivi Operativi (DUP SeO)

## 2.2 Performance

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

Il concetto di Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/09 e s.m.i.

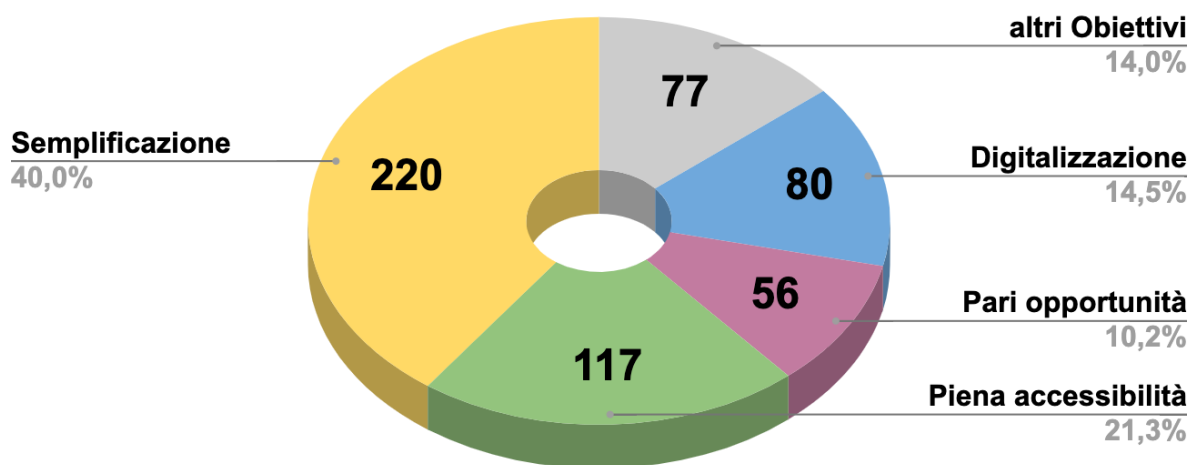
La performance è rappresentata attraverso due modalità complementari. La prima definisce **“Obiettivi”**, che individuano progetti specifici destinati allo sviluppo degli attuali o all'introduzione di nuovi prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano associati a indicatori di misurazione,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

La seconda modalità è rappresentata dalle **“Specifiche di performance”** e/o **“Specifiche di qualità”**, uno strumento che consente la correlazione di standard determinati nell'ambito di specifici processi. Tale componente di programmazione e misurazione della performance si avvale quindi anche del sistema degli indicatori adottato in seno al Progetto Qualità. Le specifiche di performance guardano alla buona amministrazione, al rispetto dei tempi, alla puntualità e alla disciplina amministrativa. L'esecuzione degli adempimenti, infatti, assume valore sostanziale, ove assicura la legalità dell'azione amministrativa e la sua trasparenza.

Gli obiettivi all'interno del Peg/PdO 2022 sono n. 543 e le Specifiche di performance n. 677. A queste ultime vanno aggiunte le n. 452 Specifiche di qualità correlate ai n. 54 servizi certificati (per 125 processi complessivi) della Città.

In particolare, all'interno del Peg/PdO 2022 sono presenti obiettivi di semplificazione e digitalizzazione, mirati a realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione e a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, secondo una distribuzione illustrata dallo schema seguente.

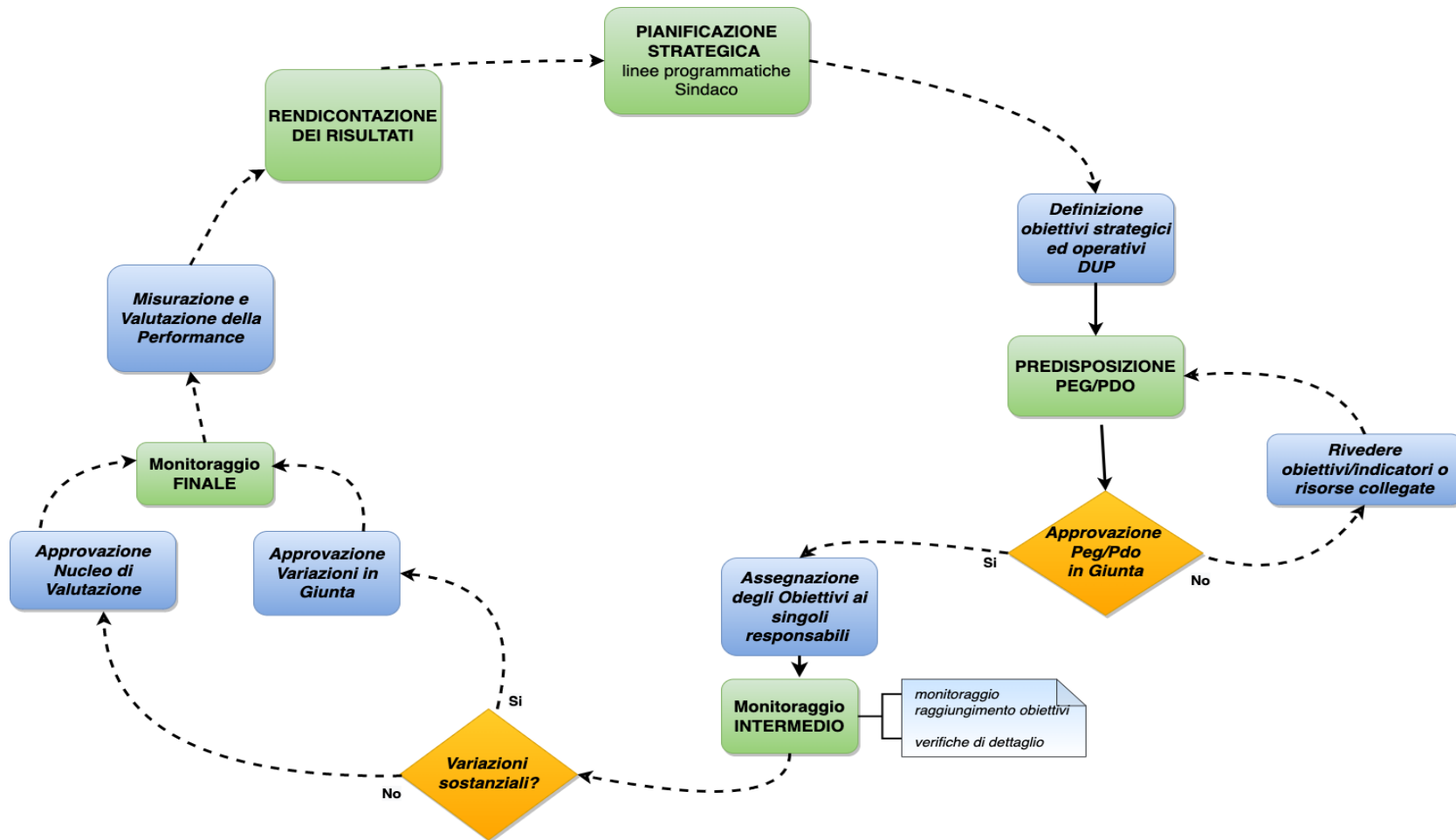
### Distribuzione Obiettivi per categorie PIAO



Il processo completo di individuazione degli obiettivi, assegnazione, rendicontazione e valutazione è descritto nel documento recante il Ciclo della performance, nonché in una procedura redatta secondo i principi del Sistema qualità ed è esplicitata nello schema seguente.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi PEG/Pdo, contenente gli Obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2022 è disponibile [nell'allegato 2](#).

Schema Ciclo della Performance



## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa.

ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 stabilisce una distinzione tra la definizione di corruzione intesa come "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli" e quella di prevenzione della corruzione, da intendere come "serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge 190/2012".

Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

### Il PTPCT dalla nascita al PIAO

Con la legge 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione della "Convenzione dell'ONU contro la corruzione" del 31 ottobre 2003 e della "Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo" del 17 gennaio 1999, è stata disciplinata e riordinata la normativa in materia di lotta alla corruzione nella PA e sono state introdotte una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale per prevenire fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione.

I destinatari delle suddette disposizioni devono individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che di norma coincide, nei comuni, con il Segretario Generale. Tra i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione compare quello di predisporre un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che individui e analizzi le attività a maggior rischio corruzione e le corrispondenti misure utili a prevenire tale fenomeno.



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

Da ultimo ANAC ha pubblicato in consultazione pubblica lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 che si colloca in un momento storico segnato dagli impegni assunti con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e dalla guerra in Europa dell'Est. Il flusso di denaro gestito con il PNRR richiede particolare attenzione e va ad incidere in maniera sostanziale sull'organizzazione della Pubblica Amministrazione.

Lo schema del nuovo PNA si pone come atto di indirizzo, anche a fronte di un'importante innovazione introdotta dal legislatore che implica una sostanziale evoluzione dei PTPCT triennali delle amministrazioni.

Infatti il DL 9 giugno 2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficacia della giustizia" attua una riforma prevista nell'ambito del "Milestone M1C1-56 Riforma 1.9 Riforma della Pubblica Amministrazione del PNRR". Il DL è stato convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 e introduce il nuovo documento definito Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito PIAO.

Scopo del legislatore è stato pensare a un documento di programmazione unitario del quale la prevenzione della corruzione e della trasparenza fa parte integrante, insieme ad altri documenti di programmazione.

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

## SEZIONE 3:

# Organizzazione e Capitale Umano



Romani

## 3 Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura organizzativa

Una delle prime preoccupazioni dell'organo esecutivo fin dal suo insediamento nel novembre 2021 è stata dotare l'Ente di un'organizzazione più funzionale alla realizzazione del programma di mandato e immediatamente operativa per rispondere rapidamente e in una logica di maggiore efficienza alle esigenze dei cittadini. Allo scopo di avviare le attività in questa direzione la Giunta ha approvato la deliberazione *n. 1051 del 9 novembre 2021*, successivamente integrata con ulteriori e sempre più precisi provvedimenti e con conseguente adeguamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'esito dell'operazione è stato progettato in una cornice definita non solo dalle necessità relative al programma di mandato, ma anche dai potenziamenti opportuni per il pieno e prioritario conseguimento degli obiettivi del React e del PNRR e dall'esigenza di ottimizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione dei processi prevista nell'ambito dell'accordo Patto per Torino, "un impegno", come lo ha definito l'ex premier Mario Draghi "che il Governo assume con la Città e che a sua volta il Comune prende con l'obiettivo di risanare le proprie finanze e investire con attenzione, ambizione, lungimiranza".

Innanzitutto, l'Amministrazione, ha reintrodotto la figura del Direttore Generale, con la funzione principale di agevolare il raccordo tra gli organi politico-esecutivi e quelli gestionali dell'amministrazione ed avviare la realizzazione della riorganizzazione stessa.

Ed è proprio dalla Direttrice Generale, infatti, in affiancamento alla Segretaria Generale, che è stato concepito e definitivamente approvato nel marzo 2022 l'attuale assetto organizzativo, in seguito ad un'accurata analisi condotta in collaborazione con i Direttori ed i Dirigenti dell'Ente, i quali, a loro volta, hanno presentato criticità contingenti e spunti di miglioramento per il futuro.

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

- Area: omogenea per destinazione delle attività (Servizi esterni, Servizi interni, Lavori pubblici, Polizia locale) rappresenta il punto focale del coordinamento di Dipartimenti chiamati a lavorare in sinergia per la realizzazione delle funzioni a loro afferenti; è una struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Dipartimenti, anche funzionalmente eterogenei, affidata ad un Direttore di Dipartimento;
- Dipartimento;
- Divisione;
- Servizio;

Il coordinamento complessivo è garantito dalla presenza di un *Comitato di Direzione* (“Co.Dir.”) snello, composto, oltre che dalla Direttrice Generale che lo presiede, dai quattro Direttori di area. Partecipano inoltre ai lavori del Codir la Segretaria Generale e il Vice Direttore Generale. Di volta in volta sono invitati i Dirigenti in base alle necessità. È invitato permanentemente il Sindaco o un suo delegato.

L’Amministrazione ha infine previsto la possibilità di identificare ulteriori ruoli strategici e atti alla sensibilizzazione su tematiche e politiche cruciali per la Città, quali ad esempio il Gender City Manager e il Sindaco della Notte, eventualmente coadiuvate da strutture organizzative che ne supportino l’esercizio.

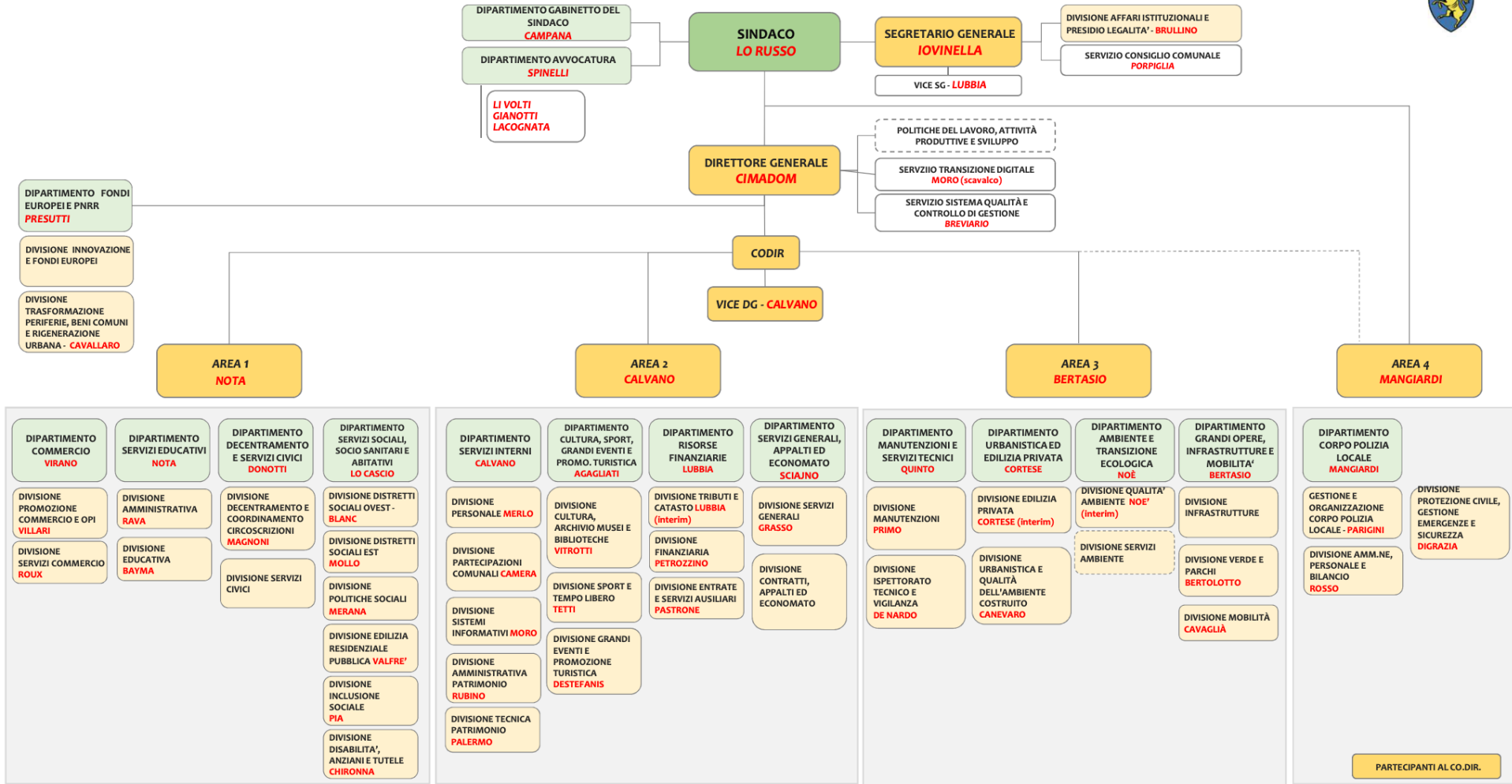
La nuova struttura organizzativa risponde quindi principalmente a criteri di funzionalità ed economicità, alla necessità di implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, allo sviluppo e all’integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità e persegue l’obiettivo di assicurare un’evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

In particolare, le soluzioni individuate perseguono, prioritariamente, i seguenti obiettivi strategici:

- migliorare ed incrementare la **cooperazione** tra strutture che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza per cui è necessario garantire una risposta corale ed armoniosa dell’Ente; la definizione di Aree omogenee, favorendo la comunicazione e la collaborazione, mira infatti a incrementare la sinergia e la cooperazione interna.
- migliorare il **coordinamento** di attività attualmente allocate sotto diversi direttori al fine di recuperare efficienza ed efficacia in una realtà che evolve velocemente e che impone, anche in ragione della volontà di sinergia con gli altri enti e con il tessuto metropolitano, di ottimizzare le risorse, avvicinando in modo coerente funzioni ed attività in ottica di massimizzazione dei risultati attesi e in ordine alla realizzazione delle linee di indirizzo, sulla base delle esigenze che man mano coinvolgeranno la Città
- rafforzare le strutture decentrate al fine di **intensificare la presenza della Città sul territorio** e rispondere prontamente ai bisogni della cittadinanza. Al fine di promuovere un rafforzamento della struttura del decentramento, pertanto, è stato creato un Dipartimento dedicato, includendo anche i Servizi civici, in modo da focalizzare l’operato del Direttore e dei Dirigenti ivi assegnati al miglior funzionamento delle circoscrizioni e dei servizi al cittadino.

Di seguito, l’organigramma attuale della Città aggiornato al 24-10-2022, (**allegato 4**).

Organigramma Città di Torino



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 Introduzione

La prestazione lavorativa in modalità agile, già autorizzata e diffusa in modo graduale nell'Ente prima con la sperimentazione e poi con i successivi progetti speciali diffusi tra le Aree, con il sopraggiungere del Covid-19 è stata svolta dalla maggior parte dei dipendenti dell'Amministrazione fin da inizio pandemia.

L'emergenza pandemica è infatti intervenuta con una improvvisa e forzata diffusione dello 'smart working emergenziale a domicilio', al fine di tutelare la salute e sicurezza delle lavoratrici/dei lavoratori, considerando "eccezionale" la presenza in sede del personale, da disporre soltanto in ragione di attività indifferibili.

I dipendenti si sono resi disponibili, ad osservanza delle misure necessarie per il contenimento della diffusione del contagio, a svolgere la prestazione in LA, e a tal fine, ad utilizzare, nella maggior parte dei casi, i propri strumenti informatici e collegamenti alla rete, nonché tutte le utenze necessarie al loro buon funzionamento, così come i beni e i materiali di consumo necessari alla realizzazione qualitativa e quantitativa delle pratiche e delle procedure rese per conto della Civica Amministrazione.

Con il miglioramento della situazione emergenziale, è venuto meno lo stato di eccezionalità della prestazione in presenza e l'Ente ha avviato un graduale rientro dei dipendenti, mantenendo l'alternanza tra le giornate in presenza e le giornate in LA.

Nel frattempo, e in osservanza delle prescrizioni del Ministro della Pubblica Amministrazione, è stato approvato dall'Amministrazione il Piano Operativo per il Lavoro Agile (POLA) della Città di Torino, con deliberazione della Giunta Comunale n. 866 del 14/09/2021.

L'Amministrazione, nel periodo qui considerato, ha prestato massima attenzione ad attuare quanto previsto nell'ambito del piano integrato di attività e organizzazione con le cautele che si rendono abitualmente necessarie nell'attesa della definizione, da parte del CCNL, della disciplina degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile e della eventuale ridefinizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile, di fatto intervenuta con l'ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2019-2021.

### 3.2.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative al POLA

Pur in presenza del regime emergenziale, la Legge n. 81/2017 ha continuato a rappresentare anche per il biennio 2021-2022 la disciplina di riferimento del lavoro agile (LA), integrando l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro prevista dalla Legge n. 124/2015, con la previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi, della produttività.

In questo contesto si sono inseriti alcuni provvedimenti emanati dal Governo, che hanno apportato delle modifiche allo svolgimento della prestazione in LA della PA e specificato alcuni aspetti relativi all'organizzazione.

In particolare, il DPCM del 23 settembre 2021, con il quale si è stabilito che a far data dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata quella svolta in presenza, lasciando agli Enti la discrezionalità di prevedere la rotazione del personale impiegato in presenza, prevedendo, ove le misure di carattere sanitario lo avessero richiesto.

A seguire, è intervenuto il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha ispirato le scelte organizzative delle pubbliche amministrazioni, individuando le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini, garantendo al contempo un'adeguata qualità dei servizi e successivamente dettagliati dallo "Schema di linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche", adottato dal Ministero a dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto stesso.

Il quadro regolatorio è stato completato dal Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Tuttavia, a seguito di un aumento della diffusione del virus, le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati vennero invitati, dai ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro, ad usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative indirizzando loro a gennaio 2022 specifica circolare firmata congiuntamente.

In particolare per le PA, ciascuna amministrazione veniva autorizzata ad "equilibrare" il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che potevano riguardare i propri dipendenti (riferendo a titolo di es. i casi di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

A seguito di tale previsione e nel rispetto dei principi e di criteri indicati, l'Amministrazione ha potuto programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata in precedenza, poteva essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

Si rimanda al documento completo, Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), in allegato ([allegato 5](#)).

### 3.2.3 L'operato della Città nel biennio 2021-2022

In vista del passaggio al LA ordinario, al termine dello stato di emergenza, l'Amministrazione ha ritenuto necessaria un'analisi di tutti i processi e sub-processi al fine di individuare le attività definite "smartabili", che possono cioè essere svolte in modalità agile; e per ciascuna attività individuata, il numero delle/dei lavoratrici/tori ad essa adibite/i, da considerare anche quale presupposto utile a favorire l'attuazione del previsto programma di fornitura di dispositivi elettronici, di responsabilità del Direttore del Dipartimento Progetti Programmazione Comunitaria e Nazionale.

Le attività di analisi e definizione di tutti i processi, dei sub-processi e delle attività "smartabili" sono state coordinate dal Direttore Operativo, che si è avvalso del supporto dei referenti del Controllo di Gestione, i quali hanno guidato le unità organizzative dell'Ente nella mappatura dei processi e delle attività avendo cura di evidenziare quei processi e quelle attività, che per le loro caratteristiche, meglio si prestavano ad essere svolte in modalità agile.

Per accompagnare la transizione a regime ordinario del LA, le/i Dirigenti dell'Ente sono state/i invitate/i con la circolare n. 18129 del 28.10.2021, ad osservare le prescrizioni contenute nell'art 1 comma 3 del Decreto Ministeriale dell'8/10/2021, tenuto conto di quanto già stabilito nel POLA della Città di Torino.

La transizione imponeva la necessità di sottoscrivere un accordo individuale tra la lavoratrice/il lavoratore interessata/o ed il datore di lavoro, condizione già osservata dall'Ente da sempre, anche in modalità diverse, nel rispetto dei criteri contenuti nella legge 81/2017. Il passaggio al regime ordinario prevedeva poi la comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro, tramite portale dedicato, dei Nuovi accordi. Ciò ha indotto l'Amministrazione ad adottare una modalità che tenesse conto sia degli accordi già oggetto di comunicazione, precedenti all'emergenza, sia degli accordi che venivano sottoscritti per la prima volta dai dipendenti.

L'autorizzazione discendeva dal riconoscere al Datore di lavoro, la possibilità di accordare o meno il LA ai propri collaboratori, sulla base del proprio potere organizzativo, tenuto conto delle esigenze di servizio e nel rispetto del divieto di discriminazione, quest'ultimo impegnato anche a garantire un'adeguata rotazione dei componenti dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, e a rispettare in caso di numerose



richieste, le priorità indicate nel POLA, indipendentemente dalla qualifica e dal profilo orario, purché in possesso della tecnologia minima per lavorare da casa (pc/tablet o altri device e una connessione a internet), sempre nell'osservanza della priorità di non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti.

In merito all' Accordo individuale, l'Amministrazione ha avuto cura di garantire che i contenuti degli Accordi rispondessero alle nuove previsioni del DM 8/10/2021, adeguando rispettivamente, gli accordi precedentemente sottoscritti, nella parte delle condizionalità, fornendo uno Schema di Addendum da far sottoscrivere alle parti a titolo integrativo, e mettendo a disposizione un nuovo modello conforme al Decreto per i Nuovi Accordi.

Per entrambi, particolare attenzione è stata data alla definizione del numero massimo di giornate autorizzabili su base prima settimanale/mensili poi plurimensili, alla definizione degli obiettivi da raggiungere e alle modalità di monitoraggio, nonché al diritto di disconnessione per almeno 11 ore consecutive al di fuori della fascia oraria di cui sopra e ad una giornata di riposo settimanale, solitamente coincidente con la domenica, precisando che nessuna reperibilità deve essere garantita dalla/dal dipendente al di fuori delle fasce orarie indicate nell'Accordo, riconoscendo il Diritto di Disconnessione.

Per agevolare il Lavoro Agile in regime ordinario l'Amministrazione, nell'ambito delle risorse disponibili nel biennio considerato, ha messo a disposizione dei dipendenti gli strumenti informatici in suo possesso (VPN, RDS, accessi a piattaforme specifiche, ecc.) ed ha avviato un percorso di graduale sostituzione della maggior parte delle PDL fisse con computer portatili, maggiormente adeguati allo svolgimento del Lavoro Agile.

### 3.2.4 Telelavoro

L'amministrazione nel biennio qui considerato ha mantenuto attive le autorizzazioni rilasciate negli anni, precisando che le postazioni dei lavoratori dimissionari, non sono state attribuite a nuove attivazioni, anche per quanto evincibile ad oggi dalla ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2019-2021 che reputa il Telelavoro superato, prevedendo che dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000 siano da considerarsi disapplicate.

### 3.2.5 Previsioni future

L'Amministrazione rimane in attesa dell'approvazione definitiva del CCNL funzioni locali per il triennio 2019-21 per aggiornare le proprie politiche nell'ambito degli istituti innovativi del rapporto di lavoro, e in particolare, per recepire le nuove indicazioni in merito sia all'evoluzione del LA, sia alle forme di flessibilità di nuova introduzione, in particolare l'istituto del Lavoro da Remoto, da avviare contestualmente al mantenimento del LA.

Resta forte la volontà di questa Amministrazione di proseguire con la diffusione del Lavoro Agile affinché, fuori dallo stato emergenziale, sia strumento sempre più integrato nella quotidiana attività degli uffici.

Il prossimo biennio sarà pertanto occasione, alla luce di nuove analisi e approfondimenti, di consolidare le pratiche esistenti e sperimentarne di nuove.

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Con deliberazione del 25 febbraio 2022 la Giunta Comunale ha sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 contenuto nel Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale in data 29 marzo 2022 con la deliberazione n. 192.

Il Piano Triennale dei fabbisogni 2022/2024, redatto a seguito di una specifica analisi e rilevazione dei fabbisogni da parte dei Direttori delle diverse strutture della Città, prevede l'acquisizione - nel triennio - di circa 2.200 dipendenti, a fronte di oltre mille e cinquecento cessazioni stimate nel medesimo periodo.

Relativamente all'annualità in corso, con deliberazione n. 132 dell'11.03.2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Assunzioni 2022 provvisorio entro i limiti di compatibilità finanziaria del bilancio di previsione 2022-2024 e nel rispetto dei presupposti, tetti, vincoli e limiti finanziari attualmente vigenti in materia. Decorsi 6 mesi dal predetto provvedimento, nel rispetto di quanto indicato nel citato piano assunzioni, occorre dare atto che si è provveduto a:

- completare la selezione per Istruttori Amministrativi procedendo con l'immissione in ruolo di 200 unità;
- scorrere le graduatorie vigenti per Istruttori pedagogici per complessive 100 nuove assunzioni a tempo indeterminato, di cui 60 Educatori asilo Nido e 40 Insegnanti scuola infanzia;
- assumere 14 Dirigenti (di cui 5 a tempo indeterminato e 9 a tempo determinato ex art. 110 commi 1 e 2 TUEL);
- effettuare le procedure di progressione verticale previste dal piano con passaggi di categoria per complessive 44 unità (20 Resp. Tecnici, 20 Resp. Amministrativi e 4 Istruttori Contabili);
- completare le due procedure di mobilità bandite a fine 2021 con assunzione di 5 risorse;
- assumere a tempo indeterminato 4 risorse in cat. B ed avviare in tirocinio formativo semestrale ulteriori 9 risorse in cat. B, tutte figure appartenenti alle categorie protette.

Alla sopra riportata elencazione, vanno aggiunti n. 20 Agenti di Polizia Municipale Cat. C Posizione Economica 1, assunti con contratto di formazione lavoro, in esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 284 del 31/01/2022 avente ad oggetto "Approvazione

Progetto Formativo per l'assunzione di 20 unità di Agente di Polizia Municipale Cat C - Posizione Economica 1 con Contratto di Formazione e Lavoro" che ha disposto lo scorrimento di graduatoria esistente prossima alla scadenza.

Attualmente sono in corso di svolgimento le procedure selettive, avviate a inizio anno, per l'assunzione del personale sociale (22 Assistenti sociali, 8 Educatori Professionali, 3 Mediatori Penali e 2 Dirigenti sociali) che prevedono una fase preselettiva di valutazione dei titoli ed una fase concorsuale che sarà avviata a partire dal prossimo mese di ottobre.

Al momento sono inoltre in corso n. 8 nuove procedure per i seguenti profili:

- n. 70 istruttori tecnici, di cui 60 geometri, 6 periti industriali e 4 periti agrari e agrotecnici (cat. C) (SP 11-12-17/22);
- n. 55 responsabili amministrativi (cat. D) (SP 13/22);
- n. 1 giornalista, (cat. D) mediante procedura di mobilità ex art 30 TUPI (MOB 01/22);
- n. 11 Dirigenti, di cui 7 Amministrativi, 2 Finanziari e 2 Avvocati (SP 14-15-16/22);

Le assunzioni già effettuate e le procedure selettive in corso di svolgimento sono state realizzate in conformità con i vincoli pro-tempore vigenti che possono essere così sintetizzati:

- contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006 e cioè: "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente" (triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014, quindi anni 2011-2013). Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad Euro 365.740.545,09 e tale limite è stato rispettato nella gestione del Bilancio 2021;
- rispetto del contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010. La spesa sostenuta a tal fine risulta conforme al vincolo suindicato ed al contempo permette all'Ente il mantenimento degli attuali standard qualitativi con particolare riferimento ai servizi sociali ed educativi;
- rispetto della capacità assunzionale. Si rammenta che in materia trova applicazione quanto disposto dall'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 come modificato dall'art. 17, comma 1, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 e 57 bis e art. 57 comma 3 - septies DL 104/2020 convertito in L. 126/2020 . A seguito dell'approvazione del rendiconto 2021 è stato certificato il rispetto del predetto vincolo (prot. n. 1135 del 01/04/2022);
- limite di spesa potenziale massima definito dalla rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica: sul punto occorre precisare che nella nuova accezione infatti (così come prevista nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale), la dotazione organica è costituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;

- limite fissato per le spese di personale: per il Comune di Torino, ai sensi dell'art. 1, comma 567- 572 L 234/2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale 74/2022. Alla luce di quanto sopra, visti i tempi tecnici, necessari per completare le procedure assunzionali entro la fine del 2022, e tenuto conto delle richieste di personale pervenute nel corso dell'anno alla Divisione Personale, occorre ora apportare alcune modifiche al citato piano annuale 2022 approvandone il contenuto definitivo.

Le modifiche rispetto a quanto già approvato sono essenzialmente legate a pochi e specifici ambiti che di seguito si riportano brevemente:

### **3.3.1. Assunzioni a tempo indeterminato - Incremento assunzioni istruttori amministrativi (cat C)**

Alla luce delle continue richieste di personale amministrativo, necessario per far fronte alle esigenze dei diversi Dipartimenti dell'Ente e tenuto conto che l'attuale piano assunzioni prevede l'avvio di selezioni specifiche per le quali sono in esame soluzioni organizzative differenti, con il presente provvedimento si intende modificare l'attuale piano assunzioni 2022 prevedendo l'immissione in ruolo a tempo indeterminato, a seguito di scorrimento graduatoria, di ulteriori 65 Istruttori Amministrativi (cat. C) riducendo al contempo l'attuale piano assunzioni come segue:

- 12 aiuti bibliotecari (cat. C)
- 5 istruttori informatici (cat. C)
- 3 mediatori culturali (cat. C)
- 6 profili vari (mobilità) (cat. C)
- 3 resp. Informatici (cat. D)
- 5 resp. biblioteche (cat. D)
- 3 rendicontatori UE (cat. D)
- 28 resp. tecnici (cat. D)

Le procedure assunzionali ridotte con questo provvedimento riguardano essenzialmente quattro ambiti professionali afferenti rispettivamente le biblioteche, i sistemi informativi, i tecnici ed i progetti europei; in particolare, nell'ambito bibliotecario si intende reperire parte delle risorse necessarie mediante l'avvio di procedure di valorizzazione e trasferimento di personale interno incentivando, in particolar modo, il passaggio del personale educativo inidoneo dagli istituti scolastici ai servizi bibliotecari.

Per quanto riguarda le carenze di personale informatico si procederà a calendarizzare tali assunzioni nella prossima annualità mentre si propone di far fronte alle necessità di risorse tecniche e per la rendicontazione dei progetti EU mediante avvio di un'ulteriore fase selettiva relativa ai CFL finanziati con fondi REACT, come meglio di seguito indicato, calendarizzando le ulteriori carenze di personale, che dovessero permanere, al 2023.

La presente modifica non comporta incremento di spesa, perché costituisce un mero cambio di profilo assunzionale e non determina un incremento complessivo del numero di assunzioni a tempo indeterminato finanziate con risorse della Città (pari a 707 unità).

### 3.3.2. Assunzioni a tempo determinato e CFL eterofinanziati

A seguito dell'approvazione delle circolari MEF 4e 6/2022, emanate in attuazione del DL 80/2021 e S.M.I., è emersa l'intenzione del governo, diversamente da quanto previsto con i fondi REACT, di non riconoscere la possibilità di utilizzare le risorse del PNRR per finalità assunzionali volte ad assicurare l'assistenza amministrativa, riconoscendo soltanto la possibilità di inserire, nei quadri economici delle opere, le spese di personale per assistenza tecnica. Tali assunzioni potranno avvenire esclusivamente con contratti di lavoro a tempo determinato o mediante avvio di incarichi autonomi.

Alla luce di quanto sopra e viste le richieste degli uffici competenti occorre rivedere il numero di unità inserite nel piano assunzioni provvisorio riducendo la quota in cat D e prevedendone una maggior quota in cat C al fine di garantire l'attività di supporto tecnico al RUP nei processi avviati con i fondi PNRR mediante assunzione di Istruttori.

Occorre poi evidenziare che, nel corso dell'anno, alcune delle risorse assunte con i fondi REACT a fine 2021 con contratto di formazione e lavoro hanno dato le dimissioni per diverse motivazioni. Vista la positiva ricaduta di tali figure sulle diverse attività e progetti dell'Ente, finanziati con fondi REACT, si propone di avviare una nuova fase selettiva sulla base delle istanze pervenute in occasione della pubblicazione del bando (FL 01/21), in modo tale da assicurare la copertura dei 100 posti inizialmente messi a bando.

Si dà atto che per espressa previsione normativa, tali risorse non incidono sul rispetto dei vincoli finanziari in quanto spese eterofinanziate.

In allegato:

- il piano assunzioni definitivo per il 2022 e programmazione triennale dei fabbisogni (**allegato 6**)
- Piano della formazione del personale (**allegato 7**)
- PAP - Piano Azioni Positive, (**allegato 8**)

## 4 Monitoraggio

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

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

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

Per quanto riguarda il PIAO della Città di Torino:

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

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

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

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

L'intero processo è illustrato all'interno di un documento denominato "Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione della performance" che definisce in dettaglio le diverse fasi, i criteri di misurazione e valutazione a livello organizzativo.

Nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità della Città di Torino, certificato ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015, vengono svolte le indagini di soddisfazione degli utenti al fine di valutare l'efficacia dei servizi offerti. Le indagini rientrano in una più ampia attività di

valutazione e controllo della qualità ai sensi del Regolamento per la disciplina dei controlli interni, n. 361.

Le indagini pianificate sono inserite in un piano pluriennale che prevede una frequenza triennale di svolgimento delle rilevazioni a cura dell'Ufficio Qualità.

I risultati delle indagini di customer satisfaction svolte annualmente sono ricondotti ad alcune dimensioni della qualità (contenuto tecnico, trasparenza e accessibilità, disponibilità e ampiezza prestazione, relazione con l'utenza, pulizia e sicurezza locali) in modo renderli confrontabili e riconducibili ad un trend pluriennale.

- **Rischi corruttivi e trasparenza**

Il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dal nostro Ente prevede un monitoraggio di primo livello, sul grado di attuazione delle misure specifiche anticorruptive previste nel PTPCT, attuato in autovalutazione dai Dirigenti attraverso l'invio al RPCT di specifici report come dettagliati dal Catalogo dei Rischi; i risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio; le operazioni si svolgono in forma partecipata: l'Ufficio Presidio Integrità e Trasparenza (UPIT), con la supervisione del RPCT, collaziona gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative, dopo di che, tali risultati vengono analizzati dal RPCT in una relazione più diffusa che precisa le osservazioni di carattere più ampio sulle criticità emerse nonché le possibili soluzioni allo scopo di verificare l'effettivo superamento delle anomalie rilevate o, in alternativa, individua le azioni correttive necessarie.

Un monitoraggio di secondo di livello è in capo al RPCT e viene effettuato dal Gruppo di Controllo (incaricati dal RPCT nell'ambito dell'Ufficio Presidio Integrità e Trasparenza) presso Aree/Divisioni/Unità Operative, annualmente individuate, nell'ottica di una collaborazione reciproca con gli uffici finalizzata al miglioramento delle azioni di prevenzione della corruzione.

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

[\(Prevenzione della Corruzione \(Amministrazione trasparente\)\).](#)

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'art. 147 bis del d.lgs. 267/2000 e al Regolamento n. 361 per la disciplina dei controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 11/02/2013, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 26/10/2020), sulla base di una programmazione annuale stabilita dalla Segretaria Generale o suo delegato.

Accanto all'attività "ordinaria" di controllo di regolarità amministrativa, che prevede il controllo di almeno una determinazione dirigenziale avente rilevanza contabile per ciascuna UO proponente, dal 2015 è stata avviata un'attività di Audit, consistente in monitoraggi mirati su specifiche categorie di atti che, nel corso del 2021, ha portato al controllo delle seguenti categorie di determinazioni dirigenziali: affidamento, attribuzione di vantaggi economici, aggiudicazione gara, a contrarre con gara, relative ai fondi PON/europei.

Le modalità generali di individuazione del campione di atti da sottoporre a controllo prevedono dei campionamenti trimestrali (nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio) effettuati con criterio casuale, riguardanti i provvedimenti adottati nel trimestre precedente, sulla base degli elenchi degli atti adottati nel periodo di riferimento, suddivisi mensilmente. La conclusione dell'attività di verifica degli atti avviene con cadenza mensile, per intervenire tempestivamente in caso di irregolarità importanti.

Per l'anno 2022, con Disposizione Interna n. 445 del 5 aprile, al fine di perseguire la finalità di integrazione tra i controlli successivi di regolarità amministrativa e l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si è stabilito di proseguire l'attività di controllo ordinaria nei termini di cui sopra nonché l'attività di Audit, integrando quest'ultima con l'ulteriore categoria di provvedimenti relativi alla attribuzione di contributi.

In materia di Trasparenza l'Ufficio Presidio Integrità e Trasparenza (UPIT) si fa carico di un monitoraggio a cadenza quadrimestrale a campione sugli obblighi e di monitoraggi mirati su singoli adempimenti, su indicazione del RPCT e sulla base di criticità eventualmente emerse dal controllo a campione.

L'Ufficio compie inoltre interventi di impulso in merito alla pubblicazione secondo le previsioni dell'Allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT e segue il monitoraggio delle sezioni prese in esame dalle Delibere annuali dell'ANAC relative all'attestazione da parte degli OIV dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, attivando un monitoraggio di primo livello attraverso il coinvolgimento diretto dei dirigenti responsabili dei dati oggetto di analisi.

L'UPIT opera infine un monitoraggio sugli esiti delle istanze di accesso civico generalizzato attraverso la verifica dei dati inviati trimestralmente dalle Divisioni/ Dipartimenti ai fini dell'implementazione del registro degli accessi. Gli esiti di tale monitoraggio sono in parte riversati nella Relazione annuale del RPCT sopra citata.

Si tiene ad evidenziare che quanto sopra esposto corrisponde al monitoraggio attualmente in essere e che è allo studio una profonda trasformazione dell'intero sistema di verifica allo scopo di creare un sistema di monitoraggio integrato che non si limiti a formali adempimenti, ma che permetta un efficace sistema di controllo volto a consentire, in un'ottica di ciclico e sequenziale miglioramento, l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate ed il loro eventuale adeguamento.