

A photograph of a grand, light-colored building with classical architectural features, including arched windows and a central entrance. The building is surrounded by lush green trees and a well-maintained lawn. The image is framed by a thick orange border.

**Piano Integrato
di Attività ed Organizzazione
2023-2025**

www.cittametropolitana.torino.it

Indice

Indice generale

Premessa.....	4
Riferimenti normativi.....	4
GLOSSARIO.....	5
Logiche del PIAO di pianificazione con orizzonte temporale triennale.....	8
La governance del PIAO.....	10
1) Predisposizione.....	10
2) Ruoli ed attuazione del Piano.....	11
3) Monitoraggio del PIAO.....	12
Sezione 1.....	13
Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	13
1.1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	13
La Mission della Città metropolitana di Torino.....	13
1.2 - Analisi strategica delle condizioni esterne.....	16
1.2.1 - Analisi di contesto esterno.....	16
1.2.2 - Gli strumenti di pianificazione di area vasta.....	16
1.2.3 - Il PNRR e l'attuazione nella Città metropolitana di Torino.....	17
1.3 - Analisi strategica delle condizioni interne.....	20
1.3.1 - Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse finanziarie e sostenibilità economica finanziaria attuale e prospettica.....	20
1.3.2 - Ripartizione delle risorse correnti del bilancio di previsione finanziario 2023-2025...20	
1.3.2.1 - Risorse per spese correnti.....	20
1.3.2.2 - Risorse per investimenti.....	22
1.3.3 - Struttura organizzativa della Città metropolitana di Torino.....	22
1.3.4 - Agenda digitale.....	22
Sezione 2.....	23
Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	23
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico.....	23
2.1.1 Definizione e dimensioni del Valore pubblico.....	23
2.1.1.1 - Significato di Valore Pubblico.....	23
2.1.2 - I processi di pianificazione e programmazione dell'Ente.....	24
2.1.2.1 - Il Piano Strategico 2021-2023 "Torino metropoli aumentata".....	25
2.1.2.2 - Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione.....	26
2.1.2.3 - Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione.....	29
2.1.3 - L'individuazione e la valutazione degli impatti delle politiche della Città metropolitana di Torino.....	30
2.1.3.1 - Gli indicatori di impatto del Piano strategico metropolitano 2021-2023 e del Documento Unico di programmazione 2023-2025.....	30
2.1.3.2 - La correlazione delle politiche dell'Ente con i domini del Benessere Equo e Sostenibile della Città metropolitana di Torino.....	32
2.1.4 - Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini diversamente abili.....	53
2.1.4.1 - Accessibilità fisica.....	53
2.1.4.2 - Accessibilità digitale.....	56
2.1.5 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.....	58
2.1.6 - Ufficio per la Transizione Digitale.....	61
Sottosezione 2.2 - Performance.....	63

2.2.1 - Inquadramento normativo.....	63
2.2.2 - Individuazione degli obiettivi gestionali 2023.....	63
2.2.3 - Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della performance.....	64
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza.....	67
2.3.1 - Quadro normativo di riferimento.....	67
2.3.2 - Misure di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza.....	68
Sezione 3.....	70
Organizzazione e capitale umano.....	70
Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa.....	70
3.1.1 - Organigramma vigente fino al 28 febbraio 2023.....	70
3.1.2 - Interventi di revisione organizzativa.....	71
3.1.2.1 – Principi ispiratori degli interventi di revisione organizzativa.....	71
3.1.3 – Nuovo organigramma vigente a partire dal 1 marzo 2023.....	72
3.1.3.1 – Il dettaglio degli interventi di revisione organizzativa.....	73
3.1.3.2 – Governance della Città metropolitana sui progetti del PNRR.....	76
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile.....	79
3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile.....	80
3.2.1.1 - Organizzazione del lavoro agile. Principi.....	80
3.2.1.2 Obiettivi.....	81
3.2.1.3 – Condizioni abilitanti.....	81
3.2.1.5 - Monitoraggio.....	82
3.2.1.6 – Piano Organizzativo del Lavoro Agile.....	83
3.2.2 - Piano delle Azioni Positive.....	84
3.2.2.1 - Il Piano delle Azioni Positive.....	84
3.2.2.2 - Le azioni del Piano.....	85
3.2.2.3 – Tabella di correlazione PAP – GEP (<i>Gender Equality Plan</i>).....	86
Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	88
3.3.1 - Piano triennale dei fabbisogni.....	89
3.3.1.1 - Il Piano dei fabbisogni nel contesto del processo di riforma della Pubblica Amministrazione e del PIAO.....	89
3.3.1.2 - Principi di predisposizione del Piano dei fabbisogni 2023-2025.....	90
3.3.1.3 - Consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022.....	91
3.3.1.4 - Il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025.....	93
3.3.2 - Piano della formazione.....	95
3.3.2.1 - Contesto.....	95
3.3.2.2 - Obiettivi.....	95
3.3.2.3 – Contenuti delle Iniziative.....	96
3.3.2.4 – Ulteriori iniziative.....	98
Sezione 4.....	99
Monitoraggio.....	99
4.1 Monitoraggio del PIAO.....	100
4.2 - L'attività di rilevazione della qualità percepita: il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa.....	103

Premessa

Riferimenti normativi

Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, 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”*, prevede all'articolo 6 che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) si configura come un testo unico della programmazione che sostituisce i vari documenti previsti fino ad oggi, introducendo il concetto di pianificazione integrata e superando l'approccio frammentario che si era venuto a determinare a seguito della sovrapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, anticorruzione e trasparenza, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile ecc.).

GLOSSARIO

Termine	Definizione
<i>Benessere Equo e Sostenibile (BES)</i>	E' un insieme di indicatori che hanno l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.
<i>Documento Unico di Programmazione (DUP)</i>	Il Documento unico di programmazione (DUP) è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".
<i>D.L. 9 giugno 2021 n. 80</i>	
<i>D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81</i>	"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"
<i>D.M. 30 giugno 2022 n. 132</i>	"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"
<i>GEP</i>	<i>Gender Equality Plan (GEP)</i> : strumento di pianificazione definito dalla Commissione Europea, tra le altre misure e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.
<i>Lavoro agile</i>	Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
<i>Mission</i>	La mission rappresenta il fine ultimo che l'Ente Città Metropolitana di Torino intende perseguire nel conseguimento del valore pubblico, rispetto alle funzioni fondamentali attribuite (L.56/2014) ed agli indirizzi di mandato.
<i>Missione</i>	In ambito di contabilità pubblica le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate, definite e classificate nel Dlgs 118/11.
<i>Output / Outcome</i>	L' <i>output</i> è ciò che viene creato alla fine di un'attività; potrebbe essere ad esempio un prodotto o un servizio. L' <i>outcome</i> invece è il risultato finale, ovvero l'effetto che quel prodotto o quel servizio generano. Gli <i>output</i> sono spesso tangibili e facili da misurare. Non sono le ragioni per cui viene attuata una politica, bensì sono mezzi per un fine. L' <i>outcome</i> invece è qualcosa di più intangibile e difficile da misurare. E' il risultato finale che si vuole ottenere, è esattamente il motivo per cui viene attuata una politica o erogato un servizio pubblico, è ciò che viene definito come un <i>impatto</i> .
<i>Obiettivo strategico</i>	È la descrizione di un traguardo che un'organizzazione si prefigge di raggiungere. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.
<i>Obiettivo operativo</i>	Gli obiettivi strategici per un'Amministrazione Locale sono contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP e traducono le linee del programma di mandato rappresentando le scelte fondamentali dell'Amministrazione. Gli obiettivi operativi costituiscono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici,

	<p>definendo le mete, i risultati concreti che occorre realizzare per raggiungere l'obiettivo strategico.</p> <p>Gli obiettivi operativi per un'Amministrazione locale sono contenuti nella Sezione Operativa (SeO) del DUP e sono sviluppati a partire dagli obiettivi strategici, secondo la struttura logica alla base della gestione del ciclo della performance e sono accompagnati da indicatori.</p>
<i>Performance</i>	<p>La <i>performance organizzativa</i> è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.</p> <p>La <i>performance individuale</i> è invece la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.</p> <p>Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.</p>
<i>Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)</i>	<p>Il PIAO, introdotto dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, è uno strumento di programmazione integrata finalizzato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché a procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi di un Ente.</p>
<i>Piano Dettagliato degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.O. / P.d.P.)</i>	<p>Il <i>Piano della Performance</i> ed il <i>Piano degli Obiettivi</i> sono documenti di programmazione e comunicazione introdotti e disciplinati dal D.Lgs. n. 150/2009 e Dlgs. 267/2000, nel quale sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.</p> <p>A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni in Legge n. 213 del 07.12.2012, recante disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel PEG il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance; ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022 per gli Enti Locali il Piano dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance sono ora assorbiti nel PIAO.</p>
<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)</i>	<p>Il <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> (PTPCT) è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio.</p> <p>L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del PTPCT.</p> <p>spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).</p> <p>L'Autorità, attraverso la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), fornisce linee guida e indirizzi operativi alle pubbliche amministrazioni ed agli altri soggetti tenuti al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione, per coadiuvarli nella redazione dei propri PTPCT.</p>
<i>Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)</i>	<p>Il Piano delle azioni positive (PAP) è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art.48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.</p>
<i>Piano Triennale di Fabbisogni del Personale (P.T.F.P.)</i>	<p>Il <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i> (P.T.F.P.) è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.</p> <p>La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.</p>
<i>Piano della</i>	<p>Il <i>Piano della Formazione del Personale</i> (P.d.F.P.) è il documento programmatico che,</p>

<i>Formazione del Personale (P.d.F.P.)</i>	<p>tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.</p>
<i>Programma</i>	<p>Gli schemi di bilancio finanziario degli Enti Locali sono articolati in missioni e programmi coerenti con la classificazione economica e funzionale individuata dai regolamenti in materia di contabilità.</p> <p>I Programmi sono aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni. Essi costituiscono, per la spesa, l'unità di approvazione del bilancio.</p>
<i>Procedimento / Processo</i>	<p>Il <i>Procedimento</i> è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua. Esse vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato.</p> <p>In sostanza, è il "che cosa" deve essere attuato per addivenire a un "qualcosa", ad un prodotto, descritto sotto forma di "regole", formalizzate e riconosciute.</p> <p>Il <i>Processo</i> invece è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (<i>input</i> del processo) in un prodotto (<i>output</i> del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).</p>
<i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)</i>	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è la figura cardine su cui si regge il sistema di anticorruzione di livello locale delineato con la legge del 6 novembre 2012, n. 190, c.d. legge Severino o legge anticorruzione</p>
<i>ROUS</i>	<p>"Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi" (ROUS): disciplina l'assetto organizzativo degli uffici e dei servizi dell'Ente ed i metodi per la sua gestione, in conformità all'articolo 89 del D.Lgs. 267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), allo Statuto, agli indirizzi stabiliti dal Consiglio ed alle direttive approvate dal Sindaco metropolitano.</p>
<i>Sustainable Development Goals (SDG)</i>	<p>A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere (BES) si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'<i>Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile</i>, (i SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi</p>
<i>Valore Pubblico</i>	<p><i>Valore pubblico</i> può essere definito come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza, da intendersi come scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche. E' stato introdotto grazie agli aggiornamenti normativi in materia di <i>performance</i>, a partire dalle modifiche apportate nel 2017 al D.Lgs. 50/2009 ed ha raggiunto la sua maturazione con l'introduzione del PIAO.</p> <p>Il miglioramento delle performance delle pubbliche amministrazioni italiane è ora indirizzato verso la creazione del Valore Pubblico, superando il tradizionale approccio adempimentale e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese.</p>

Logiche del PIAO di pianificazione con orizzonte temporale triennale

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento della programmazione delle pubbliche amministrazioni e di una sua semplificazione, al fine di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa ai cittadini ed alle imprese.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, inserendo in un unico documento la performance, i rischi corruttivi e la trasparenza, l'organizzazione del lavoro, compreso quello agile, la formazione del personale ed il fabbisogno del personale.

Si tratta di uno strumento che se da un lato ha una importante valenza strategica dall'altro si caratterizza per il forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche ed i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di ridisegno organico del sistema di pianificazione nelle pubbliche amministrazioni, che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e, per molti aspetti, sovrapposti.

Occorre quindi adottare una logica di pianificazione integrata ed organica che permetta di offrire una visione complessiva della gestione di una Amministrazione pubblica.

La logica da cui parte la pianificazione contenuta nel PIAO è basata sul concetto di valore pubblico che mette in relazione i bisogni di partenza con gli *outcome* (impatti) creati dall'azione della P.A. come sistema e come singola organizzazione

Il PIAO 2023-2025 inoltre contiene:

- i principi della struttura organizzativa, dell'attuazione del lavoro agile e delle esigenze in termini di acquisizione risorse umane e fabbisogni formativi
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini diversamente abili.

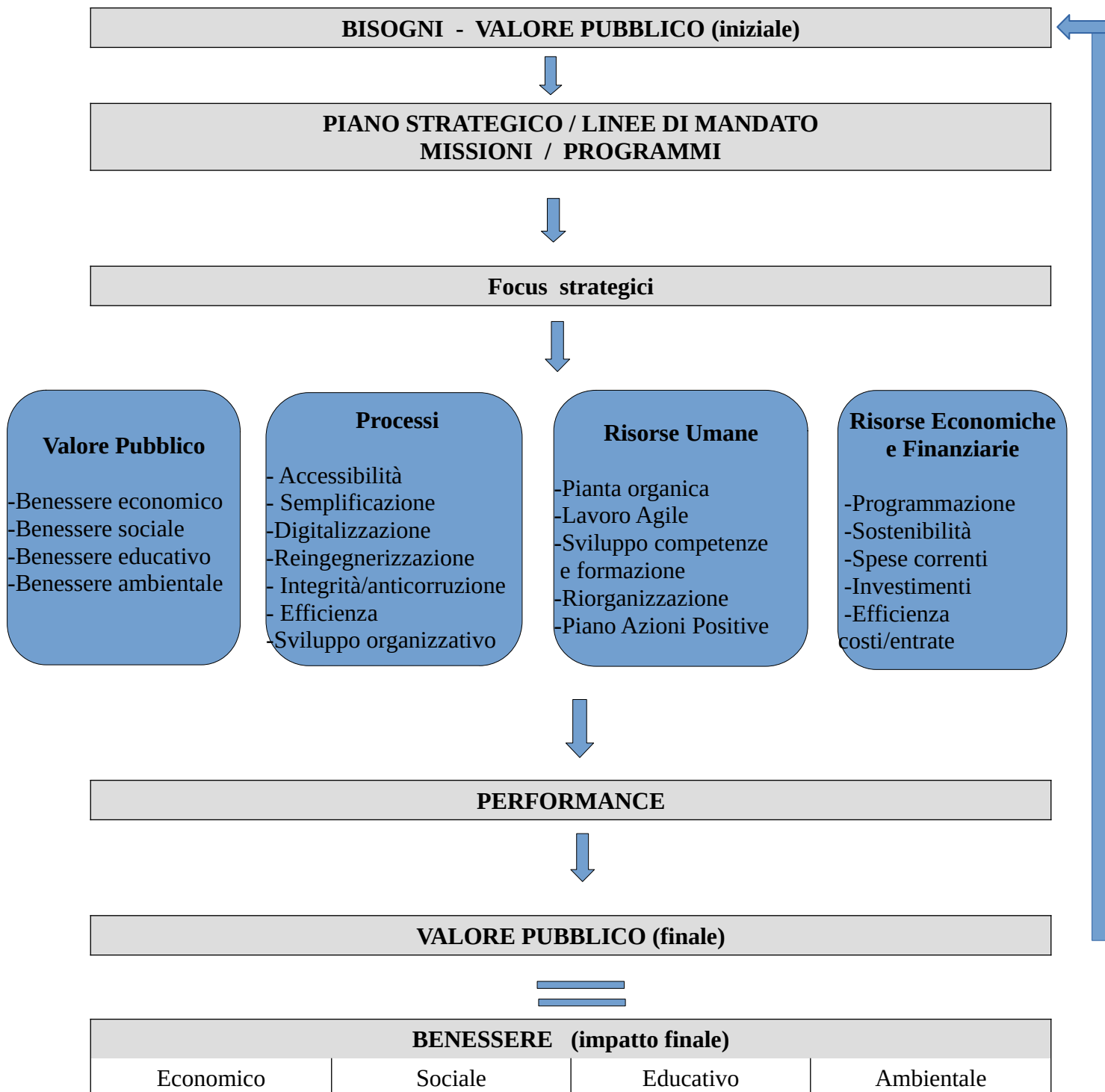
Il successo dell'azione pubblica dipende pertanto dalla capacità di un'organizzazione di coordinare e realizzare nello stesso momento tre condizioni:

- 1) produrre risultati oggettivamente validi per i soggetti pubblici, per i cittadini e per i "clienti";
- 2) intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo;
- 3) essere legittimata e godere di sostegno esterno.

Nello schema che segue sono evidenziate le relazioni tra i **bisogni** del territorio e della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e l'obiettivo generale della creazione di **valore pubblico**, inteso come **incremento** del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale di quella comunità.

Tale obiettivo generale viene conseguito tramite la pianificazione strategica sul territorio (PSM) e la pianificazione delle strategie dell'Ente (Indirizzi di Mandato, DUP), che si realizzano tramite missioni e nei programmi del bilancio.

Nell'attuazione delle strategie, ai fini della definizione degli obiettivi di performance, vengono presi in considerazione sia le dimensioni del valore pubblico, sia gli aspetti che, applicabili al sistema "Ente" (composto di processi, risorse umane e risorse economico finanziarie), contribuiscono indirettamente al valore pubblico stesso.



La performance dell'Amministrazione viene definita a partire dai 4 diversi ambiti di intervento sopra illustrati:

- 1) La creazione di valore pubblico;
- 2) la gestione dei processi realizzati dalle Direzioni;
- 3) la gestione delle risorse umane;
- 4) la gestione delle risorse economiche e finanziarie.

I risultati derivano dall'azione su specifici driver per ciascun ambito di intervento:

- 1) creazione di benessere economico, sociale, educativo, ambientale;
- 2) accessibilità, semplificazione, digitalizzazione, reingegnerizzazione, anticorruzione, efficienza, sviluppo organizzativo;
- 3) dimensionamento della pianta organica, implementazione del lavoro agile, sviluppo delle competenze e formazione, riorganizzazione, piano delle azioni positive;
- 4) programmazione, sostenibilità delle risorse economiche finanziarie, delle spese correnti, efficientamento dei centri di spesa e della riscossione delle entrate finanziarie.

La governance del PIAO

La governance del PIAO 2023-2025 riguarda in generale il processo di interazione dei principali documenti di pianificazione strategica della Città metropolitana.

Il sistema di redazione e governance del PIAO si compone di tre fasi:

1. Predisposizione;
2. Attuazione del Piano;
3. Monitoraggio del Piano

1) Predisposizione

Compete al Direttore generale la proposta del Piano Integrato di Attività ed organizzazione, da presentare all'Organismo di Coordinamento ed al Sindaco metropolitano per la sua approvazione, mentre al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza compete *ex lege* la predisposizione della parte relativa alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il Piano viene approvato tramite **Decreto del Sindaco metropolitano**, da adottarsi entro il termine massimo di giorni 30 dall'approvazione del bilancio di previsione (artt. 11 e 8 co. 2 D.M. 132/2022).

Il PIAO ha **durata** triennale e viene aggiornato annualmente.

Con questo documento la Città metropolitana di Torino adotta il suo secondo Piano Integrato di attività ed organizzazione, che comprende il triennio 2023-2025.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione ha reso necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di predisposizione del documento, integrazione dei diversi contenuti e verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

Il presente documento è stato quindi predisposto a cura della Direzione Generale, coinvolgendo i Dipartimenti e le Direzioni dell'Ente competenti per materia, rispetto ai contenuti delle singole sottosezioni del Piano.

Sono stati, a tale scopo, costituiti dei **gruppi di lavoro** integrati coordinati dagli uffici della Direzione Generale per la definizione dei contenuti delle sottosezioni del Piano come di seguito dettagliato:

Sezione	Piano o contenuto	Direzione / gruppo
2.1	Piano di accessibilità digitale	<ul style="list-style-type: none"> • Performance, Innovazione ed ICT • Comunicazione e rapporti con i cittadini e territori
2.1	Piano di accessibilità fisica	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento territorio, edilizia e viabilità • Coordinamento edilizia scolastica 1
2.1	Elenco delle procedure da semplificare /reingegnerizzare	<ul style="list-style-type: none"> • Performance, Innovazione ed ICT • Organizzazione • Flussi informativi
2.2	Piano degli obiettivi /Piano della performance	<ul style="list-style-type: none"> • Audit, controllo di gestione
2.3	Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • R.P.C.T. • Trasparenza e prevenzione della corruzione
3.1	Organigramma e funzionigramma	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane • Organizzazione • Finanza e patrimonio
3.2	Organizzazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane
3.2	Piano delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Consigliera di Parità
3.3	Piano triennale dei fabbisogni e Piano della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane • Finanza e patrimonio

2) Ruoli ed attuazione del Piano

La complessità e la trasversalità degli ambiti di intervento del Piano comportano che siano diversi i soggetti coinvolti nel processo di programmazione ed attuazione del PIAO ed in particolare:

Soggetto coinvolto	Ruolo
Organi di indirizzo politico	Individuazione degli obiettivi strategici e di valore pubblico. Approvazione del PIAO
Direttore Generale	Supporto e proposta agli organi di indirizzo politico del Piano. Governo e coordinamento tra i processi e le informazioni provenienti dalle diverse Direzioni ai fini della

	programmazione, attuazione e monitoraggio del PIAO
Segretario Generale	In qualità di RPCT garantisce l'attuazione ed il monitoraggio della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Dirigenti	Proposta, programmazione operativa, attuazione e monitoraggio degli obiettivi di performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza. Attuazione del PIAO nei limiti dei singoli ambiti di competenza
Collegio dei Revisori dei Conti	Accertamento della conformità rispetto al principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente
Nucleo di Valutazione	Supporto metodologico e verifica di correttezza metodologica del processo posto in essere per la predisposizione del PIAO. Verifica della coerenza degli obiettivi per la creazione di valore pubblico. Per la sezione "Organizzazione e capitale umano" effettua il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale
Comitato Unico di Garanzia	Ruolo propositivo, consultivo e di verifica circa lo stato di attuazione delle politiche ed obiettivi di genere dell'Ente

L'attuazione delle misure contenute nel Piano compete alle diverse Direzioni e Dipartimenti dell'Ente che hanno contribuito alla sua predisposizione in funzione dei singoli ambiti di competenza e responsabilità per come definiti nel ROUS vigente.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni che ne garantiscono l'attuazione per rispettivi ambiti di competenza.

3) Monitoraggio del PIAO

Per ciò che concerne la fase e l'attuazione del monitoraggio del PIAO, si rinvia integralmente a quanto previsto nella Sezione 4: "Monitoraggio" del presente Piano.

Sezione 1

Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione Ente	Città metropolitana di Torino
Indirizzo	Corso Inghilterra n. 7 – 10138 - Torino
Codice fiscale / Partita IVA	01907990012
Codice ISTAT	201
Contatti	Centralino: + 39 011 861 2111 E-mail: urp@cittametropolitana.torino.it
PEC	protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it
Sito web istituzionale	www.cittametropolitana.torino.it
Sindaco	Stefano Lo Russo

La Mission della Città metropolitana di Torino

La nascita delle Città metropolitane istituite dalla legge 56/2014 rappresenta un nuovo cardine su cui modellare le dinamiche territoriali e puntare sul loro sviluppo economico e sociale.

Gli obiettivi finali di questi nuovi Enti di area vasta sono la promozione ed il coordinamento economico, sociale e culturale di tutto il territorio, al fine di garantire una organizzazione e gestione coordinata e condivisa dei servizi ed il coinvolgimento della popolazione metropolitana.

La legge 56/2014 ha assegnato poi alle Città metropolitane il compito di assicurare lo sviluppo strategico del territorio, attribuendo al contempo all'ente nuove competenze in materia di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici locali, promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche attraverso il supporto alle attività economiche e di ricerca ed innovative, la promozione ed il coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione.

Torino, in particolare, è la Città metropolitana che include nei suoi confini la maggior varietà di territori: è una città metropolitana di pianura, di collina e di montagna: da questa diversità territoriale possono derivare potenzialità inedite.

In considerazione di questo contesto specifico le Linee di mandato prevedono politiche dirette ad aumentare l'integrazione e la connessione tra i capoluogo ed il suo territorio promuovendo

interventi per aumentare i processi di digitalizzazione e automazione delle procedure, portando tutti i servizi erogati on line, valorizzando maggiormente i sistemi di partecipazione degli stakeholder alle decisioni e prevedendo anche meccanismi di “valutazione partecipativa” al fine di determinare la performance organizzativa dell’Ente.

La Città metropolitana nasce, in definitiva, per fornire al proprio territorio un nuovo modello di governance, più efficace e moderno, capace di elaborare e realizzare strategie.

La *Mission* che Città metropolitana di Torino considera al centro della propria attività programmatica deriva dall’esercizio delle funzioni fondamentali attribuite e punta alla realizzazione del valore pubblico in ambiti specifici:

1) **Valorizzazione del Territorio**, attraverso la predisposizione degli strumenti di pianificazione territoriale generale, che comprendono le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture rientranti nell’ambito di responsabilità della Città metropolitana.

In particolare viene:

- redatto il Piano Territoriale Generale Metropolitan (PTGM) ed i piani di settore;
- attuato il Piano Territoriale di Coordinamento (PTC) ed il Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (PUMS)
- definite le strategie di pianificazione per lo sviluppo e la tutela del territorio.

2) **Edilizia scolastica** attraverso la programmazione e la gestione del patrimonio di edilizia scolastica. L’attività è diretta alla manutenzione ed all’adeguamento del patrimonio edilizio scolastico di istruzione secondaria superiore, ivi compresi gli impianti tecnologici a servizio dei medesimi.

3) **Istruzione**, attraverso il dimensionamento e la programmazione della rete scolastica e dell’offerta formativa delle istituzioni scolastiche di secondo grado, in base ai fabbisogni emergenti dal mercato del lavoro e dall’utenza, nonché attraverso il presidio del diritto allo studio tramite la definizione del Piano annuale degli interventi per gli allievi con disabilità o esigenze/bisogni educativi speciali.

4) **Viabilità**, che si concentra nella costruzione, manutenzione e gestione delle strade metropolitane, con l’obiettivo di garantirne la sicurezza.

5) **Trasporti**, attraverso la pianificazione, la programmazione ed il coordinamento dei servizi di Trasporto Pubblico Locale (TPL) in ambito metropolitano, partecipando ai processi di governance del sistema di pianificazione del TPL.

6) **Sviluppo economico**, con l’adozione e l’aggiornamento del Piano Strategico Metropolitan (PSM), che definisce le traiettorie e le strategie di sviluppo economico del territorio, identificandone i drivers e gli attori chiave, attraverso il coinvolgimento del tessuto economico sociale e locale.

Il PSM costituisce atto di indirizzo per l'Ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni.

La mission dell'Ente in tale ambito si completa, anche in coerenza con i contenuti del PSM, con le attività di promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, che possono assicurare sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative.

7) **Ambiente**, con la programmazione e la gestione dei diversi ambiti di responsabilità della Città metropolitana in questa materia.

Particolare attenzione è riservata alla pianificazione del ciclo integrato dei rifiuti, alle funzioni in materia di bonifiche, alla governance ed alla pianificazione delle risorse idriche ed alla tutela della qualità dell'aria.

Gli ambiti di intervento ambientale si completano con la tutela paesaggistica delle infrastrutture verdi, e con la gestione della rete ecologica, dei Siti Rete Natura 2000 e delle aree forestali di particolare interesse naturalistico e della rete escursionistica.

1.2 - Analisi strategica delle condizioni esterne

1.2.1 - Analisi di contesto esterno

Il processo di elaborazione del PIAO di un'Amministrazione locale non può prescindere da un'attenta analisi strategica del contesto esterno, che riguarda il proprio territorio e la sua popolazione, nonché il ruolo dell'Ente come soggetto attuatore di politiche realizzate anche attraverso i propri strumenti di pianificazione e di programmazione strategica.

Tale tipo di analisi è già stata svolta in occasione della predisposizione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e ad essa ci si richiama per contestualizzare anche il presente documento.

In particolare si fa riferimento al Primo Volume della Sezione Strategica del DUP 2023-2025 in cui sono stati analizzati i seguenti elementi delle condizioni esterne all'Ente:

- Scenario economico generale ed obiettivi individuati dal Governo;
- Benessere equo e sostenibile e qualità della vita;
- Analisi demografica;
- La Città metropolitana di Torino ed il suo territorio;
- Il tessuto imprenditoriale.

Gli elementi sono contenuti nella sezione strategica del DUP 2023-2025 consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>

1.2.2 – Gli strumenti di pianificazione di area vasta

Il quadro degli strumenti di pianificazione e programmazione che governano il territorio metropolitano, e ne indirizzano e regolano componenti e risorse, è particolarmente complesso.

Tale complessità deriva innanzitutto dall'esistenza di molteplici livelli di pianificazione sovraordinati (europei, nazionali, regionali) che rappresentano il riferimento e, in alcuni casi, il contesto regolatorio entro cui si collocano gli strumenti di pianificazione di livello metropolitano.

La legge 56/2014 ha ulteriormente complicato questo quadro, attribuendo alle città metropolitane, a differenza delle Province, un duplice livello di pianificazione:

- il livello della **pianificazione strategica**, che prevede l'adozione di un atto di indirizzo per lo sviluppo economico, sociale ed ambientale (il PSM) e
- il livello della **pianificazione territoriale generale**, che attraverso l'adozione del Piano territoriale generale metropolitano (PTGM), sostituisce la pianificazione territoriale di coordinamento provinciale (PTCP).

Se il **PSM** ha una valenza strategica, il **PTGM** e il **PUMS** hanno una valenza territoriale ed il compito di governare le trasformazioni degli spazi e quelle dei flussi, del sistema della mobilità e dei trasporti, in continuità con le premesse definite dal Piano Strategico, declinandone e territorializzandone le strategie e le azioni.

A tali strumenti di pianificazione si affianca l'**Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile**, che più che un ulteriore strumento di pianificazione, rappresenta un dispositivo per l'integrazione e l'orientamento degli strumenti vigenti verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Si tratta quindi nel complesso di un insieme coerente ed integrato di strumenti che condivide visioni, strategie, progetti e azioni, che a loro volta, attraverso gli strumenti di programmazione interna, si traducono in obiettivi strategici e operativi per l'Ente.

Se il PSM rappresenta il Piano del territorio metropolitano, definito di concerto con i Comuni e i diversi stakeholders locali (che prevede anche azioni che non rientrano tra le competenze specifiche di Città metropolitana), il **DUP** è lo strumento di programmazione a valenza interna – collegato al Bilancio e al PEG finanziario - chiamato a identificare le specifiche azioni che l'ente dovrà mettere in campo per perseguire le linee strategiche definite dal PSM, declinandole in obiettivi strategici e operativi, raccordandole con le finalità istituzionali e con il **Programma di mandato dell'Amministrazione**.

Per ciò che concerne la sintesi dei Piani citati si rinvia al secondo paragrafo della Sezione Strategica del DUP 2023-2025, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>.

Nel PIAO, ai presupposti della pianificazione strategica, declinati negli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione e riportati nel DUP, viene data enfasi anche in termini di impatto sul valore pubblico, rappresentando una correlazione puntuale tra strategie e potenziali impatti sui domini di benessere equo e sostenibile (così come dettagliato nella sottosezione 2.1 “Valore pubblico”).

1.2.3 – Il PNRR e l'attuazione nella Città metropolitana di Torino

Al fine di contribuire all'attuazione del PNRR e di favorire l'inserimento delle azioni individuate a livello locale nell'ambito delle linee di finanziamento nazionali, la pianificazione strategica della Città metropolitana è stata sviluppata in coerenza con il Piano nazionale.

Il Piano strategico metropolitano 2021-2023 “Torino metropoli aumentata” è stato infatti articolato in 6 Assi, che corrispondono alle 6 Missioni del PNRR.

Rispetto agli interventi finanziati dal PNRR, la Città metropolitana di Torino assume, a seconda dei contesti, due diversi ruoli:

- **di regia**, con lo sfidante compito di agire da organismo programmatore e di raccordo tra le Amministrazioni Centrali – *inter alia*, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero dell'Interno, il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili – titolari delle Missioni/Componenti del PNRR, e i soggetti attuatori, vale a dire i soggetti pubblici responsabili dell'avvio e dell'attuazione degli interventi finanziati dal PNRR;
- **di soggetto attuatore**, ruolo che implica sia la partecipazione a procedure di selezione dei progetti e/o degli interventi esperite da parte delle Amministrazioni titolari delle Missioni/Componenti del PNRR, sia il rispetto degli obblighi di attuazione in linea con i vincoli cogenti previsti: inter alia, l'individuazione, conformemente alla normativa europea e nazionale di riferimento, di eventuali **soggetti esecutori o soggetti attuatori di secondo**

livello, a vario titolo coinvolti nella realizzazione dei progetti (ad es. ente incaricato dell'attuazione del progetto, fornitore beni/servizi/esecutore lavori).

I progetti PNRR della Città metropolitana sono collocati a valere sulle seguenti Missioni:

- **Missione 2** - *Rivoluzione verde e transizione ecologica*, riguardo alle componenti:
 - Energia rinnovabile, Idrogeno, rete e mobilità sostenibile (M2C2);
 - Efficienza Energetica e Riqualificazione degli Edifici (M2C3);
 - Tutela del territorio e della risorsa idrica (M2C4).
- **Missione 4** – *Istruzione e ricerca*, riguardo alla componente:
 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università (M4C1).
- **Missione 5** – *Coesione e inclusione*, riguardo alle componenti:
 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore (M5C2);
 - Interventi speciali per la coesione territoriale (M5C3).

Nella Missione **M2** “Rivoluzione Verde e Transizione ecologica” la Componente 4 (**C4**) “Tutela del territorio e della risorsa idrica” è finalizzata alla sicurezza del territorio.

In tale missione è presente la linea di investimento 3.1 “**Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano** attraverso la realizzazione di boschi urbani e periurbani”, alla quale la Città metropolitana di Torino partecipa con 3 progetti in qualità di soggetto attuatore per un importo complessivo di circa € 6.500.000.

Sulla missione **M5C2**, il Decreto Legge 152/2021, ha poi destinato alle Città metropolitane oltre 2,7 miliardi di euro per il periodo 2021-2026, in attuazione della linea progettuale del **PNRR “Piani Integrati – Investimento 2.2”**, al fine di *“favorire una migliore inclusione sociale riducendo l'emarginazione e le situazioni di degrado sociale, promuovere la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche, nonché sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico”*.

In questo ambito la Città metropolitana di Torino ha individuato i progetti finanziabili, coerenti con le linee strategiche del PSM 2021-2023, a seguito di un intenso processo di concertazione e negoziazione con i Comuni, che si è concluso con la presentazione di due Piani urbani integrati (PUI), entrambi ammessi a finanziamento:

- **PUI - Piano Urbano Integrato della Città di Torino**
Il Piano, che prevede un finanziamento PNRR di € 113.395.160,11 per 36 interventi localizzati nella Città di Torino, intende affrontare il tema della rigenerazione urbana.
- **“Torino metropoli aumentata: abitare il territorio”**,
Il Piano prevede un finanziamento PNRR di € 120.552.757,89 per 47 interventi localizzati nei Comuni di Alpignano, Avigliana, Banchette, Beinasco, Borgaro Torinese, Borgiallo, Bussoleno, Cambiano, Carignano, Carmagnola, Castellamonte, Chieri, Chivasso, Collegno, Cuornè, Druento, Exilles, Feletto, Giaveno, Grugliasco, Ivrea, Leini, Moncalieri, Nichelino, Osasio, Perosa Argentina, Perrero, Pianezza, Pinerolo, Pino Torinese, Piscina, Rivalta, Rivarolo Canavese, Rivoli, Roletto, Rosta, Scalenghe, Settimo Torinese, Strambino, Torre Pellice, Trofarello, Usseglio Venaria Reale, Villafranca, Villastellone, Vinovo.

- Nell'ambito del **Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell'Abitare - PINQuA** – (D.I. n. 395 del 16 settembre 2020), la Città metropolitana ha presentato tre candidature, due delle quali sono già state ammesse a finanziamento, su fondi PNRR, per un importo complessivo di € 30.000.000.

1.3 - Analisi strategica delle condizioni interne

Le condizioni interne che permettono di rendere sostenibile la realizzazione dei processi orientati al valore pubblico possono considerarsi principalmente riferibili a: risorse economiche finanziarie, struttura organizzativa per gli aspetti di gestione interna, strumenti connessi all'agenda digitale per supportare la digitalizzazione.

1.3.1 - Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse finanziarie e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica

Per ciò che concerne l'analisi del contesto economico e finanziario attuale e del relativo impatto sul sistema finanziario degli Enti Locali, si rinvia allo specifico paragrafo contenuto nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>.

1.3.2 – Ripartizione delle risorse correnti del bilancio di previsione finanziario 2023-2025

Con deliberazione n. 7/2023 del 14 febbraio 2023 il Consiglio metropolitano ha approvato lo schema di bilancio di previsione finanziario con il quale l'Amministrazione metropolitana individua le priorità finanziarie in termini di spesa coerenti con gli obiettivi strategici espressi nel DUP.

Con il bilancio di previsione sono programmati gli interventi e gli investimenti di risorse pubbliche indicando gli stanziamenti approvati per l'erogazione dei servizi a favore dei cittadini, per il funzionamento della struttura e per la realizzazione degli investimenti nel corso dell'esercizio finanziario.

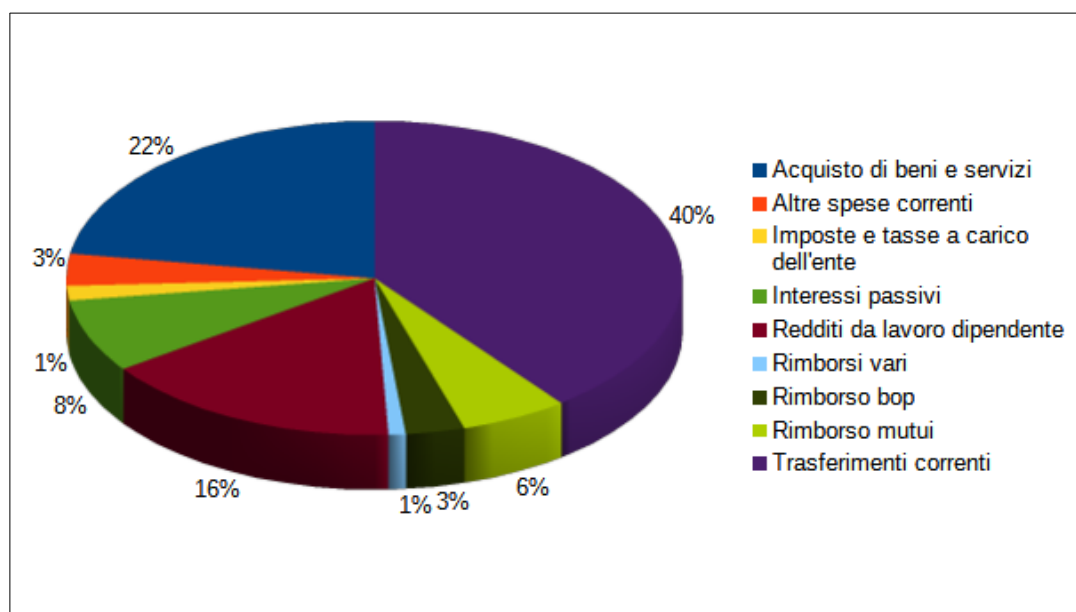
Di seguito si evidenziano tramite prospetti e grafici le scelte in termini di allocazione delle risorse del bilancio 2023-2025 rispetto alle tipologie di spesa ed alle Direzioni e Dipartimenti della Città metropolitana.

1.3.2.1 – Risorse per spese correnti

RIPARTIZIONE SPESE CORRENTI

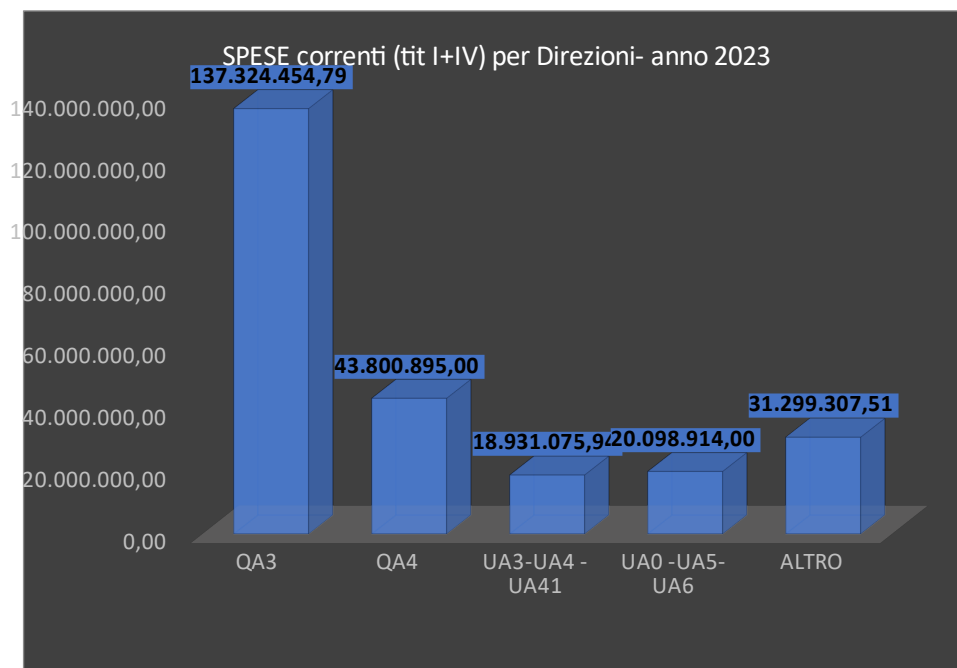
Macro aggregati spese correnti e rimborso capitale debito	Importo 2023	%
Acquisto di beni e servizi	56.533.806,79	22,5%
Altre spese correnti	8.322.993,68	3,3%
Imposte e tasse a carico dell'ente	3.734.632,59	1,5%
Interessi passivi	19.037.360,00	7,6%
Redditi da lavoro dipendente	39.938.324,93	15,9%
Rimborsi vari	2.260.771,59	0,9%
Rimborso bop	7.786.730,00	3,1%
Rimborso mutui	14.206.130,00	5,6%
Trasferimenti correnti ad altre Amministrazioni	99.633.897,66	39,6%
TOTALE	251.454.647,24	100,0%

RIPARTIZIONE SPESE CORRENTI



BUDGET CORRENTE PER DIREZIONE

Direzioni	TIT I+IV	Stanziamiento 2023	Stanziamiento 2024	Stanziamiento 2025
A00: Segreteria Generale	0,04%	96.600,00	95.500,00	95.500,00
A51: Avvocatura	0,07%	184.100,00	184.100,00	184.100,00
A55: Polizia metropolitana	0,08%	196.000,00	196.000,00	196.000,00
QA1: Performance, Innovazione, ICT	2,61%	6.559.911,00	6.557.911,00	6.557.911,00
QA3: Finanza e patrimonio	54,61%	137.324.454,79	135.289.309,44	130.845.469,26
QA4: Risorse umane	17,42%	43.800.895,00	47.008.420,00	47.685.679,00
QA5: Comunicazione e rapporti con i cittadini ed I territori	0,27%	680.049,00	185.920,00	32.000,00
QA6: Organizzazione	0,01%	15.500,00	15.500,00	15.500,00
RA2: Programmazione e monitoraggio OO.PP. Beni e servizi	0,05%	133.411,00	133.411,00	133.411,00
RA3: Centrale unica appalti e contratti	3,37%	8.483.221,00	8.385.811,00	8.385.811,00
RA4: Flussi informativi	0,00%	10.000,00	10.000,00	0,00
RA5: Azioni integrate con gli Enti Locali	0,09%	238.577,20	206.577,20	206.577,20
SA0: Dipartimento sviluppo economico e sociale	0,06%	150.050,00	150.050,00	150.050,00
SA0-1: Progetti e programmi europei ed internazionali	0,01%	37.000,00	37.000,00	37.000,00
SA3: Sviluppo rurale e montano	0,46%	1.148.470,00	145.759,00	105.364,00
SA3-1: Tutela flora e fauna	0,43%	1.072.063,00	648.956,00	620.050,00
SA4: Istruzione e sviluppo sociale	3,21%	8.065.089,00	7.274.969,00	7.274.969,00
SA5: Servizi alle imprese, SPL, partecipazioni ed attività produttive	0,46%	1.149.259,00	841.344,00	841.344,00
TA0: Dipartimento ambiente e vigilanza ambientale	0,17%	421.196,00	193.136,00	193.136,00
TA1: Rifiuti, bonifiche e sicurezza siti produttivi	0,57%	1.426.610,58	220.267,00	170.267,00
TA2: Risorse idriche e tutela dell'atmosfera	0,19%	487.879,52	431.616,00	349.896,00
TA3: Sistemi naturali	0,30%	744.321,21	350.008,96	371.073,78
UA0: Dipartimento territorio, edilizia e viabilità	1,61%	4.046.595,00	1.888.283,00	1.874.333,00
UA3: Coordinamento vaibilità – Viabilità 1	4,26%	10.711.495,00	9.849.318,00	9.802.068,00
UA4: Viabilità 2	2,69%	6.763.647,00	6.763.557,00	6.763.557,00
UA4-1: Protezione civile	0,58%	1.455.933,94	133.663,00	133.663,00
UA5: Coordinamento edilizia – Edilizia scolastica 1	5,91%	14.853.549,00	14.853.549,00	14.774.349,00
UA6: Edilizia scolastica 2	0,48%	1.198.770,00	1.198.770,00	1.124.190,00
TOTALE	100,00%	251.454.647,24	243.248.705,60	238.923.268,24



1.3.2.2 – Risorse per investimenti

Per ciò che concerne le spese di investimento si evidenziano i fondi stanziati a bilancio 2023/2025 del PNRR che complessivamente ammontano A:

- anno 2023: € 72.013.760,29;
- anno 2024: 37.082.770,50;
- anno 2025: 8.928.444,00

1.3.3 – Struttura organizzativa della Città metropolitana di Torino

Per ciò che riguarda la struttura organizzativa della Città metropolitana di Torino, si rinvia a quanto esposto nella sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa” del presente Piano.

1.3.4 – Agenda digitale

Per ciò che concerne la strategia europea per il digitale ed il Piano triennale per gli indirizzi strategici della Città metropolitana di Torino, in ambito digitale si rinvia allo specifico paragrafo della Sezione strategica del DUP 2023-2025, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>.

Sezione 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

In questa sottosezione, coerentemente con le previsioni del D.M. 132/2022, sono descritti gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'azione amministrativa per la creazione di valore pubblico in coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria.

La sottosezione si completa con l'individuazione delle misure per realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Ente, nonché con l'individuazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.

2.1.1 Definizione e dimensioni del Valore pubblico

2.1.1.1 - Significato di Valore Pubblico

Il concetto di valore pubblico ha trovato una sua prima definizione nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come “*il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza*”, cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Il concetto di Valore pubblico è stato successivamente ripreso e valorizzato con l'istituzione del PIAO, per il quale il valore pubblico è individuato attraverso una selezione di politiche dell'Ente che siano in grado di generare impatti (c.d. *outcome*) anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile *Sustainable Development Goals* (SDG) dell'Agenda ONU 2030 ed agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) elaborati da ISTAT e CNEL.

Per questo significato, molto legato agli indicatori del BES e degli SDG, è stato osservato che il valore pubblico può essere inteso non solo come l'incremento del benessere (economico, sociale, ambientale, culturale, etc.) di una collettività come conseguenza diretta delle politiche dell'Ente, ma anche come effetto del migliore utilizzo da parte dell'Ente delle proprie risorse:

- Tangibili: finanziarie, umane, tecnologiche, etc.

- Intangibili: capacità organizzativa, reti di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi corruttivi etc.

I riferimenti del **Valore Pubblico in senso stretto** per un'Amministrazione locale sono quindi rinvenibili nella Sezione strategica del DUP, rispetto alla quale occorre individuare una selezione di politiche dell'Ente idonee a creare impatti sulle dimensioni del BES e del gli SDG.

A questo significato se ne può però aggiungere anche un altro di **Valore pubblico in senso ampio**, nel quale il Valore pubblico si riferisce agli impatti in termini di miglioramento delle condizioni interne dell'Amministrazione presso la quale lo stesso viene prodotto.

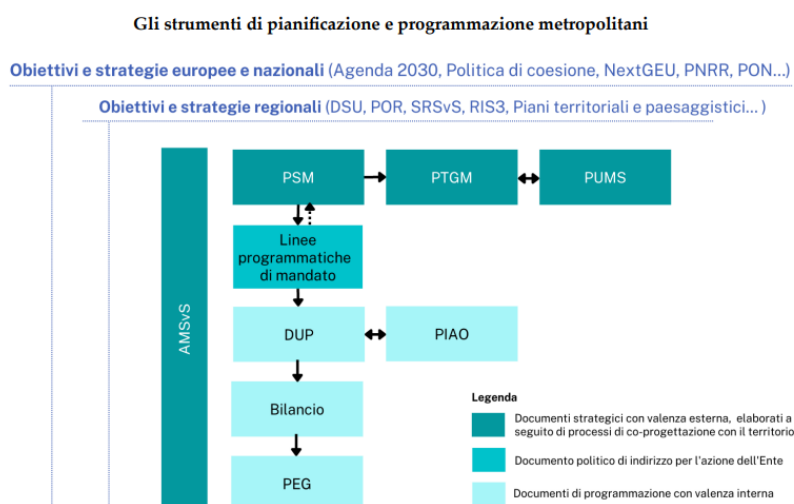
La finalità di creare impatti in termini di valore pubblico deve pertanto rappresentare la guida per tutti i livelli di programmazione dell'Ente, a partire innanzitutto dalla definizione degli obiettivi strategici, che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da consentire la realizzazione delle priorità politiche di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per i cittadini e le imprese del territorio.

2.1.2 - I processi di pianificazione e programmazione dell'Ente

Il quadro degli strumenti di pianificazione e programmazione che governano il territorio metropolitano, si presenta articolato su più dimensioni

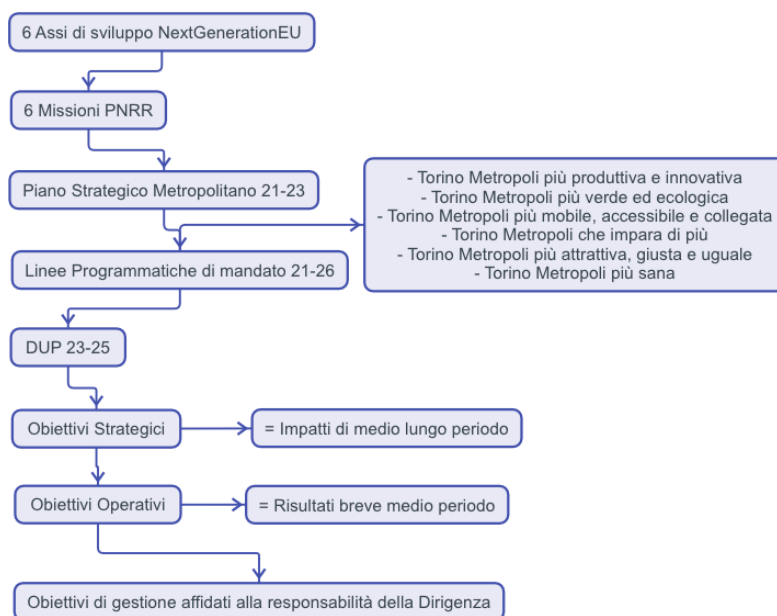
Tale articolazione deriva innanzitutto dall'esistenza di molteplici livelli di pianificazione sovraordinati (europei, nazionali, regionali) che rappresentano il quadro di riferimento e, in alcuni casi, il contesto regolatorio entro cui si collocano gli strumenti di pianificazione di livello metropolitano.

I processi di pianificazione e programmazione dell'Ente sono stati pertanto correlati tra loro secondo lo schema sotto riportato:



La definizione delle politiche strategiche della Città metropolitana di Torino, individuate nell’ambito della cornice delle strategie europee, nazionali e regionali, hanno trovato una loro prima collocazione nell’ambito del Piano strategico metropolitano 2021-2023 “Torino metropoli aumentata”.

Di seguito si evidenzia lo schema di lettura dei prossimi paragrafi:



2.1.2.1 - Il Piano Strategico 2021-2023 “Torino metropoli aumentata”

Il Piano Strategico 2021-2023 “Torino metropoli aumentata” (PSM) è stato approvato dal Consiglio metropolitano con Deliberazione n. 4/2021 del 10/02/2021.

Il Piano si articola in **6 assi**, che corrispondono ai punti programmatici previsti dallo strumento di finanziamento NextGenerationEU e alle 6 missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR):

1. Torino Metropoli più produttiva e innovativa,
2. Torino Metropoli più verde ed ecologica,
3. Torino Metropoli più mobile, accessibile e collegata,
4. Torino Metropoli che impara di più,
5. Torino Metropoli più attrattiva, giusta ed eguale,
6. Torino Metropoli più sana.

Gli assi si articolano a loro volta in **24 strategie** e 111 azioni concrete e puntuali.

La scelta di strutturare il PSM in coerenza con le missioni del PNRR deriva dalla volontà non solo di contribuire, attraverso il processo di pianificazione strategica, alla definizione delle politiche nazionali ed europee, in una logica bottom-up, ma anche di individuare azioni condivise per lo sviluppo locale che possano essere effettivamente attuate, anche grazie ai finanziamenti europei e nazionali.

L'impianto ed i contenuti del PSM 2021-2023 sono stati confermati, ad un anno dalla sua approvazione, dal programma di governo della nuova amministrazione metropolitana.

Le linee programmatiche di mandato 2021-2026, presentate al Consiglio metropolitano nel mese di febbraio 2022, hanno infatti recepito la visione per il futuro del territorio definita dal PSM e hanno fatto propri i 6 assi di sviluppo e le 24 strategie del Piano, quale cornice di riferimento per orientare l'azione dell'Ente nel prossimo quinquennio.

Gli indirizzi contenuti nelle linee programmatiche di mandato sono stati quindi declinati e sviluppati dal Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 ed in quello successivo 2023-2025.

Il DUP ha tradotto le strategie e gli indirizzi del PSM in specifici obiettivi strategici ed operativi per la tecnostruttura, che a cascata si declinano in obiettivi di gestione da affidare ai responsabili dei servizi.

Esiste pertanto una stretta correlazione tra gli assi e le strategie del Piano strategico metropolitano 2021-2023, gli indirizzi strategici contenuti nelle Linee di mandato 2021-2026 e gli obiettivi strategici del Documento unico di Programmazione, come evidenziato nella tabella contenuto nel successivo paragrafo 2.1.3.2.

2.1.2.2 - Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione

I principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e s.m.i. e gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 (TUEL), prevedono che ogni amministrazione definisca gli indirizzi strategici, degli obiettivi strategici, nonché quelli operativi e gestionali, individuando degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (art. 46 del TUEL), presentate al Consiglio metropolitano all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (art. 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 del TUEL), che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale, affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse e nel quale sono unificati organicamente ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 il Piano degli obiettivi ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (ora contenuti come allegato della sottosezione 2.2 del PIAO), assumendoli come elementi essenziali delle fasi di definizione, misurazione e rendicontazione della performance.

Con riferimento alle Linee programmatiche, di seguito vengono riportate le priorità strategiche che l'Ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, queste rappresentano gli obiettivi generali che costituiscono il cuore del Valore Pubblico dell'Amministrazione.

La fonte di tali priorità sono le Linee Programmatiche e di mandato ed è in coerenza a tali direttrici che l'Ente intende sviluppare la propria azione.

Il Sindaco Metropolitan in data 23 febbraio 2022 ha presentato al Consiglio Metropolitan le **Linee programmatiche e di mandato 2021-2026**, documento fondamentale di programmazione, nel quale sono articolate le priorità dell'Amministrazione, di seguito riportate:

Torino metropoli più produttiva ed innovativa

E' necessario elevare la capacità di creare valore nei diversi comparti economici attraverso il trasferimento tecnologico, la digitalizzazione, l'automazione, la cooperazione in reti di impresa, la costruzione di filiere, l'innovazione, di processo e di prodotto, la promozione del territorio e delle sue produzioni; aumentando inoltre le occasioni di lavoro e di impresa e l'attrattività del sistema metropolitano torinese per nuove iniziative ed investimenti.

Torino metropoli più verde ed ecologica

La sostenibilità ambientale è la sfida del futuro e, insieme alla transizione ecologica, può costituire una delle linee di sviluppo per proiettare la città di Torino, in raccordo con i Comuni della Città Metropolitana, verso una nuova fase di crescita.

Oggi la concorrenza internazionale tra le grandi città metropolitane si gioca anche sulla qualità dell'ambiente: una città è attrattiva se è sostenibile, nei diversi ambiti del sistema urbano.

Produzione di energia da fonti rinnovabili, comunità energetiche, riduzione e riqualificazione energetica del patrimonio edilizio pubblico e privato, raccolta differenziata, riduzione delle emissioni.

Un ruolo centrale sarà assunto anche dalle società partecipate che andranno potenziate per lavorare in rete sul territorio della Città Metropolitana.

Bisogna cogliere la sfida del "Green Deal", lanciato dalla Commissione Europa nel 2020 per ridurre le emissioni di CO2 e raggiungere la neutralità climatica, sostenendo l'innovazione nell'industria e nei sistemi di trasporto e di riscaldamento, investendo sulla mobilità elettrica, migliorando le prestazioni energetiche.

Serve un grande piano strategico condiviso con tutti i Comuni della Città Metropolitana che accompagni la transizione ecologica ed energetica, un Green Deal metropolitano, che riguardi anche la gestione e l'implementazione delle infrastrutture verdi e lo sviluppo delle operazioni di riforestazione urbana su larga scala.

Altro cardine dello sviluppo territoriale riguarda la messa in sicurezza del territorio metropolitano ai fini della mitigazione del rischio idrogeologico: su questo fronte bisogna investire di più e con urgenza. Va definito un piano strategico di resilienza climatica, che indichi obiettivi precisi e quantificati, necessario ad assumere impegni concreti.

Immaginiamo quindi azioni che mirano a ridurre l'impronta biologica metropolitana ridefinendo i suoi processi in maniera circolare e contribuendo così, attraverso azioni locali, alla sfida globale posta dal cambio climatico.

Torino metropoli più mobile accessibile e collegata

Occorre cogliere l'occasione della trasformazione dei cicli della pendolarità casa-lavoro per migliorare la connettività e l'accessibilità al territorio metropolitano e del territorio metropolitano, in cui la facilità del movimento è garantita da un modello integrato ed attento all'utente di MAAS: Mobility as a Service.

Promuove un utilizzo differenziato del trasporto collettivo sulle medie e lunghe distanze e di mezzi alternativi all'auto privata sulle medie e brevi distanze.

Per Torino, come per ogni città metropolitana, la mobilità è un tema cruciale: consente di collegare servizi, residenza, lavoro, istruzione, formazione e tempo libero ma richiede investimenti in termini di tempo, spazi urbani e risorse.

La mobilità è anche un fattore di attrattività internazionale e sviluppo economico, sociale e culturale, di costruzione di servizi e reti sinergiche tra gli enti locali. È una politica di scala metropolitana, che deve guardare all'area vasta e interconnessa e non limitarsi ai confini urbani.

Esiste una interdipendenza molto stretta tra il sistema dei trasporti e le variazioni del contesto socioeconomico, demografico e ambientale. Le scelte politiche sulla mobilità producono effetti diretti e indiretti su molti altri settori

come ambiente, cultura, scuola e università, energia, servizi ai cittadini e alle cittadine, spazio urbano e metropolitano, consumo di suolo. Un sistema efficiente e integrato di trasporti rappresenta dunque un bene comune, un veicolo per lo sviluppo economico e la promozione sociale, uno strumento indispensabile per la costruzione dell'identità metropolitana e del sistema di rapporti tra enti locali.

Nel trasporto pubblico, sostenibilità sociale, ambientale ed economica sono gli obiettivi da perseguire, con l'attenzione rivolta alla quotidianità del servizio in tutte le zone di Torino e dell'area metropolitana: la cittadina e il cittadino, nel rispetto delle loro esigenze, devono potersi spostare in modo semplice ed economico e potenziare il trasporto pubblico significa anche agire efficacemente contro l'inquinamento dell'aria, che è la vera emergenza del momento: solo integrando Servizio Ferroviario Metropolitano, metropolitane, linee di trasporto di superficie, auto elettriche con adeguati spazi di ricarica, biciclette e sharing possiamo immaginare la città del futuro.

La chiave è quella di concepire la mobilità come un servizio che integra i diversi mezzi di trasporto, secondo il MAAS – mobility as a service – basato, grazie alla tecnologia, su una pianificazione personalizzata.

In questa logica è fondamentale sviluppare la massima integrazione del sistema di trasporto pubblico locale con il Sistema Ferroviario Metropolitano, che ad oggi rappresenta una vera e propria “linea metropolitana” di area vasta. Alcune porzioni strategiche sono in attesa di realizzazione, che va ottenuta al più presto (SFM 5, collegamento Porta Nuova-Porta Susa, stazione San Paolo) o di completamento e infrastrutturazione (Torino-Ceres e passante di corso Grosseto, stazione Rebaudengo, potenziamento ed elettrificazione linea canavesana e interventi sui passaggi a livello) o di rifacimento e riorganizzazione (le stazioni Dora e Zappata). Bisogna poi tornare a progettare l'interconnessione di Torino con il resto della Regione, accompagnando nelle sedi istituzionali come l'Osservatorio l'iter progettuale della linea TAV Torino-Lione, valorizzando il rapporto con i territori interessati, riprogettando le connessioni ferroviarie con Genova e con la Liguria di Ponente senza dimenticare il trasporto merci, anche attraverso il potenziamento di Sito Interporto logistico di Orbassano.

In questo quadro generale verrà inserito lo sviluppo e il potenziamento di GTT come grande azienda di trasporto pubblico di area metropolitana e il necessario rilancio dell'aeroporto di Caselle.

Lo sviluppo della mobilità sarà in grado di proiettare all'esterno dell'area metropolitana le connessioni del territorio con il resto del nord Italia e con i paesi oltre le Alpi.

Torino metropoli che impara di più

E' essenziale investire sul rinnovo strutturale dell'infrastruttura scolastica metropolitana, in termini edilizi e di modello spaziale della formazione. Comprende una serie di azioni volte a rafforzare ed innovare nell'ambito della formazione vocazionale sia a livello di scuola secondaria superiore che a livello universitario.

La nostra città ha solide risorse nel campo della formazione professionale, universitaria, dei centri di ricerca, dell'innovazione: in questo quadro anche le politiche del lavoro devono svilupparsi dalla collaborazione con i corpi intermedi, le associazioni imprenditoriali, le organizzazioni del lavoro, il terzo settore e l'associazionismo.

Per rendere efficace la filiera “sviluppo economico – politiche del lavoro – ricerca e innovazione” è necessario che la scala territoriale sia metropolitana, con maggiore integrazione in termini di obiettivi e strumenti tra gli enti coinvolti (Città di Torino, Città Metropolitana, Regione Piemonte) e all'interno degli enti stessi, tra i diversi assessorati e le strutture operative partecipate.

La pandemia, con la didattica a distanza, ha evidenziato il divario sociale tra gli studenti, penalizzando le fasce più deboli e incrementando significativamente l'abbandono scolastico.

La scuola gioca un ruolo determinante: è il primo e più incisivo veicolo di integrazione sociale, etnica e religiosa.

Gli interventi di edilizia scolastica della Città Metropolitana, che nei prossimi anni potranno godere dei finanziamenti europei, dovranno essere Strategici sviluppati lungo i tre assi della sicurezza, sostenibilità e innovazione didattica, con particolare attenzione alle aree periferiche.

A tal fine, occorre redigere un piano strategico per l'edilizia scolastica, e promuovere nuovi strumenti amministrativi utili a una pianificazione sistemica del territorio e degli spazi scolastici sotto utilizzati. Occorre ripensare alle scuole non solo come edifici e luoghi educativi ma anche come spazio pubblico e presidio sul territorio, in cui incrementare buone pratiche: mobilità sostenibile, offerta di spazi verdi, attività sportive e culturali, aggregazione sociale promuovendo la relazione scuola – territorio in tutti i contesti, facendo dell'infrastruttura scolastica una piattaforma multiservizi civica. La funzione della Città Metropolitana in materia di scuole superiori deve essere rivista sulla base del ruolo delle Città Metropolitane di impulso socio economico. In un orizzonte di potenziamento delle strutture scolastiche quale fulcro di socialità, scambio di culture, relazioni intergenerazionali e servizio alla collettività, In particolare attraverso - la promozione dell'adozione a scala metropolitana dell'approccio UNESCO - learning cities,

dotandosi di una strategia integrata di formazione metropolitana che avvii un profondo rinnovamento delle modalità di trasmissione e scambio delle conoscenze;- la valorizzazione degli spazi esterni delle scuole in funzione di didattica curriculare ed extracurriculare;- l'attivazione della scuola come centro civico e a servizio della collettività, attraverso la valorizzazione degli spazi e dei tempi sotto-utilizzati dell'infrastruttura scolastica per metterli a disposizione delle comunità locali per nuovi usi temporanei (complementari) e permanenti (supplementari) di interesse della comunità locale;- la promozione dell'integrazione delle realtà esistenti (IFP, ITS) in un ecosistema multipolare che faciliti e qualifichi la formazione professionalizzante in tutti i settori, in partenariato con l'impresa, consentendo l'accesso a infrastrutture e attrezzature di eccellenza che possono favorire un dialogo delle autonomie scolastiche con istituzioni, privati, nell'ottica di incentivare circuiti virtuosi formazione-lavoro, e comunque prospettive di scambio dentro-fuori la scuola.

Torino metropoli più attrattiva giusta ed eguale

Occorre promuovere uguali opportunità di sviluppo personale e di comunità nelle diverse parti del territorio per tutta la popolazione della Città metropolitana così da rendere quest'ultima nuovamente attrattiva per l'insediamento di residenti ed imprese. Comprende azioni volte ad introdurre e sostenere forme nuove di housing sociale e di residenzialità di comunità adatte alle specificità dei diversi contesti territoriali, che possono convogliare nuovi abitanti nei territori a demografia debole, oltre che prevenire e recuperare situazioni di esclusione sociale.

Torino Metropoli più sana

A partire dalla centralità che acquisirà la nuova "Città della salute" di Torino, si intende investire su un sistema territoriale integrato di educazione, prevenzione e diagnosi che anche attraverso la possibilità offerte dalla telemedicina e dalla diagnostica a distanza, promuova un'eguale accessibilità del sistema sanitario su tutto il territorio.

La Città Metropolitana dei servizi verso il territorio

Spetta alla Città metropolitana "la pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana" (art. 1, comma 40 lett B L. 56/2014) la "strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive" (art. 1, comma 40 lett C L. 56/2014) e la "promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e digitalizzazione in ambito metropolitano" (art. 1, comma 40 lett F L. 56/2014): si tratta di funzioni importanti che la Città metropolitana è riuscita ad erogare solo parzialmente nei confronti dei soggetti del territorio.

Attività strumentali e di supporto

L'esercizio delle funzioni fondamentali e la visione strategica dell'Ente non possono prescindere dall'efficienza e dall'efficacia della macchina amministrativa e delle sue funzioni trasversali a tutte le attività dell'Ente. Per tale motivo è necessario infondere anche in quest'ambito i necessari sforzi di innovazione e risposta alle sfide che la situazione contingente, in gran parte dovuta alla pandemia in corso ed alle relative conseguenze, impone all'Ente.

2.1.2.3 - Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione

Partendo dalle linee programmatiche e di mandato, sono stati predisposti gli obiettivi e le azioni strategiche declinati del Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

Il DUP quindi declina gli indirizzi politici in politiche, programmi e obiettivi da conseguire ed è a sua volta il presupposto per l'approvazione del Bilancio di previsione, che individua e destina le risorse per la realizzazione dei programmi, e del Piano esecutivo di gestione (PEG), che assegna le risorse ai responsabili dei programmi.

Il Consiglio Metropolitan con propria deliberazione n. 6/2023 del 14 febbraio 2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2026 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000).

Tale documento di valenza strategica per l'amministrazione è pubblicato su sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>

Gli obiettivi strategici individuati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato, nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo.

Gli obiettivi gestionali, riportati nella sottosezione 2.2 "Performance", costituiscono la declinazione di obiettivi operativi in termini di prodotto (*output*) atteso dall'attività gestionale, in applicazione dei principi che concorrono al valore pubblico, pertinenti processi, risorse umane e risorse economico finanziarie. Tali obiettivi sono affidati alla responsabilità della dirigenza.

2.1.3 - L'individuazione e la valutazione degli impatti delle politiche della Città metropolitana di Torino

2.1.3.1 - Gli indicatori di impatto del Piano strategico metropolitano 2021-2023 e del Documento Unico di programmazione 2023-2025

Le linee politiche dell'Ente sono contenute nei documenti di programmazione strategica dell'Ente precedentemente ricordati ed in particolare nel Piano strategico metropolitano, nelle Linee programmatiche di mandato e nella sezione strategica del Documento unico di programmazione.

Gli obiettivi strategici contenuti nella Sezione strategica del DUP hanno come esito degli **outcome**, cioè degli impatti, mentre gli obiettivi operativi contenuti nella Sezione Operativa del DUP, hanno come esito degli **output**, cioè dei risultati.

In particolare poi, per quanto riguarda gli Enti di area vasta come le Città metropolitane, oltre ad una selezione delle politiche contenute nel DUP, devono anche essere presi in considerazione gli assi e le strategie programmate nel Piano strategico metropolitano.

Sia gli assi e le strategie del Piano strategico metropolitano che gli obiettivi strategici del DUP per come sono stati predisposti contengono forti elementi di correlazione e sono diretti alla generazione di impatti in termini di Valore pubblico.

Gli obiettivi strategici del DUP e le strategie del PSM presentano poi diversi livelli di correlazione con gli obiettivi di valore pubblico in senso stretto, nella misura in cui siano in grado di generare impatti sulle diverse dimensioni del BES o degli SDG.

Per ciò che concerne il Piano strategico metropolitano, l'Amministrazione ha impostato un articolato sistema di monitoraggio, che prevede diversi livelli di osservazione e analisi, finalizzati non solo a rendicontare i risultati raggiunti, ma anche a ridefinire e aggiornare nel tempo obiettivi e strategie.

Il documento di Piano è stato infatti inteso come un documento flessibile e dinamico da aggiornare periodicamente, anche sulla base degli esiti delle attività di controllo e monitoraggio.

Il PSM 2021-2023 è inoltre stato concepito come il "Piano del territorio", che comprende sia azioni che rientrano tra le competenze di Città metropolitana, sia (molte) azioni che devono essere realizzate da altri attori o comunque con il concorso di altri attori, rispetto alle quali Città metropolitana può svolgere al più un ruolo di coordinamento, stimolo o impulso.

Da tale impostazione deriva anche una diversa riflessione rispetto a quale sia il fine e il perimetro delle attività di monitoraggio e valutazione. Occorre infine considerare che sebbene il Piano abbia formalmente assunto come orizzonte temporale di riferimento il triennio, la visione, le strategie e le azioni identificate perseguono obiettivi di medio-lungo termine, il cui grado di raggiungimento può essere valutato solo dopo che sia trascorso un sufficiente lasso di tempo.

Per tutti questi motivi, misurare il grado di efficacia del piano strategico è un'attività particolarmente complessa, così come è particolarmente complesso individuare indicatori quantitativi di *outcome* in grado di misurare l'impatto e gli esiti del Piano (e delle numerose politiche e azioni da esso previste) in termini di soluzione di specifici problemi di policy.

Se la valutazione dei molteplici effetti del Piano strategico potrà avvenire solo dopo la conclusione del triennio di validità del Piano e, anzi, solo nel medio-lungo periodo, è comunque necessario monitorare costantemente lo stato di avanzamento delle strategie e delle progettualità individuate dal PSM e considerare i primi risultati raggiunti rispetto ad alcune delle dimensioni sopra richiamate.

Nel corso del processo di elaborazione del Piano, è stato individuato un cruscotto di indicatori quantitativi con l'obiettivo di rilevare l'andamento nel tempo di alcuni fenomeni più ampi su cui intendono incidere le strategie e le azioni individuate dal Piano.

In particolare, per ciascuna delle 24 strategie del Piano e dei relativi obiettivi, sono stati individuati specifici **indicatori** di contesto, che fossero:

- significativi e rilevanti;
- misurabili e in ogni caso caratterizzati da una frequenza di rilevazione almeno annuale;
- riguardanti l'ambito territoriale metropolitano.

Sebbene tali indicatori non consentano di rilevare se un dato fenomeno sia un effetto diretto o indiretto del Piano, né in che misura il Piano abbia contribuito al raggiungimento di un determinato obiettivo, essi offrono nondimeno una fotografia delle dinamiche in atto, utile non solo per monitorare il contesto di operatività del Piano, ma anche per ri-definire e ri-orientare tempestivamente le strategie, le azioni e gli interventi da esso previsti.

Gli indicatori individuati per il monitoraggio del PSM sono stati inoltre fatti propri anche dal DUP che ha recepito gli obiettivi e le strategie del Piano.

Pianificazione strategica, programmazione operativa e obiettivi gestionali sono così stati ricondotti ad unitarietà in un unico sistema di pianificazione, programmazione e controllo che prevede:

- un processo "a cascata", di tipo top-down, che a partire dal programma politico e dagli obiettivi strategici attribuisce gli obiettivi gestionali alla tecnostruttura,

- un processo bottom-up di rilevazione, misurazione e rendicontazione, che parte dalla verifica degli obiettivi gestionali per arrivare al monitoraggio dei programmi e delle strategie
- un processo di riallineamento della pianificazione strategica in relazione agli esiti del monitoraggio e della verifica del livello di realizzazione degli obiettivi.

2.1.3.2 - La correlazione delle politiche dell'Ente con i domini del Benessere Equo e Sostenibile della Città metropolitana di Torino

Nel 2020 è stato sottoscritto un protocollo di intesa tra ISTAT, UPI, ANCI, Regione e Province autonome per costruire, attraverso un gruppo di lavoro interistituzionale, un sistema informativo statistico del *Benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane*.

Il progetto ha come finalità quella di realizzare delle analisi territoriali dirette all'individuazione di un set di indicatori utilizzabili nei documenti programmatici di area vasta secondo una concezione multidimensionale di benessere e sostenibilità, tramite la pubblicazione annuale di rapporti inerenti ai territori di area vasta di ciascun Ente partecipante al progetto.

In particolare il Benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane edizione anno 2022 copre 11 aree tematiche di benessere e sostenibilità (salute, formazione ed istruzione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica ed istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi), misurate con 77 indicatori, che hanno come riferimento, tra gli altri, gli indicatori sintetici dei *Sustainable development Goals (SDG)* dell'agenda ONU 2030.

Il progetto e le sue pubblicazioni costituiscono quindi uno strumento di informazione indispensabile per i contenuti e gli indicatori da utilizzare nei documenti programmatici degli Enti partecipanti.

Gli indicatori del BES metropolitano sono stati individuati strumentalmente alla loro capacità di rilevare gli impatti delle strategie declinate nei documenti unici di programmazione degli Enti di area vasta.

Gli indicatori sono stati raggruppati in 11 aree tematiche (c.d. "domini") sopra citate ed individuati come di interesse per gli obiettivi dell'agenda ONU 2030, per le misure di benessere equo e sostenibile o per altri obiettivi.

Come previsto dalle linee di indirizzo per la compilazione del PIAO approvata con il D.M. 132/2022, l'Amministrazione deve esplicitare nel proprio Piano una selezione delle politiche dell'Ente che si traducono in termini di valore pubblico anche con riferimento alle misure del BES e degli SDG dell'agenda ONU 2023 elaborati dall'ISTAT e dal CNEL.

I domini delle aree tematiche del rapporto del *Benessere equo e sostenibile della Città metropolitana di Torino ed. 2022* ed i relativi indicatori, costituiranno quindi il punto di riferimento per la pesatura della correlazione degli obiettivi strategici della Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e delle strategie del PSM 2021-2023, rispetto alla loro potenzialità di impatto sui domini e gli indicatori di benessere equo e sostenibile nella Città metropolitana di Torino preso come riferimento del valore pubblico nel territorio metropolitano.

E' tuttavia opportuno sottolineare come gli **indicatori** contenuti nei rapporti sul benessere equo e sostenibile della Città metropolitana di Torino siano **di tipo settoriale** in quanto servono a quantificare singole dimensioni di benessere degli stakeholders; ad esempio, per ciò che concerne le

dimensioni del BES nel territorio della Città metropolitana di Torino gli indicatori riguardano le seguenti dimensioni: salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica ed istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione ricerca e creatività, qualità dei servizi.

E' poi utile considerare come tali indicatori siano organizzati con **metriche** di misurazione differenti (in relazione a quale dimensione del BES misurano) ed in termini **monodimensionali**, nel senso che misurano o solo il benessere economico o solo quello ambientale o solo quello lavorativo etc..


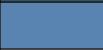

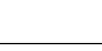
Si osserva poi che gli impatti delle politiche dell'Amministrazione semplicemente concorrono, in misura più o meno ampia, insieme ad altri fattori ed attori istituzionali e non, ad incidere sugli elementi misurati dagli indicatori del BES e che le politiche, declinate in obiettivi strategici del DUP, spesso incidono (sempre in maniera più o meno ampia) su più dimensioni del BES.

Tenendo quindi fermi come dimensioni del Valore pubblico gli indicatori del BES e degli SDGs contenuti nel rapporto il *Benessere equo e sostenibile nella Città metropolitana di Torino ed. 2022*, in un'ottica di armonizzazione del PIAO con il Documento Unico di Programmazione e del Piano strategico metropolitano, è stata predisposta una griglia a matrice per ciascun obiettivo strategico del DUP 2023-2025, nella quale collocare gli obiettivi strategici nel Volume III (Se.S) del DUP, le strategie del PSM 2021-2023 rispetto alla loro correlazione con i domini del BES metropolitano.

Nel modello a matrice la selezione di obiettivi strategici metropolitani vengono valutati (con una scala di 4 gradi) rispetto al livello di correlazione con ciascuna dimensione (c.d. "dominio") del Benessere Equo e Sostenibile, così come individuata nel citato rapporto 2022 sul BES nella Città metropolitana di Torino.

Il livello di correlazione di ciascun obiettivo rispetto ai suoi potenziali impatti sui domini di benessere equo e sostenibile sul territorio metropolitano torinese, è stato quotato in funzione delle potenzialità di impatto dell'obiettivo sugli indicatori di ciascun ambito (dominio) di BES, secondo la seguente scala.

A seguire la matrice completa per evidenziare in prima battuta l'impatto degli obiettivi strategici rispetto alle dimensioni di valore pubblico evidenziate.

Forte correlazione	
Media correlazione	
Bassa correlazione	
Correlazione molto debole o assente	

Asse PSM	Strategia PSM	Indirizzo Strategico	Obiettivo strategico	Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi
1. Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo	1.1 Costruire capacità 4.0		OS 1011 Costruire la capacità 4.0. Agenda Digitale OS 1012 Migliorare la capacità 4.0: efficacia della programmazione e qualità della reportistica statistica											
	1.2 Innovare nella produzione montana ed innovativa	Torino metropoli più produttiva ed innovativa	OS 1022 Innovare nella produzione montana ed innovativa											
	1.4 Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale		OS 1041 Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale OS 1042 Rendere semplice ed accessibile la P.A. trasparenza dell'azione											
	1.5 Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	di rilievo nazionale ed internazionale anche attraverso la OS 105 Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica											
	1.6 Riconoscere e sviluppare nuovi potenziali filiere di produzione	Torino metropoli più produttiva ed innovativa	OS 106 Riconoscere e sviluppare potenziali filiere di produzione											
	1.7 Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale		OS 107 Promuovere i Distretti del cibo OS 108 Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale											
	2. Rivoluzione verde e transizione ecologica	2.1 Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde	Torino metropoli più verde ed ecologica	concorso alla definizione di piani di recupero autorizzazione e controllo delle attività OS 2015 Favorire la diffusione della cultura e del rispetto delle aree verdi OS 2016 Supporto alle funzioni ambientali degli Enti Locali OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili										
2.2 Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente			OS 2017 Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili											
2.3 Valorizzare le opportunità delle energie rinnovabili per i territori			OS 203 Valorizzare le opportunità delle energie rinnovabili											
2.4 Diventare la metropoli del green building		Torino metropoli che impara di più	metropoli del green building: contenimento dei costi di gestione del building, sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo											
2.5 Diventare metropoli circolari		Torino metropoli più verde ed ecologica	OS 205 Diventare metropoli circolari											
3. Infrastrutture per la mobilità	3.1 Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori	Torino metropoli più accessibile e collegata	OS 305 Riorganizzare il sistema di trasporto pubblico locale OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili											
	3.2 Qualificare ed integrare l'infrastruttura metropolitana ordinaria		OS 307 Viabilità e sicurezza stradale OS 308 Qualificare ed integrare l'infrastruttura metropolitana ordinaria											
	3.3 Ridisegnare la metropoli come rete policentrica di città e quartieri 15		OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili											
	3.4 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini	Torino metropoli più verde ed ecologica	OS 304 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini											
4. Istruzione, formazione, ricerca e cultura	4.1 Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola	Torino metropoli che impara di più	metropoli del green building: contenimento dei costi di gestione del OS 401 Diventare la metropoli laboratorio di una nuova scuola: interventi per il collegamento e la manutenzione e degli edifici funzionali dell'Ente in materia di istruzione con le funzioni in materia di ricerca e sviluppo											
	4.2 Metropoli integrato della formazione		OS 402 Metropoli integrato della formazione											
5. Equità sociale, di genere e territoriale	5.1 Capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e		OS 501 Capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e											
	5.2 Riabitare Torino metropoli	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	OS 502 Riabitare Torino metropoli											
6. Salute	6.1 Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	OS 107 Promuovere i Distretti del cibo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili											
	6.2 Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	OS 107 Promuovere i Distretti del cibo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili											

Le griglie a matrice che seguono sono state organizzate in 6 gruppi corrispondenti agli assi del Piano strategico metropolitano 2021-2023, esse riportano il grado di correlazione di ciascun obiettivo strategico del DUP e strategia del PSM rispetto agli indicatori del BES di Province e Città metropolitane.

Asse 1: Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette ad aumentare la capacità di creare valore nei diversi comparti economici (agricoltura, turismo, manifattura, servizi, commercio, pubblica amministrazione) attraverso il trasferimento tecnologico, la digitalizzazione, l'automazione, la cooperazione in reti di impresa, la costruzione di filiere di processo e di prodotto, la promozione del territorio e delle sue produzioni. L'obiettivo è quello di aumentare così l'offerta di occasioni di lavoro e di impresa e l'attrattività del sistema metropolitano torinese per nuove iniziative e investimenti.

Gli impatti dell'asse riguardano in generale tutti i fattori materiali ed immateriali legati alla digitalizzazione ed in particolare l'innovazione nella produzione montana ed agroalimentare, l'integrazione dell'offerta turistica e lo stimolo dell'innovazione nelle microimprese e nella P.A..

La realizzazione di queste politiche inciderà principalmente sugli indicatori di BES che misurano la sicurezza (informatica) e la capacità del territorio di sviluppare innovazione, ricerca e creatività, di offrire servizi di qualità; infine beneficeranno di queste politiche i lavoratori coinvolti che potranno registrare miglioramenti nella loro produttività e nella conciliazione dei propri tempi di lavoro e vita, grazie ai benefici della digitalizzazione.

Indirizzo strategico		Torino metropoli più produttiva ed innovativa								
Strategia PSM		Costruire capacità 4.0								
Obiettivo strategico		OS01011 Costruire la capacità 4.0: Agenda digitale								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più produttiva ed innovativa								
Strategia PSM		Costruire capacità 4.0								
Obiettivo strategico		OS01012 Costruire la capacità 4.0: efficacia della programmazione strategica								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Costruire capacità 4.0									
Obiettivo strategico	OS01013	Costruire la capacità 4.0: Estensione e qualità della reportistica statistica riferita all'ambito metropolitano								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Innovare nella produzione montana ed agricola									
Obiettivo strategico	OS01013	Innovare nella produzione montana ed agricola								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Stimolare l'innovazione nel sistema delle PMI e delle microimprese									
Obiettivo strategico	OS0103	Stimolare l'innovazione nel sistema delle PMI e delle microimprese								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale									
Obiettivo strategico	OS01041	Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale									
Obiettivo strategico	OS01042	Rendere semplice ed accessibile la P.A.: trasparenza dell'azione amministrativa								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale									
Strategia PSM	Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica									
Obiettivo strategico	OS0506	Riaffermazione della Città metropolitana di Torino del ruolo propulsore nella organizzazione di eventi di rilievo nazionale ed internazionale anche attraverso la digitalizzazione di eventi e modalità di diffusione e comunicazione degli stessi								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica									
Obiettivo strategico	OS0105	Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Riconoscere e sviluppare potenziali filiere di produzione									
Obiettivo strategico	OS0106	Riconoscere e sviluppare potenziali filiere di produzione								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategie PSM	Riconoscere e sviluppare potenziali filiere di produzione Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga									
Obiettivo strategico	OS0107 Promuovere i Distretti del cibo									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più produttiva ed innovativa									
Strategia PSM	Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale									
Obiettivo strategico	OS0108 Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Asse 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette ad aumentare la qualità ecologica, ambientale e paesaggistica dell'area metropolitana, contribuendo attraverso azioni locali alla sfida globale posta dal cambiamento climatico.

Gli impatti riguardano in generale la capacità di progettare e costruire una “Metropoli verde e circolare”, tramite una serie di azioni volte a promuovere il riuso delle aree dismesse, a rafforzare le capacità dell'Ente nei propri ambiti di competenza che incidono su tematiche ambientali quali: la tutela dell'atmosfera e delle risorse idriche, il contenimento della fauna selvatica, la realizzazione di ciclovie ed il presidio della funzionalità del patrimonio scolastico in termini di efficienza energetica.

La realizzazione di queste politiche inciderà in generale sugli indicatori di BES che riguardano la qualità dell'ambiente, del territorio e della salute dei suoi abitanti, dell'efficienza patrimonio edilizio scolastico.

Indirizzo strategico		Torino metropoli più verde ed ecologica								
Strategia PSM		Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde. Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente								
Obiettivo strategico		OS02011	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: concorso alla definizione di piani di recupero ambientale in aree degradate e siti dismessi							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più verde ed ecologica								
Strategia PSM		Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde								
Obiettivo strategico		OS02012	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: efficacia delle funzioni di autorizzazione e controllo delle attività comportanti pericolo di inquinamento, delle bonifiche o messa in sicurezza							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde									
Obiettivo strategico	OS02013	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: efficacia delle azioni di tutela delle risorse idriche e dell'atmosfera								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde									
Obiettivo strategico	OS02014	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: favorire la diffusione della cultura e del rispetto delle aree naturali								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più accessibile e collegata									
Strategie PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori Ridisegnare la metropoli come rete policentrica di città e quartieri in 15' Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga									
Obiettivo strategico	OS0306	Incrementare l'estensione delle piste ciclabili								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde									
Obiettivo strategico	OS02015	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: favorire la corretta relazione tra attività venatoria e rispetto dell'ambiente								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde									
Obiettivo strategico	OS02016	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde: supporto alle funzioni ambientali degli Enti Locali								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategie PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga									
Obiettivo strategico	OS0206	Sviluppare azioni di contrasto ed adattamento ai cambiamenti climatici								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategie PSM	Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse del patrimonio esistente Diventare la metropoli del green bulding									
Obiettivo strategico	OS02042	Diventare la metropoli del green bulding: sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo ambientalmente sostenibile								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente									
Obiettivo strategico	OS0202	Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Valorizzare le opportunità delle energie rinnovabili per i territori della metropoli									
Obiettivo strategico	OS0203	Valorizzare le opportunità delle energie rinnovabili								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategie PSM	Diventare la metropoli del green bulding Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola									
Obiettivo strategico	OS02041	Diventare la metropoli del green bulding: contenimento dei costi di gestione del patrimonio scolastico								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli che impara di più									
Strategia PSM	Diventare la metropoli del green bulding									
Obiettivo strategico	OS0403	Realizzare interventi per il collegamento e la manutenzione degli edifici scolastici								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più verde ed ecologica									
Strategia PSM	Diventare metropoli circolare									
Obiettivo strategico	OS0205	Diventare metropoli circolare								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Asse 3: Infrastrutture per la mobilità

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette a cogliere l'occasione della trasformazione dei cicli della pendolarità casa-lavoro per migliorare la connettività e l'accessibilità al e del territorio metropolitano, innestando sulla rete radiocentrica del ferro potenziata, un reticolo di mobilità locale che abbia nelle stazioni nodi di scambio modale e di servizi.

Si vuole promuovere così lo spostamento con i mezzi pubblici, in bicicletta e a piedi e la qualificazione dello spazio pubblico nei contesti di urbanizzazione recente.

Gli impatti dell'asse riguardano in generale l'obiettivo di sviluppare la mobilità metropolitana come servizio multimodale, organizzando una metropoli policentrica collegata ai nodi globali più vicini; sono inoltre valorizzate le competenze dell'Ente in materia di organizzazione del trasporto pubblico locale (TPL) e di manutenzione della rete viaria del territorio.

La realizzazione di queste politiche inciderà in generale sugli indicatori di BES principalmente sulla qualità dei servizi di trasporto pubblico locale, con ricadute positive in tema di ambiente e sicurezza delle infrastrutture della viabilità.

+

Indirizzo strategico		Torino metropoli più accessibile e collegata								
Strategia PSM		Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori								
Obiettivo strategico		OS0301	Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più accessibile e collegata								
Strategia PSM		Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori								
Obiettivo strategico		OS0305	Riorganizzare il sistema di trasporto pubblico locale							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più accessibile e collegata									
Strategia PSM	Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori									
Obiettivo strategico	OS0307 Viabilità e sicurezza stradale									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più accessibile e collegata									
Strategia PSM	Potenziare, qualificare ed integrare l'infrastruttura metropolitana primaria di mobilità pubblica									
Obiettivo strategico	OS0302 Potenziare, qualificare ed integrare l'infrastruttura metropolitana primaria di mobilità pubblica									
Salute										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più accessibile e collegata									
Strategia PSM	Ridisegnare la metropoli come rete policentrica di città e quartieri in 15'									
Obiettivo strategico	OS0303 Ridisegnare la metropoli come rete policentrica di città e quartieri in 15 minuti									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più accessibile e collegata									
Strategia PSM	Collegare la metropoli ai nodi globali vicini									
Obiettivo strategico	OS0304 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Asse 4: Istruzione, formazione, ricerca e cultura

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette ad investire sul rinnovo strutturale dell'infrastruttura scolastica metropolitana in termini edilizi e di modello spaziale della formazione, cogliendo le opportunità sperimentate con la DAD in periodo Covid-19.

Gli impatti dell'asse riguardano gli ambiti di responsabilità dell'Ente in materia di istruzione ed orientamento, che saranno concentrati sulla creazione di un ecosistema metropolitano integrato dell'istruzione superiore e dell'orientamento.

Sono poi valorizzate le funzioni della Amministrazione in ambito manutentivo del patrimonio edilizio scolastico superiore.

La realizzazione di queste politiche inciderà principalmente sugli indicatori riguardanti l'istruzione formazione dei cittadini del territorio, con ricadute indirette sulla capacità di innovazione e ricerca del sistema scolastico.

Indirizzo strategico		Torino metropoli che impara di più								
Strategia PSM		Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola								
Obiettivo strategico		OS0401	Diventare la metropoli laboratorio di una nuova scuola							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli che impara di più								
Strategia PSM		Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola								
Obiettivo strategico		OS0403	Realizzare interventi per il collegamento e la manutenzione degli edifici scolastici							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli che impara di più									
Strategia PSM	Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola									
Obiettivo strategico	OS0404	Raccordo delle funzioni dell'Ente in materia di istruzione con le funzioni in materia di orientamento								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli che impara di più									
Strategia PSM	Creare un ecosistema metropolitano integrato della formazione professionale e vocazionale									
Obiettivo strategico	OS0402	Creare un ecosistema metropolitano integrato dell'istruzione superiore								
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Asse 5: Equità sociale, di genere e territoriale

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette a promuovere eguali opportunità di sviluppo personale e di comunità nelle diverse parti del territorio metropolitano e per l'intera popolazione metropolitana, rendendo la Città metropolitana un luogo nuovamente attrattivo per l'insediamento di residenti ed imprese.

Gli impatti dell'asse riguardano 3 linee di intervento: il rafforzamento della capacità del territorio di attrarre nuovi talenti e giovani, la costruzione di un nuovo welfare urbano, la diffusione dei servizi per l'infanzia.

La realizzazione di queste politiche inciderà positivamente sugli indicatori di benessere economico, migliorando le relazioni sociali e la capacità del territorio di attrarre talenti.

Indirizzo strategico		Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale								
Strategia PSM		Rafforzare la capacità di attrarre, valorizzare e diversificare i talenti								
Obiettivo strategico		OS0501	Rafforzare la capacità di attrarre, valorizzare e diversificare i talenti							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale								
Strategia PSM		Riabitare Torino metropoli								
Obiettivo strategico		OS0502	Riabitare Torino metropoli							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale								
Strategia PSM		Costruire un nuovo welfare urbano per una metropoli inclusiva e solidale								
Obiettivo strategico		OS0503	Costruire un nuovo welfare urbano per una metropoli inclusiva e solidale							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale									
Strategia PSM	Attivare i giovani come risorse per il futuro della Torino metropolitana									
Obiettivo strategico	OS0505 Attrarre i giovani come risorse per il futuro della Torino metropolitana									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Asse 6: Salute

Le strategie di questo asse del Piano strategico metropolitano sono dirette ad innestare sulla futura Città della Salute di Torino un sistema territoriale integrato di educazione, prevenzione e diagnosi che, anche attraverso le possibilità della telemedicina e della diagnostica a distanza, promuova un eguale accessibilità del sistema sanitario sul territorio.

Gli impatti dell'asse riguardano la costruzione di un sistema di centri sanitari decentrati connessi alla "Città della salute" ed un rafforzamento del sistema di monitoraggio dei fattori inquinanti nell'atmosfera.

La realizzazione di queste politiche inciderà innanzitutto sugli indicatori che misurano la qualità dei servizi sanitari del territorio e sugli indicatori che monitorano la qualità dell'ambiente (in particolare atmosfera) e la salute dei cittadini.

Indirizzo strategico	Torino metropoli più sana									
Strategia PSM	Costruire un sistema di centri sanitari decentrati tecnologicamente avanzati e connessi alla "Città della salute"									
Obiettivo strategico	OS0601 Costruire un sistema di centri sanitari decentrati tecnologicamente avanzati e connessi alla "Città della salute"									
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più sana								
Strategia PSM		Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga								
Obiettivo strategico		OS0602	Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Obiettivi strategici fuori dal perimetro del Piano Strategico Metropolitan

Sono di seguito riportati alcuni obiettivi contenuti nella sezione strategica del DUP che, pur non avendo una correlazione diretta ed immediata con le strategie del Piano strategico metropolitano, sono comunque caratterizzanti del ruolo di Ente di area vasta della Città metropolitana di Torino rispetto ad un territorio caratterizzato dalla presenza di molti piccoli Comuni.

In questo ruolo la Città metropolitana può esercitare una funzione di supporto e di aggregazione di interessi territoriali; in tale ambito si evidenziano le attività di assistenza tecnica per i Comuni o di supporto per la partecipazione a progettualità e finanziamenti europei nonché l'attività della Centrale di Committenza della Città metropolitana a favore degli Enti del territorio metropolitano.

La realizzazione di questi obiettivi inciderà principalmente sugli indicatori relativi al patrimonio edilizio pubblico e su quelli relativi alla politica ed istituzioni.

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS0701	La Città metropolitana come comunità di interessi territoriali							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS0702	Informazione e comunicazione ai cittadini e ai soggetti del territorio							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS07031	Reti di servizi e delle infrastrutture: integrazione dei servizi di scala sovracomunale e supporto tecnico amministrativo agli Enti Locali							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS0704	Comuni metropolitani, utilities e servizi di dimensione metropolitana, connessioni e progetti: attivazione della Centrale Unica Appalti e della funzione di soggetto aggregatore							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS07032	Partecipazione alle iniziative di cooperazione europea ed internazionale							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		La Città metropolitana dei servizi verso il territorio								
Obiettivo strategico		OS0705	Promozione dei progetti da finanziare con risorse sovranazionali – Partecipazione ed assistenza alla partecipazione di altri enti/stakeholders a progetti europei e transnazionali							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Indirizzo strategico		Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale								
Obiettivo strategico		OS0504	Attuare la clausola di condizionalità per i bandi legati al PNRR ed alle risorse della politica di coesione							
Categorie di impatto rispetto a BES Città metropolitana di Torino										
Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi

Il risultato finale è un **quadro delle potenzialità di impatto** in termini di valore pubblico delle politiche dell'Ente individuate nel DUP e nel PSM rispetto alle diverse dimensioni di benessere equo e sostenibile della comunità del territorio metropolitano torinese.

Il D.M. 132/2022 recante la definizione dei contenuti del PIAO, prevede poi che nella sottosezione 2.1 “Valore pubblico” debbano anche essere indicate le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all’Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e diversamente abili.

Nei successivi paragrafi sono quindi declinate le strategie e gli interventi che l’Amministrazione metropolitana intende adottare per facilitare l’accesso alle proprie sedi ed ai propri servizi da parte dei cittadini svantaggiati.

2.1.4 - Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini diversamente abili

Un’attenzione particolare negli obiettivi dell’Amministrazione è riservata al rafforzamento del legame della Città Metropolitana con i propri interlocutori e con i propri utenti.

Il D.M. 236/1989, che contiene le prescrizioni tecniche volte a garantire l’accessibilità, visitabilità ed adattabilità degli edifici, definisce l’accessibilità come *“la possibilità, anche per persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l’edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia”*.

Con la Legge del 9 gennaio 2004 n. 4, nota come Legge Stanca, vengono definite le “Disposizioni per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”.

In un’ottica di inclusione sociale e di rimozione di ogni tipo di ostacolo ai soggetti più fragili e vulnerabili, in modo da favorire la piena fruibilità dei servizi offerti a tutta comunità, gli interventi vengono pianificati per garantire la piena accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

2.1.4.1 - Accessibilità fisica

PREMESSE

Il tema dell’accessibilità delle sedi della Città metropolitana di Torino riguarda principalmente da un lato le sedi degli uffici dell’Amministrazione, dall’altro le sedi facenti parte del patrimonio di edilizia scolastica.

In base alla definizione di “accessibilità”, contenuta nell’art. 2 del D.M. 236/1989, la gestione e l’eventuale adeguamento degli spazi deve tendere a realizzare ambienti privi di fonti di pericolo, di fonti di affaticamento o di disagio e necessariamente privo di barriere architettoniche.

I vigenti provvedimenti legislativi nazionali (L.13/89 D.M.236/89 D.P.R.503/96, ecc.) sono caratterizzati da un margine di discrezionalità delle soluzioni tecniche proponibili, legata ad una impostazione di tipo “prestazionale”.

Quello che conta quindi è la “prestazione” che deve avere l’edificio per consentire una fruibilità agevole da parte di tutti (accessibilità), comprese le persone con deficit motori o sensoriali.

L’accessibilità quindi va intesa, in modo più ampio, come l’insieme delle caratteristiche spaziali, distributive ed organizzativo-gestionali dell’ambiente costruito (e dei relativi sistemi per la

mobilità), che consenta realmente una fruizione agevole, ed in condizioni di adeguata sicurezza ed autonomia dei luoghi.

Nel corso del 2023 l'Amministrazione intende preliminarmente mappare lo stato dei luoghi delle sedi della Città Metropolitana adibite ad uffici, al fine di verificare lo stato dell'accessibilità fisica agli uffici in termini di presenza di eventuali barriere architettoniche.

In relazione agli esiti di tale preliminare verifica, verranno pianificati gli interventi necessari a consentire la piena accessibilità agli uffici pubblici che andranno a costituire obiettivi specifici per il 2024.

SEDE DEGLI UFFICI DI CORSO INGHILTERRA N. 7

Relativamente alla sede degli uffici di corso Inghilterra l'obiettivo della facilitazione della fruizione degli spazi e delle relative funzioni offerte, viene declinato in funzione dei diversi ambiti in cui i fruitori (utenti e dipendenti) accedono alla sede.

In particolare la sede degli uffici della Città metropolitana di Torino è localizzata in Corso Inghilterra n. 7 ed è stata progettata ed organizzata in modo da facilitare l'accesso da parte di persone diversamente abili.

In virtù della propria collocazione fisica rispetto alle principali direttrici del trasporto pubblico locale, la sede è facilmente raggiungibile tramite i mezzi di trasporto pubblico urbano ed extra urbano.

L'accessibilità all'edificio è poi facilitata dalla presenza di misure di superamento delle barriere architettoniche e dall'eventuale possibilità di ricovero dei mezzi di trasporto dei dipendenti che hanno limiti alla deambulazione.

L'accessibilità degli spazi interni comuni coinvolge tutte le unità ambientali che sono dotate di componenti che permettono la fruizione in autonomia da parte degli utenti e dei dipendenti diversamente abili.

SEDI DEGLI ISTITUTI DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

Per quanto attiene le competenze in materia di edilizia scolastica, una delle funzioni fondamentali della Città metropolitana è quello di sostenere, in collaborazione con le diverse istituzioni scolastiche, il successo scolastico e formativo degli alunni e del personale della scuola con disabilità, condividendone le criticità e le soluzioni per supportare ed agevolare il lavoro dei soggetti che usufruiscono degli spazi scolastici.

La Città metropolitana in questo settore svolge il proprio ruolo normativo assicurando altresì il confronto e la mediazione con le esigenze che le Dirigenze scolastiche, ponendosi al servizio delle istituzioni, rappresentando il punto di riferimento per ogni intervento edile ed impiantistico atto alla rimozione di ogni tipo di ostacolo alla mobilità.

In questi ultimi anni si è rilevato un incremento costante degli allievi con disabilità, ma anche la contestuale presenza di nuovi bisogni e nuovi problemi, per i quali spesso il confine tra disabilità e disagio diventa labile (ad es. autismo); questi fenomeni impegnano l'Ente in una ricerca spesso difficile di risorse straordinarie per agevolare l'utilizzo degli spazi didattici dei plessi.

Caratteristica essenziale di un qualsiasi spazio è quella di dover consentire una fruizione completa ed agevole, da parte di tutti coloro che lo frequentano, compresi coloro che per periodi temporanei o in modo permanente soffrono per una ridotta capacità motoria o sensoriale.

Il tema dell'accessibilità è senza dubbio uno dei più determinanti dal punto di vista della vivibilità degli spazi costruiti e quindi risulta un'essenziale caratteristica qualitativa dell'immobile e delle sue attrezzature.

Interventi previsti ed in fase di realizzazione

La Città Metropolitana di Torino gestisce un patrimonio immobiliare di edilizia scolastica di circa 150 edifici (corrispondenti a più di 1.000.000 di mq di superficie calpestabile), che ospita quasi 90.000 studenti.

Tutte le progettualità promosse negli ultimi anni sulle infrastrutture scolastiche rientrano nelle strategie e azioni finora menzionate e, sulla base della conoscenza dei singoli edifici e delle realtà territoriali, si è principalmente intervenuti sugli spazi esterni, sulle parti comuni e nelle zone adibite ad attività didattiche.

In particolare si sono resi accessibili gli istituti con ingressi idonei, intervenendo sui marciapiedi esterni, sui serramenti di ingresso, sulla riduzione di ogni dislivello tra interno ed esterno; nella realizzazione di complanarità degli eventuali diversi pavimenti con raccordi o rifacimento degli stessi; il rifacimento o la creazione di nuovi servizi igienici e locali infermeria dedicati, con spazi di manovra adeguati e specifiche dotazioni nella disposizione dei sanitari; adeguamento o sostituzione di ascensori; riattivazione di servoscale o loro sostituzione con rampe di idonea pendenza per superare dislivelli; passerelle esterne coperte; spazi calmi o luoghi sicuri in caso di incendio; pavimentazioni palestre.

Le progettualità di miglioramento dell'accessibilità degli istituti scolastici in fase di realizzazione, sono sintetizzate **nell'”*Elenco interventi accessibilità*”**, **allegato sotto la lett. A) alla presente sottosezione del Piano per farne parte integrante e sostanziale.**

Interventi di futura programmazione

La piena inclusione degli alunni con disabilità è un obiettivo che la Città metropolitana di Torino intende perseguire attraverso una temporizzazione degli interventi.

L'area dello svantaggio scolastico è molto più ampia di quella riferibile esplicitamente alla presenza di deficit fisici; in ogni classe sono presenti alunni che presentano una richiesta di speciale attenzione per una varietà di ragioni che sono anche legate a disabilità sensoriali o psichiche.

Gli interventi di ammodernamento e riqualificazione degli immobili scolastici gestiti dalla Città metropolitana di Torino in futura programmazione avranno come priorità di interventi, oltre a quelli legati alla sicurezza, tutti quelle migliorie necessarie per la completa integrazione di tutti i tipi di disabilità all'interno degli ambienti scolastici.

La programmazione degli interventi avverrà aggiornando in tempo reale le eventuali criticità e nuovi bisogni di ogni plesso scolastico, tenendo conto delle diverse esigenze che i

Dirigenti Scolastici signaleranno, al fine di predisporre successivamente un'unica proposta progettuale per ogni scuola diretta a risolvere la criticità nel suo complesso.

Tra gli interventi da porre in essere, rientrano le sostituzioni programmate dei vecchi impianti elevatori, la sostituzione con rampe ove possibile dei servoscala, che garantiscono costi manutentivi inferiori e permettono una maggiore autonomia,, il rifacimento o integrazione di nuovi servizi igienici a tutti i piani degli edifici oltre a tutti quegli interventi di manutenzione ordinaria che le scuole inoltrano ai tecnici referenti per gli edifici.

2.1.4.2 - Accessibilità digitale

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale si proseguirà con gli interventi rivolti a garantire l'accesso agevole a tutti i contenuti e servizi presenti sul sito web istituzionale ed alla implementazione dei dati pubblicati in formato aperto.

Al fine di fornire un servizio di qualità rivolto a tutti gli utenti senza esclusione alcuna, la Città metropolitana di Torino sul proprio sito istituzionale ha rivolto particolare attenzione al tema dell'accessibilità delle informazioni da parte di utenti affetti da disabilità.

Sono stati recepiti e applicati i punti di controllo della Verifica Tecnica definiti dalla Legge del 9 gennaio 2004 n. 4 "*Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici*", nota come **Legge Stanca**. Come indicato dalla legge stessa, sono state adottate le direttive redatte dal WAI (*Web Accessibility Initiative*), organo del W3C (World Wide Web Consortium) che si occupa di tematiche relative all'accessibilità.

Dal punto di vista tecnico, per l'implementazione delle pagine viene adottato l'HTML 5 insieme ai CSS-level 3 (fogli di stile con CSS media query): queste tecnologie permettono la separazione tra contenuto e impaginazione di un documento, consentendone una fruizione più efficace, indipendentemente dal dispositivo tecnologico adottato e nella maniera più flessibile rispetto ai diversi dispositivi. Disabilitando i fogli di stile, viene visualizzata la versione testuale della pagina. Ricordiamo che, per poter usufruire in maniera completa di tutti i servizi presenti, potrebbe essere necessario l'attivazione del *javascript*.

In particolare, questo è importante per visualizzare il calendario eventi e la possibilità di salvare l'home page fra i "preferiti" nei principali siti di social bookmarking.

Il sito web istituzionale presenta una grafica con caratteristiche tecniche di maggiore adattabilità, secondo le nuove tendenze del *responsive design*, una pratica utilizzata per rendere i siti internet adattabili automaticamente ai diversi dispositivi su cui viene visualizzato, senza la necessità di creare più versioni del sito stesso. Con il proliferare di smartphone e tablet, navigare ovunque attraverso il proprio cellulare o il tablet è diventata una consuetudine e per questo mettere a disposizione una grafica compatibile con gli schermi più piccoli è un accorgimento indispensabile, nell'ottica di una sempre maggiore accessibilità e usabilità.

Le pagine del sito web della Città metropolitana di Torino si adattano automaticamente in base alla larghezza dello schermo del dispositivo in uso.

Non si possono escludere, in pagine specifiche, piccoli problemi di visualizzazione con le larghezze di schermo più ridotte, a causa di particolari elementi (tabelle con molti dati, immagini grandi, indirizzi mail lunghi).

Il lavoro di test ed ottimizzazione delle pagine sui vari dispositivi è in continuo progresso ed evoluzione.

In particolare, poi, per quanto riguarda il rapporto diretto con i cittadini, l'**Ufficio Relazioni con il Pubblico** adotta una modalità multi-canale, che consente alle persone di scegliere lo strumento più adatto alle proprie esigenze: sportello fisico, telefono, e-mail, PEC e sito Internet.

Sono a disposizione online sul sito di Città metropolitana di Torino (nel canale dedicato all'Ufficio Relazioni con il Pubblico) moduli in PDF scaricabili e compilabili, inoltre viene offerta ai cittadini la possibilità di accedere a diversi servizi anche in modalità digitale, attraverso appositi moduli online. In particolare è possibile presentare online richieste di accesso agli atti (documentale, civico semplice, civico generalizzato), istanze di riesame per l'accesso civico generalizzato, segnalazioni e reclami.

Allo scopo di migliorare ulteriormente questo servizio, si sta verificando, in collaborazione con la Direzione Performance Innovazione ICT, la possibilità di realizzare un applicativo che consenta di ottimizzare la gestione delle varie richieste sia lato back-office che lato front-office, ad esempio offrendo ai cittadini la possibilità di accedere e consultare online lo stato di avanzamento della pratica, fino alla sua conclusione.

2.1.5 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Lo schema tipo di PIAO prevede che nella sottosezione “Valore pubblico” l’Amministrazione indichi *“l’elenco delle procedure da semplificare e ingegnerizzare, secondo le misure previste dall’Agenda della semplificazione”*.

L’**Agenda per la semplificazione** è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa ma anche per superare i c.d. “colli di bottiglia” e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche.

Nel disegno del legislatore l’Agenda costituisce uno strumento di:

- coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione degli interventi del PNRR in materia di semplificazione amministrativa;
- uno strumento per il superamento dei “colli di bottiglia” ed il progressivo azzeramento delle complessità burocratiche.

I principali ambiti strategici dell’Agenda riguardano:

- la semplificazione e ingegnerizzazione delle procedure;
- la loro velocizzazione;
- la loro digitalizzazione per migliorarne l’accesso.

Di particolare rilievo per il successo degli obiettivi prioritari dell’Agenda sono la riduzione e la certezza dei tempi delle procedure (soprattutto se legate agli interventi per il PNRR) e la pubblicazione dei tempi di conclusione delle procedure al fine di ottenere una progressiva riduzione dei tempi dei procedimenti di particolare rilevanza per i loro utenti.

Città Metropolitana di Torino già nel quadro del Piano di riassetto organizzativo attivato nel 2019, ha intrapreso un’attività di analisi dei processi e dei procedimenti organica e complessiva, con l’obiettivo di affrontare una reingegnerizzazione diffusa, anche a supporto della digitalizzazione di aree in cui sistemi informativi sono già presenti, ma richiedono aggiornamenti o nuovi sviluppi.

E’ stato predisposto un **elenco dei procedimenti amministrativi** ed il loro livello di digitalizzazione consultabile sul sito web dell’Amministrazione (www.cittametropolitana.torino.it/istituzionale/procedimenti.shtml).

L’amministrazione ha in programma nel corso del prossimo triennio di analizzare tutti i procedimenti, e nello specifico di attuare le seguenti strategie:

- Procedimenti in stato “parzialmente digitalizzato” o “non digitalizzato”: analisi del procedimento e delle applicazioni informatiche a supporto; proposta di reingegnerizzazione e/o sviluppo;
- Procedimenti in stato “digitalizzato”: verifica delle opportunità di sviluppo e/o integrazioni in ottica di un miglioramento continuo.

Con riferimento al percorso di **reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi**, la Città metropolitana sta indirizzando le proprie azioni in base alle linee stabilite dal Piano triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, redatto ed aggiornato a cura dell’Agenzia per l’Italia Digitale (AgID), condividendone sia i principi che gli obiettivi che intende perseguire.

Lo scopo ultimo è quello di fare leva sul potenziale delle tecnologie ICT per favorire l'innovazione, il progresso e la crescita economica del paese.

Inoltre, il PNRR individua nella digitalizzazione uno degli assi portanti del processo di ripresa, per cui la spinta verso l'innovazione ha assunto maggior vigore.

L'Amministrazione aveva già adottato con Determinazione n. 3901 del 4 agosto 2021 della Direzione Performance, innovazione, ICT, il **Piano di automazione 2021-2023**, che rimane a tutt'oggi valido.

Tale Piano persegue l'obiettivo di rafforzare il Sistema Informativo metropolitano con gli sviluppi necessari per la completa digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e la revisione e reingegnerizzazione dei processi interni puntando su:

- remotizzazione, sistema indipendente dalla localizzazione degli utenti;
- robotizzazione, automazione di processi con attività ripetitive;
- informatizzazione di processo, iter di validazione ed approvazione digitalizzati.

Le linee di intervento del Piano in sintesi riguardano:

- l'evoluzione dei processi interni all'Ente, con specifico riguardo ai processi di pianificazione e monitoraggio, con ottica di migliorare il livello di servizio a cittadini, imprese e Pubbliche Amministrazioni metropolitane;
- il miglioramento degli strumenti per il governo del territorio metropolitano e dei progetti che saranno attivati con i fondi del PNRR;
- il miglioramento della comunicazione con cittadini e imprese dell'area metropolitana anche sfruttando nuove tecnologie di comunicazione per la virtualizzazione degli sportelli dedicati agli utenti;
- l'evoluzione infrastrutturale della connettività, sia per quanto riguarda le sedi della Città metropolitana, sia nei confronti di quanto previsto dal piano BUL (Banda Ultra Larga) per i comuni dell'area metropolitana;
- il miglioramento della consapevolezza del rischio cyber (*Cyber Security Awareness*) e l'aumento del livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione.

Il processo di semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure è stato pertanto programmato nel "Piano di automazione 2021-2023" e dal relativo assestamento, documenti già allegati al PIAO 2022-2024, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 78 del 4 luglio 2022.

La fase operativa ed attuativa del Piano di automazione è sintetizzata, per ciò che riguarda gli interventi sulle procedure dell'Ente, nell'"**Elenco delle procedure da semplificare o reingegnerizzare**", allegato alla presente sottosezione del Piano quale parte integrante e sostanziale sotto la **lett. B)**.

Per l'anno 2023 è prevista la reingegnerizzazione dei processi inerenti alle Direzioni di linea che hanno in gestione lavori pubblici; è poi prevista la reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi che devono essere integrati con SPID e PagoPA.

Per gli anni 2024 e 2025 è invece prevista la reingegnerizzazione dei processi inerenti alla gestione delle risorse umane tramite l'implementazione di una piattaforma ad architettura comune a tutte le amministrazioni del Consorzio CSI.

Nel corso del triennio 2023-2025 tale elenco verrà costantemente monitorato, sia per aggiornarne lo stato di avanzamento che eventualmente per apportare integrazioni/variazioni.

La semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, ha un notevole impatto nel supportare la creazione di valore pubblico in particolare:

- semplificazione e accessibilità digitale per i procedimenti amministrativi che hanno una ricaduta verso l'esterno (cittadini, imprese, altri Enti del territorio);
- *reengineering* e ottimizzazione dei processi interni allo scopo di liberare risorse da impiegare su attività a maggior valore pubblico.

La revisione, in termini di semplificazione e digitalizzazione dei processi rappresenta uno degli snodi più importanti delle recenti riforme della Pubblica Amministrazione ed uno dei punti cardine delle direttive e degli investimenti del PNRR.

La Città metropolitana di Torino ha inteso valorizzare questo obiettivo anche attraverso il processo riorganizzativo descritto nella sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa".

In particolare con l'istituzione della nuova direzione "**Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione**" (QA 7) si è voluto dare un forte impulso di coordinamento degli strumenti di programmazione strategica all'interno dei quali dovranno integrarsi le scelte in materia organizzativa e di revisione dei processi di lavoro a supporto digitalizzazione.

In tale ultimo ambito di responsabilità, la Direzione sarà chiamata a promuovere, coordinare e proporre in maniera trasversale alle altre Direzioni, tutti gli interventi di riprogettazione e miglioramento incrementale dei processi e dei procedimenti, perseguendo obiettivi di semplificazione e di riduzione dei costi per l'Ente ed i cittadini.

L'organizzazione degli interventi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi prevede innanzitutto un coinvolgimento delle Direzioni responsabili dei singoli procedimenti in termini di impulso e proposta.

A tale scopo è stato prevista, nell'ambito del "Piano degli Obiettivi – Piano della Performance", allegato alla sottosezione 2.2."Performance" sotto la lettera B) per farne parte integrante e sostanziale, l'assegnazione a diverse Direzioni di obiettivi in materia di digitalizzazione.

Le proposte di semplificazione e reingegnerizzazione provenienti dalle singole Direzioni saranno coordinate e raccolte dalla Direzione "Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione", validate e successivamente proposte in approvazione al Direttore generale.

2.1.6 - Ufficio per la Transizione Digitale

L'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) prevede che tutte le amministrazioni pubbliche affidino ad un unico ufficio dirigenziale, fermo restando il numero complessivo degli uffici, *“la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità”*.

Nell'ambito delle iniziative per la trasformazione digitale delle Pubbliche amministrazioni, il Ministro per la PA ha emanato la Circolare n. 3 del 1 ottobre 2018 con la quale si sollecitano tutte le amministrazioni a individuare al loro interno un **Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)**.

Con DCRS n. 131 del 09/11/2022 è stato nominato il dott. Filippo Dani, in qualità di dirigente della direzione Performance, innovazione, ICT quale Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) ai sensi dell'art. 17 del C.A.D., per lo svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge ed integrati dalla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 1 ottobre 2018.

L'Amministrazione ha in programma di istituire l'**Ufficio per la Transizione Digitale** tramite la costituzione, con disposizione organizzativa del Direttore Generale, di un gruppo di lavoro per la transizione digitale.

All'Ufficio per la transizione Digitale saranno attribuiti i compiti relativi a:

- coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;
- analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e

fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;

- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

L'ufficio, costituito dal responsabile individuato nella figura del Dirigente della Direzione Performance, innovazione, ICT ed RTD sarà costituito dai un gruppo di lavoro composto da un rappresentante per ciascun Dipartimento o Direzione dell'Ente.

Gli obiettivi dell'ufficio sono:

- Analisi e reingegnerizzazione in chiave digitale dei processi (disegno *as-is* dei processi / procedimenti e del *to-be*); individuazione soluzioni digitali (se non già disponibili);
- Supporto nella definizione del Piano triennale per l'informatica della Città metropolitana;
- Supporto nella definizione e condivisione dei requisiti tecnici e funzioni degli sviluppi e delle piattaforme applicative, con definizione del relativo budget.

Sottosezione 2.2 - Performance

2.2.1 - Inquadramento normativo

Nel PIAO sono evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi definiti dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del predetto Decreto legislativo.

2.2.2 - Individuazione degli obiettivi gestionali 2023

La capacità dell'Ente di raggiungere obiettivi di valore pubblico è strettamente connessa alla capacità di individuare obiettivi di performance che abbiano a loro volta impatti significativi in termini di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e che siano a loro volta funzionali alle strategie di creazione di valore pubblico ed al miglioramento continuo dei servizi che la Città metropolitana di Torino offre ai suoi cittadini.

Gli obiettivi gestionali sono pertanto stati concepiti per essere causa degli effetti sul Valore pubblico, che non saranno più quindi genericamente riferiti all'Amministrazione, ma specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di generazione del Valore pubblico e di miglioramento continuo.

Il Valore pubblico, a questo livello di programmazione operativa, deve essere quindi inteso come livello complessivo di benessere dei cittadini creato da un'Amministrazione coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, curando la salute delle proprie risorse umane, finanziarie e tecnologiche in modo funzionale a migliorare le proprie performance organizzative di efficienza e di efficacia, gestendo queste ultime in funzione del miglioramento degli impatti della propria azione.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance la Direzione Generale ha quindi preliminarmente provveduto ad una loro semplificazione, nel senso di una loro riduzione di numero, escludendo tutti gli obiettivi inerenti ad attività ordinarie, privilegiando invece target orientati all'efficienza ed all'efficacia dell'azione amministrativa finalizzata alla generazione di valore aggiunto in termini di valore pubblico.

In secondo luogo sono stati individuati obiettivi riferibili non solo a singoli settori ma trasversali a più processi e più Direzioni, con lo scopo di migliorare l'integrazione e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse finanziarie, umane e tecnologiche che avranno poi impatto positivo in termini di efficienza ed efficacia dei processi e dei servizi.

Con lo scopo di mettere a fattore comune i concetti di equilibrio economico sono stati definiti obiettivi legati all'efficientamento gestionale e strategico delle entrate e delle spese.

Con lo scopo di rendere compartecipe tutto l'Ente nella difficile sfida organizzativa legata al PNRR è stato previsto uno specifico obiettivo, comune per tutti, legato al raggiungimento di tutte le milestones del PNRR; a supporto dell'implementazione degli obiettivi dell'agenda digitale sono

stati inseriti obiettivi specifici mirati alla digitalizzazione e/o reingegnerizzazione dei processi, specifici progetti di miglioramento dei servizi erogati o delle modalità di lavoro.

L'attenzione è stata posta anche al sistema di misurazione della performance, tarato per una valorizzazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e che prevede anche delle soglie minime standard di performance non valicabili al ribasso.

Il Valore Pubblico poi non fa esclusivamente riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini ed imprese, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto; non presidia solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa") ma anche il "come".

Se le attività dell'Ente hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono considerate essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione; ciò è stato perseguito predisponendo obiettivi ed interventi per la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi o di mala gestione.

In quest'ottica quindi, la prevenzione della corruzione è stata considerata come dimensione del valore pubblico. Essa ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente, persegue obiettivi di imparzialità e trasparenza e riduce gli sprechi ed orientando correttamente l'azione amministrativa.

La prevenzione di fenomeni corruttivi e di *mala gestio* è stata quindi perseguita anche tramite la previsione di obiettivi gestionali, assistiti da un sistema di misurazione oggettiva delle performance e di individuazione di target idonei a rilevare le potenziali condizioni di *mala gestio*.

2.2.3 - Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della performance

Nel corso della fine del 2022 e dell'inizio del 2023 si sono tenuti degli incontri tra la Direzione Generale e le singole Direzioni dell'Ente al fine di definire gli obiettivi di performance ed i relativi indicatori da attuare nel corso del 2023.

Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato impostato con una logica bottom up al fine di ottenere un pieno e consapevole coinvolgimento di tutti i dipendenti

E' stato ridotto il numero di target, che sono stati definiti in modo da essere misurabili e raggiungibili ed in modo da poter fungere da leva motivazionale.

Gli obiettivi così individuati superano il concetto di attività ordinarie di gestione e fanno leva sui principi di raggiungimento del Valore Pubblico.

Gli obiettivi individuati sono stati quindi utilizzati per la predisposizione del Piano dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance 2023 (di seguito abbreviato in *Piano della performance*).

Nel Piano della Performance 2023 gli obiettivi assegnati alle Direzioni/Dipartimenti sono stati organizzati in tre tipologie:

- Obiettivi di Ente;
- Obiettivi di Direzione/Dipartimento;
- Obiettivi individuali.

Per ciò che concerne gli *Obiettivi di Ente*, sono stati assegnati 3 obiettivi comuni a tutte le Direzioni/Dipartimenti che riguardano l'efficientamento gestionale e strategico delle entrate e la

liquidazione dei pagamenti, il miglioramento della programmazione degli investimenti ed il rispetto dei cronoprogrammi, il raggiungimento delle *milestones* del 2023 previste dal PNRR.

Per ciò che concerne gli *Obiettivi di Direzione*, sono stati assegnati a ciascuna Direzione/Dipartimento, 2 obiettivi inerenti ai principali ambiti di responsabilità della Direzione o del Dipartimento e diretti - in generale - a conseguire miglioramenti dei processi in termini di loro efficientamento, dematerializzazione, reingegnerizzazione e di riduzione di tempi e costi per la conclusione dei procedimenti.

Per ciò che concerne gli *Obiettivi Individuali*, sono stati assegnati a ciascun Dirigente e Direttore 4 obiettivi relativi a traguardi inerenti ad aspetti non ordinari e qualificanti gli specifici ambiti di competenza della Direzione o del Dipartimento.

In generale gli obiettivi nel Piano della Performance sono stati selezionati e concordati in ragione del loro valore in termini di incremento del funzionamento dell'Amministrazione e di contributo al raggiungimento di risultati che possano supportare le strategie di creazione di valore pubblico.

Il “Piano della Performance 2023” costituisce l’Allegato C) della presente sottosezione del Piano quale sua parte integrante e sostanziale .

Gli obiettivi specifici contenuti nel Piano della Performance, sono da intendersi assegnati ai singoli Dirigenti ed alle singole strutture dell’Ente con l’approvazione del Presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi - Piano della performance è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/performance/piano-performance>

La performance di ciascuna Direzione e la performance di Ente saranno individuate sulla base del Vigente **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/performance/sistema-misurazione-valutazione-performance>.

A tale proposito sono state definite alcune modifiche al documento di SMVP che riguardano la metodologia di valutazione dei dipendenti, dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità e dei Dirigenti.

In particolare è ridefinito nell’ambito della misurazione della performance dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa (PO) od alta professionalità (AP), il peso degli obiettivi individuali, che viene fissato al 30% (con un incremento del 10% rispetto al sistema precedente) e dei comportamenti organizzativi, che viene fissato al 60% (con un decremento del 10% rispetto al sistema precedente), secondo lo schema che segue:

Macro-aree di valutazione	Dimensioni	Peso antecedente	Peso attuale
Performance Organizzativa	Performance di Ente	5	5
	Performance di Direzione	5	5
Performance individuale	Obiettivi individuali	20	30
	Comportamenti	70	60
Totale		100	100

E' poi ridefinito nell'ambito della misurazione della performance dei dipendenti titolari di PO o AP il peso degli obiettivi individuali, che viene fissato al 40% (con un incremento del 15% rispetto al sistema precedente) e dei comportamenti organizzativi, che viene fissato al 25% (con un decremento del 15% rispetto al sistema precedente), secondo lo schema che segue:

Macro-aree di valutazione	Dimensioni	Peso antecedente	Peso attuale
Performance Organizzativa	Performance di Ente	10	10
Performance individuale	Performance di Direzione	25	25
	Obiettivi individuali	25	40
	Comportamenti	40	25
Totale		100	100

E' infine ridefinito nell'ambito della misurazione della performance dei Dirigenti il peso della performance di direzione, che viene fissata al 70% (con un incremento del 25% rispetto al sistema precedente) e dei comportamenti organizzativi, che viene fissato al 15% (con un decremento del 25% rispetto al sistema precedente), secondo lo schema che segue:

Macro-aree di valutazione	Dimensioni	Peso antecedente	Peso attuale
Performance Organizzativa	Performance di Ente	15	15
Performance individuale	Performance di Direzione	45	70
	Comportamenti	40	15
Totale		100	100

Infine è stata operata una semplificazione inerente ai fattori di pesatura dei comportamenti ora misurati su una scala di valutazione non più articolata su 5 livelli ma su 3.

Le attività di **monitoraggio** degli obiettivi assegnati sia ai dirigenti che al personale saranno organizzate secondo quanto previsto nella Sezione 4 "Monitoraggio" del presente piano.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

2.3.1 - Quadro normativo di riferimento

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il quadro normativo nazionale in materia di anticorruzione, per come evidenziato anche dall'ANAC

negli *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*, approvati in data 2 febbraio 2022 prima e nel PNA 2022 poi, è proteso lungo assi strategici diversi, che necessitano di una visione complessiva e il più possibile integrata.

Il Decreto Legge n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”, nel perseguire l’obiettivo di integrazione dei flussi di programmazione degli Enti Pubblici, ha previsto e disciplinato, in particolare all’articolo 6, il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* prevedendone la durata triennale e l’aggiornamento annuale.

Circa i contenuti il PIAO definisce, per la parte di precipuo interesse della presente sottosezione 2.3 gli strumenti per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa e per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Se le attività delle pubbliche amministrazioni devono avere come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

In quest’ottica, la prevenzione della corruzione è essa stessa dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione dell’Ente.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio.

In questa sottosezione predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, viene indicato come l’Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 (delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

2.3.2 - Misure di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza

I contenuti della presente sottosezione sono stati predisposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) in apposito documento trasmesso alla Direzione Generale in data 15 marzo 2023.

Il documento contenente le “*Misure di prevenzione della corruzione e la sezione Trasparenza*” è allegato quale parte integrante e sostanziale della presente sottosezione sotto la **lett. D)**.

Il documento è organizzato in paragrafi secondo il seguente schema:

1. Premessa e quadro giuridico.

1.1 - L'impianto anticorrittivo nel PIAO - la cornice normativa.

1.1.1 - Prevenzione della corruzione e trasparenza dimensioni del Valore Pubblico.

1.2 - Il PNRR e la cornice normativa europea e nazionale.

1.2.1 - Il PNRR – la *Governance* interna alla CMT0.

2. Strategia di prevenzione della CMT0: Soggetti , Ruoli e Responsabilità.

3. Il Sistema dei controlli interni - PNRR.

4. Integrazione apparati Anticorruzione e Antiriciclaggio.

5. Analisi del contesto esterno.

6. Analisi del contesto interno.

7. La mappatura dei processi.

7.1 - Identificazione, analisi e valutazione del rischio.

7.2 - Trattamento del rischio.

7.2.1 - Codice di Comportamento

7.2.2 - Il conflitto di interessi.

7.2.3 - Gli istituti della inconfiribilità ed incompatibilità.

7.2.4 - Autorizzazione e conferimento incarichi extra istituzionali ai dipendenti.

7.2.5 - L'istituto del *pantouflage*

7.2.6 - Rotazione del personale.

7.2.7 - Tutela del dipendente che segnala illeciti [*Whistleblowing*].

7.2.8 - L'impianto anticorrittivo e la trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla Città Metropolitana di Torino.

7.2.9 - Rotazione straordinaria.

7.2.10 - Formazione.

8. Appalti.

9. Sezione Trasparenza.

10. Monitoraggio.

Al documento sopra citato (All. D) sono allegati come parti integranti e sostanziali:

- **All. D1) Mappatura dei processi e dei procedimenti per aree di rischio**
- **All. D2) Appendice area B Mappatura dei processi per aree di rischio**
- **All. D3) Sezione amministrazione trasparente – Elenco obblighi di pubblicazione.**

Sezione 3

Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa

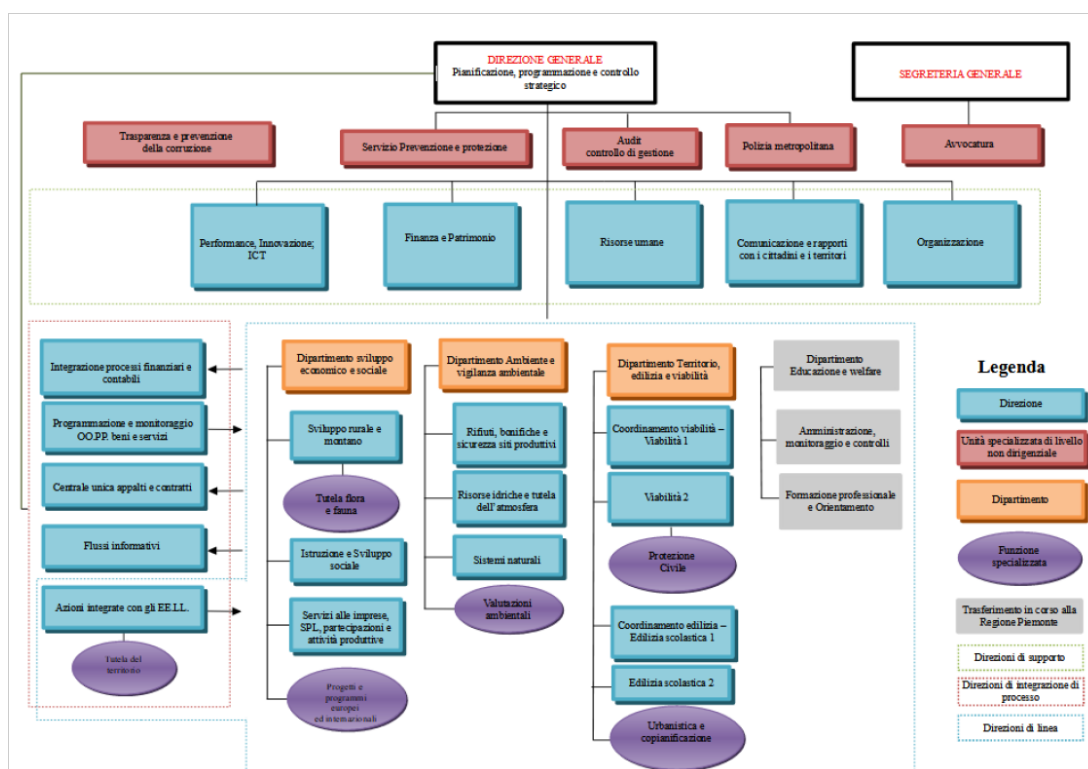
Il punto di partenza per la pianificazione strategica in termini di organizzazione e capitale umano, parte dall'analisi del vigente modello organizzativo e individua i necessari interventi di miglioramento in termini di efficienza organizzativa e di superamento delle criticità che si sono manifestate in seguito alla riorganizzazione del 2018, in una logica di miglioramento continuo.

La struttura organizzativa si presenta oggi in un assetto che, a partire dal 1 marzo 2023, è stato modificato secondo i principi di seguito indicati.

3.1.1 - Organigramma vigente fino al 28 febbraio 2023

Le disposizioni sulle città metropolitane e province di cui alla L. n. 56/2014 ed il riordino delle funzioni amministrative conferite alla Città Metropolitana di Torino ed alle province dalla Regione di cui alla L.R. n.23/29.10.2015, hanno imposto una rivisitazione complessiva della struttura organizzativa dell'Ente.

Con Decreto del Sindaco Metropolitanano n. 317-16662/06.07.2018 era stato approvato il Piano di riassetto organizzativo dell'ente, oggetto di successivi decreti di modifica, in seguito ai quali la macrostruttura organizzativa dell'ente alla di redazione del presente documento risulta essere la seguente:



3.1.2 - Interventi di revisione organizzativa

3.1.2.1 – Principi ispiratori degli interventi di revisione organizzativa

Il senso della riforma degli strumenti programmatici delle amministrazioni operato dal PIAO impone uno sforzo di integrazione dei medesimi anche se contenuti in sezioni diverse del Piano.

Il primo elemento di integrazione che deve sussistere è la **coerenza delle scelte organizzative** ed assunzionali **con gli obiettivi di valore pubblico** indicati nella sottosezione 2.1.

Questo tipo di prospettiva ha posto l'accento sulla capacità delle Amministrazioni di generare impatti in termini di benessere equo e sostenibile per il territorio e la comunità di riferimento, sollecitando gli Enti a preoccuparsi non solo più dei singoli risultati a valle dei processi ma anche di creare le condizioni che favoriscono questo circolo virtuoso, che si identificano in questo caso nelle scelte organizzative ed allocative delle risorse umane che possono **rafforzare** le condizioni interne (**salute organizzativa**) dell'Amministrazione presso la quale il valore pubblico viene prodotto.

Le strategie declinate nella presente sezione "Organizzazione e Capitale umano" sono state pertanto dirette al rafforzamento delle condizioni abilitanti dell'Ente a generare politiche di impatto in termini di valore pubblico, intervenendo su elementi che condizionano la salute organizzativa.

Si è quindi avviato un processo di revisione organizzativa dell'impianto definito nel 2018 per meglio rispondere ai mutamenti di contesto socio economico conseguenti alla pandemia ed all'attuale situazione internazionale e per mettere l'Ente nelle migliori condizioni per poter cogliere appieno la sfida posta dalle riforme e dagli investimenti del PNRR.

Gli interventi di modifica organizzativa hanno trovato la loro formalizzazione nel decreto del Sindaco metropolitano n. 44 del 27 febbraio 2023 di modifica dell'assetto organizzativo e di ridefinizione della struttura organizzativa e del funzionigramma, che ha acquisito efficacia a decorrere dal 1 marzo 2023.

Gli interventi di revisione della struttura riguardano in maniera trasversale diversi aspetti dell'organizzazione dell'Ente, avendo come ulteriore obiettivo la progressiva integrazione degli strumenti contenuti nel PIAO.

Nell'ambito della revisione organizzativa il primo e più evidente passo nella direzione dell'integrazione delle strategie programmatiche a supporto della attualizzazione del PIAO, affinché assuma a tutti gli effetti il ruolo di Piano Operativo delle politiche dell'Ente, è stata l'istituzione della nuova Direzione "*Strategie, miglioramento processi ed organizzazione*" (QA 7) responsabile della predisposizione dei più importanti strumenti di programmazione dell'Ente (DUP, PIAO, Piano degli obiettivi, Piano dei fabbisogni).

L'accentramento in un'unica Direzione di compiti e funzioni precedentemente distribuite in punti diversi della struttura organizzativa pregressa, permetterà innanzitutto di coordinare tempi ed obiettivi dei diversi strumenti di programmazione sotto la sua responsabilità, focalizzando attraverso le attività di programmazione e monitoraggio, le risorse materiali ed immateriali dell'Ente verso la generazione di valore pubblico a favore del territorio e della sua comunità.

Particolare rilievo è stato dato ad un più generale **obiettivo di razionalizzazione** sia degli **aspetti organizzativi** attraverso operazioni di accorpamento o ricollocazione di funzioni tra loro omogenee, che di razionalizzazione e digitalizzazione dei **processi**, che hanno forti impatti sulle politiche di acquisizione e di formazione del personale.

In generale su tutta la struttura, gli interventi di revisione organizzativa descritti nel successivo paragrafo 3.1.3.1 sono stati implementati con lo scopo di:

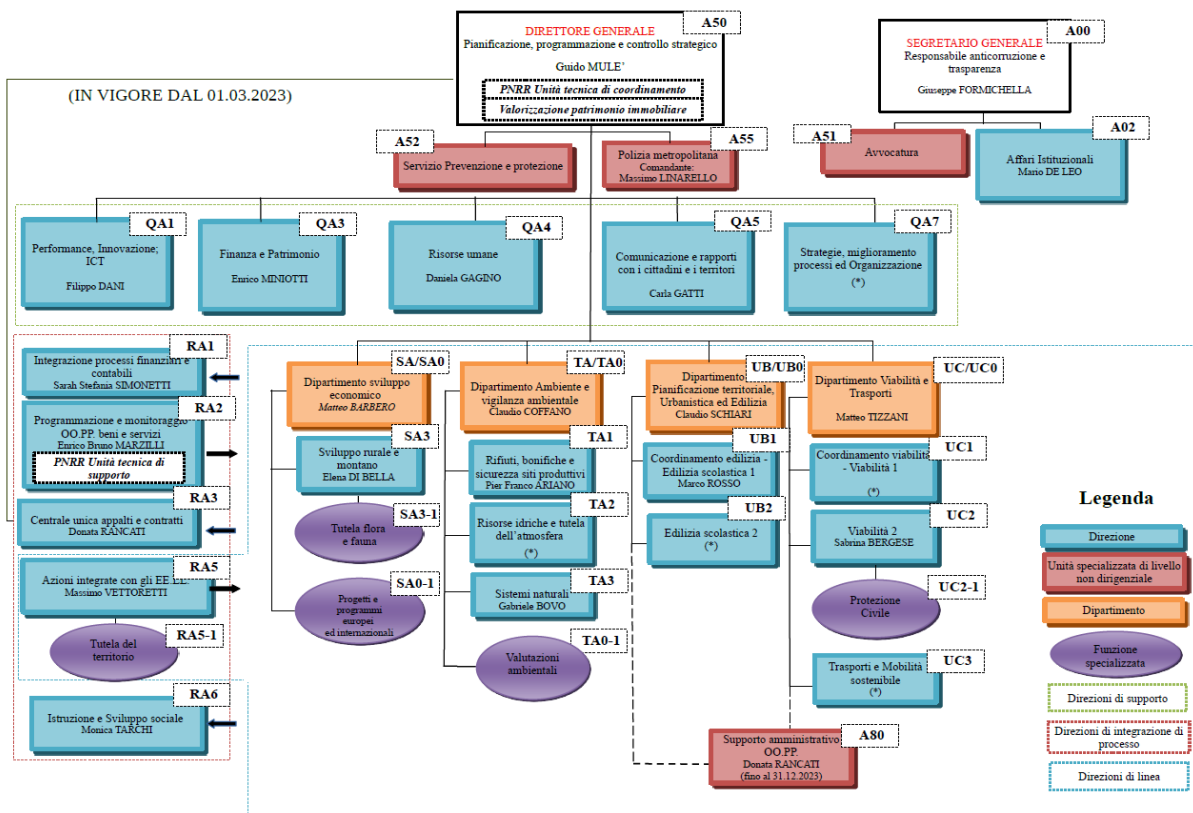
- rendere più snella ed efficiente la struttura accelerando la transizione digitale;
- velocizzare i processi decisionali;
- focalizzare meglio le attività strategiche dell'Ente (Sviluppo economico, Ambiente, Viabilità ed Edilizia);
- accorpare in maniera omogenea attività che sono frammentate in direzioni/dipartimenti diversi;
- dare evidenza ai ruoli di coordinamento e controllo dell'attuazione del Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza (PNRR);
- completare con gli opportuni cambiamenti il processo di riorganizzazione.

In attuazione dei principi sopra citati e per evidenziare le attività che storicamente rappresentano le funzioni operative più rilevanti dal punto di vista economico e di interventi infrastrutturali dell'Ente Metropolitan, si è ritenuto opportuno procedere alla suddivisione del Dipartimento "Territorio, edilizia e viabilità" in due Dipartimenti distinti per ambiti di intervento.

Inoltre si è voluto dare evidenza alle strutture che operano a supporto dell'attuazione e del monitoraggio del PNRR, così come specificato nel successivo paragrafo 3.1.3.1.

3.1.3 – Nuovo organigramma vigente a partire dal 1 marzo 2023

Di seguito si riporta lo schema della nuova struttura organizzativa (funzionigramma).



3.1.3.1 – Il dettaglio degli interventi di revisione organizzativa

Di seguito sono elencati, in sintesi e per ambito organizzativo, i singoli interventi di revisione organizzativa.

In generale gli interventi hanno riguardato sia la ridefinizione di alcuni Dipartimenti o Direzioni dell'Ente o dei loro specifici ambiti di responsabilità, che la riorganizzazione di alcune specifiche funzioni od uffici per i quali si sono resi necessari interventi di risoluzione di criticità o di efficientamento operativo ed organizzativo.

Sono infine state meglio esplicitate le competenze di coordinamento dei Dipartimenti, inserendo un ambito di responsabilità uguale in tutti e tre i dipartimenti.

A) Per ciò che attiene agli interventi sui Dipartimenti e sulle Direzioni:

Dipartimento Territorio, Edilizia e Viabilità

Il Dipartimento "*Territorio edilizia e viabilità*" viene suddiviso in due Dipartimenti per focalizzare in maniera ancora più puntuale gli investimenti in termini economici e di risorse umane:

1. il Dipartimento "**Viabilità e trasporti**", al cui interno confluiscono le *Direzioni Viabilità 1 e Viabilità 2*; viene inoltre creata la nuova direzione **Trasporti e Mobilità Sostenibile**;
2. il Dipartimento **Pianificazione territoriale, Urbanistica ed Edilizia**, al cui interno confluiscono le *Direzioni Edilizia scolastica 1 ed Edilizia scolastica 2* e le attività della funzione specializzata Urbanistica

Le funzioni e le risorse assegnate all'attuale Dipartimento "*Territorio, edilizia e viabilità*" che svolgevano attività trasversali di supporto sia all'edilizia sia alla viabilità mantengono la loro connotazione trasversale e vengono quindi ricollocate nella Direzione di integrazione "*Programmazione monitoraggio opere pubbliche beni e servizi*".

Viene inoltre istituita la nuova Unità specializzata di livello non dirigenziale temporanea, trasversale ai Dipartimenti "Pianificazione territoriale, edilizia ed urbanistica" e "Viabilità e trasporti", denominata "*Supporto amministrativo OO.PP*".

Direzione "Integrazione processi finanziari e contabili"

Alla Direzione "*Integrazione processi finanziari e contabili*" viene assegnato l'obiettivo di dare piena attuazione a quanto previsto nel funzionigramma e cioè il completamento della presa in carico dei profili finanziari e contabili relativi alle attività delle Direzioni, con parallela assegnazione del relativo personale che, nelle strutture via via prese in carico, svolge le predette attività.

Direzione "Strategie, Miglioramento, Processi ed Organizzazione"

La Direzione "*Organizzazione*" viene rinominata Direzione "*Strategie, Miglioramento processi ed Organizzazione*", resta nell'ambito di responsabilità del Direttore Generale.

Viene ridefinita la *mission* della Direzione e sono accorpate le risorse umane distribuite in altri settori ed in particolare: modelli organizzativi, processi, flussi informativi, obiettivi, performance e posizioni organizzative, elaborazione documenti strategici integrati.

Pertanto confluiscono in questa Direzione:

- il Controllo di gestione, attualmente Unità specializzata di livello non dirigenziale in capo alla Direzione Generale;
- le attività di supporto alla Direzione Generale di elaborazione del Documento unico di programmazione (DUP) e del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- le funzioni della Direzione “*Flussi informativi*”, che viene soppressa.

Direzione “Istruzione e sviluppo sociale”

La Direzione “Istruzione e Sviluppo sociale” attualmente compresa nel *Dipartimento “Sviluppo economico”* viene estrapolata dal Dipartimento ed organizzata come Direzione di integrazione di processo, per garantire un presidio più attento ed una maggiore enfasi agli aspetti connessi alle pari opportunità, all’inclusione sociale, al superamento delle fragilità e degli svantaggi, non solo per il territorio ma anche a supporto di tutte le Direzioni dell’Ente.

Dipartimento “Sviluppo economico”

Il Dipartimento *Sviluppo Economico e Sociale* viene denominato “**Sviluppo Economico**”.

Al Dipartimento sono trasferite tutte le funzioni della **Direzione “Servizi alle imprese, SPL, partecipazioni e attività produttive”**, che viene soppressa.

Dipartimento “Ambiente e vigilanza ambientale ”

Vengono attribuiti al Dipartimento gli ambiti di responsabilità pertinenti la pianificazione e la governance, precedentemente di competenza delle singole Direzioni:

- “Governance e pianificazione in materia di risorse idriche”
- “Governance e pianificazione in materia tutela del suolo e ciclo integrato dei rifiuti”
- “Governance e pianificazione in materia di tutela della qualità dell’Aria”

Direzione Generale

La Direzione Generale, ridenominata “**Direttore Generale**”, si concentra su funzioni di coordinamento, programmazione, indirizzo e impulso.

Viene inoltre data evidenza nella struttura organizzativa dei seguenti ruoli di coordinamento:

- Unità tecnica: *PNRR “Unita Tecnica di Coordinamento”*;
- Gruppo di lavoro: “*Valorizzazione patrimonio immobiliare*”.

Segreteria Generale

Al Segretario generale sono attribuiti i compiti di istituto di cui all’art. 97 TUEL, tra i quali l’assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell’Ente, assumendo anche le responsabilità relative alla trasparenza e prevenzione della corruzione.

Tutti i compiti della Segreteria Generale (come struttura organizzativa) e dell’Unità specializzata “Trasparenza e prevenzione della corruzione” confluiscono nella **nuova Direzione “Affari Istituzionali”**.

B) Per ciò che attiene invece ad interventi su singoli servizi o funzioni:

Valorizzazione del patrimonio immobiliare

E' istituito un Gruppo di lavoro sotto la responsabilità del Direttore Generale con funzione di gestione integrata del patrimonio immobiliare metropolitano, secondo gli indirizzi contenuti nel Piano Strategico Metropolitano e nel DUP, allo scopo di ottimizzare l'utilizzo e la redditività del patrimonio immobiliare dell'Ente.

Gestione delle presenze

Viene centralizzata nella Direzione "*Risorse Umane*" la funzione della gestione delle presenze, attualmente distribuita in ciascun Dipartimento/Direzione, allo scopo di gestire in maniera integrata un processo fondamentale e ridurre la percentuale di errore nella elaborazione dei cedolini paga.

Servizi generali

La gestione del servizio di uscieri e centralino passa dalla Direzione "*Centrale unica appalti e contratti*" alla Direzione "*Risorse Umane*".

Polizia metropolitana

Viene ridefinito il perimetro di responsabilità diretta del Corpo di Polizia metropolitana limitato al solo ambito della **vigilanza** in materia **stradale** di competenza dell'Ente e di supporto ai Comuni per servizi richiesti in tale ambito.

Per gli altri ambiti, le attività e le relative risorse umane vengono affidate alle seguenti Direzioni, senza alcuna modifica dello status giuridico ed economico del personale in servizio:

- **contenimento fauna e tutela della fauna e della flora** alla Direzione "*Sviluppo rurale e montano*";
- **vigilanza ambientale** alla Direzione del Dipartimento "*Ambiente e Vigilanza ambientale*";
- **servizio scorte** alla *Direzione Generale*;

Di intesa con i Dipartimenti/Direzioni coinvolti sarà definito il perimetro di gestione puntuale di attività, risorse e di responsabilità polizia giudiziaria/amministrativa, al fine di garantire l'efficienza della gestione del Corpo e le qualifiche del personale.

L'assetto operativo conseguente alle modifiche organizzative del Corpo di Polizia metropolitana è contenuto nel ROUS vigente.

Centro informativo *Europe Direct* Torino

Il centro di informazione europeo ***Europe Direct* Torino** viene affidato alla Direzione "*Comunicazione e rapporti con i cittadini e i territori*".

C) Per ciò che concerne il coordinamento e la gestione dei Dipartimenti:

Vengono ridefinite le competenze di coordinamento e di impulso dei Dipartimenti, inserendo nel ROUS vigente un ambito di responsabilità identico per tutti i Dipartimenti, che si riporta di seguito:

Coordinamento e programmazione del Dipartimento. Indirizzo ed impulso

- a.** Definisce, d'intesa con il Direttore Generale e nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo, l'ipotesi di programma operativo e gestionale ai fini della predisposizione e adozione del PIAO (sottosezione "Performance") e del Piano Esecutivo di Gestione, secondo le modalità previste nei sistemi di programmazione dell'Ente.
- b.** Partecipa alla definizione di obiettivi strategici e di indirizzi programmatici sviluppando proposte e supportando gli organi di governo nei momenti di impostazione delle politiche e di coordinamento posti in atto nell'ambito dell'Ente.
- c.** Vigila nel rispetto delle indicazioni complessive a livello di ente sui rapporti del Dipartimento con i soggetti istituzionali, le autorità ispettive, le autorità/enti di controllo, l'autorità giudiziaria. Svolge rappresentanza esterna delle Direzioni del Dipartimento.
- d.** Sovrintende alla definizione di intese tra e con enti pubblici, parti sociali e associazioni della società civile per la definizione e l'attuazione di interventi integrati sulle materie di competenza del Dipartimento.
- e.** Svolge compiti di coordinamento, indirizzo ed impulso nei confronti delle Direzioni del Dipartimento e garantisce che le loro attività siano coerenti con le linee strategiche e programmatiche dell'amministrazione, curando la comunicazione interna e favorendone l'integrazione e la sinergia tra le strutture coordinate.
- f.** Svolge un'azione integrata nella gestione degli investimenti e definizione del fabbisogno di personale di tutto il Dipartimento nonché una gestione più efficiente del bilancio previsionale.
- g.** Definisce e ripartisce a livello operativo bandi/piani cui le Direzioni del Dipartimento possono partecipare, singoli compiti o attività tra le Direzioni del Dipartimento nei casi in cui si verificano situazioni concrete riconducibili a funzioni la cui competenza sia attribuita a Direzioni diverse.
- h.** Facilita, regola e controlla i processi che si svolgono all'interno del Dipartimento, coordinandosi per i processi interdirezionali con gli altri Dipartimenti e Direzioni.
- i.** Assicura l'utilizzo ottimale delle risorse disponibili rispetto al complesso degli interventi e delle attività di competenza del Dipartimento, coordinando a tal fine obiettivi, strumenti di programmazione, attività trasversali e risorse finanziarie mediante un processo decisionale snello ed efficace.

3.1.3.2 – Governance della Città metropolitana sui progetti del PNRR

La governance del PNRR da parte della Città metropolitana si incardina nell'organizzazione stabilita dal Decreto del Sindaco Metropolitano dell'11 maggio 2022, che istituisce il modello organizzativo interno della Città metropolitana di Torino nell'ambito dei progetti e degli interventi del PNRR rispetto ai quali l'ente ha un ruolo di soggetto attuatore o di regia.

Tale modello è costituito da due Unità:

- **L'Unità tecnica di coordinamento** che recepisce e sintetizza gli indirizzi dell'Amministrazione per l'attuazione del PNRR.

Unità tecnica di coordinamento	
<p style="text-align: center;">COMPITI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità del raggiungimento degli obiettivi di realizzazione del PNRR; • mappatura degli interventi e cronoprogramma delle fasi e dei tempi di realizzazione; • Monitoraggio dello stato di avanzamento procedimentale, fisico e finanziario dei singoli progetti; • Definizione dell'impatto dei progetti previsto sulla comunità amministrata; • validazione dei dati e le informazioni da trasferire all'Amministrazione della Città metropolitana e da rendere pubblici; • si riunisce almeno una volta al mese e in ogni caso su convocazione del Direttore generale. 	<p style="text-align: center;">DIPARTIMENTI/DIREZIONI COMPETENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direzione generale; • Capo di gabinetto/Comunicazione e rapporti con il territorio; • Dip. Ambiente; • Dip. Sviluppo economico e sociale; • Dip. territorio, edilizia e viabilità; • Dir. Programmazione monitoraggio opere pubbliche, beni e servizi; • Direzione Finanza e Patrimonio; • Dir. Integrazione processi finanziari e contabili; • Centrale unica Appalti e contratti; • Partecipa ai lavori il Segretario generale; • Segreteria tecnica: dott. Matteo Barbero.

- **L'Unità tecnica di supporto**, diretta dal Dirigente della Direzione Programmazione e monitoraggio opere pubbliche beni e servizi.

Unità tecnica di supporto	
<p style="text-align: center;">COMPITI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raccordo con le strutture tecniche, interne ed esterne, deputate alla gestione del PNRR; • Presidio alle fasi di monitoraggio e rendicontazione, garantendo la massima standardizzazione delle procedure, l'integrazione delle banche dati e la condivisione di modelli; • Svolgimento delle funzioni di audit di primo livello, garantendone la terzietà, come prescritto dalla normativa applicabile al PNRR, sia nei confronti dei soggetti attuatori interni, sia di quelli esterni all'ente. 	<p style="text-align: center;">DIPARTIMENTI/DIREZIONI COMPETENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento Ambiente; • Dipartimento Sviluppo economico e sociale; • Dipartimento territorio, edilizia e viabilità; • Direzione Programmazione monitoraggio opere pubbliche, beni e servizi; • Direzione Finanza e Patrimonio; • Direzione Integrazione processi finanziari e contabili.

Successivamente sono emerse nuove e più precise necessità, la cui matrice comune è costituita dalla necessità di delineare in modo più approfondito e puntuale il ruolo dei vari soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano e del flusso organizzativo interno relativo ai compiti pertinenti a ciascun intervento/progetto PNRR.

La Direzione generale ha dunque previsto, con propria disposizione organizzativa, alcuni elementi che specificano l'assetto predisposto dal decreto del Sindaco metropolitano, al fine di garantire:

- un migliore bilanciamento tra livello centralizzato e periferico;
- una più puntuale definizione dei compiti assegnati;
- una più puntuale definizione degli strumenti atti a monitorare attività, risultati attesi e scadenze.

A tale scopo, l'Unità tecnica di supporto si occuperà altresì della:

- Verifica della correttezza dei vari adempimenti previsti rispetto alla normativa in tema di PNRR;
- Verifica del rispetto dei cronoprogrammi;
- Raccolta dei dati dagli uffici competenti dell'attuazione degli interventi, validazione degli stessi e caricamento sul sistema ReGiS entro le scadenze previste;

- Verifica della conformità degli atti adottati con la normativa applicabile in tema di PNRR (ad esempio, realizzazione di quanto previsto nelle proposte progettuali presentate, apposizione dei loghi corretti, rispetto dei principi trasversali quali la parità di genere, l'inclusione dei giovani, etc.);
- Gestione e coordinamento del sistema di archiviazione dei documenti (al momento da definirsi).



Il sistema di governance del PNRR di Città metropolitana trova infine completezza nel protocollo di intesa sottoscritto tra la Città e la Guardia di finanza per il monitoraggio e il controllo delle misure di finanziamento pubblico e di investimento previste nel PNRR.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

La presente sottosezione intende rappresentare le strategie ed i programmi connessi alla **promozione e sviluppo del benessere organizzativo** inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro anche attraverso modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consenta di agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, promuovendo soluzioni organizzative flessibili (c.d. lavoro "agile").

Al contempo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici non può prescindere dal concetto di inclusione e pari opportunità per tutti i dipendenti dell'Ente, che impone la messa in atto anche di azioni di prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

La sottosezione si compone pertanto di due parti:

- 3.2.1 – Organizzazione del lavoro agile;
- 3.2.2 – Piano delle azioni positive.

3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile

In questa parte della sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto adottati dall'Amministrazione.

3.2.1.1 - Organizzazione del lavoro agile. Principi

Nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, l'Amministrazione deve esprimere le proprie strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo delle quali l'organizzazione del lavoro, anche in modalità agile, costituisce uno snodo fondamentale.

Il lavoro agile è uno degli strumenti di gestione che, insieme alla struttura organizzativa, al Piano dei fabbisogni ed al Piano della formazione, è in grado di impattare in modo rilevante sulla salute organizzativa dell'Ente.

Tale modalità di lavoro, se correttamente organizzata, consente di generare condizioni di lavoro più favorevoli per i dipendenti e di incentivare al contempo una maggiore autonomia e responsabilizzazione del lavoratore, rafforzandone le competenze digitali e la propensione ad un'organizzazione del lavoro articolata per processi.

La disciplina dell'organizzazione di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per i dipendenti della Città metropolitana di Torino, è contenuta nei documenti allegati E), E1), E2), E3), E4), alla presente sottosezione.

Con questo Piano organizzativo, che ha un orizzonte temporale triennale, l'Amministrazione metropolitana intende portare a regime questa modalità organizzativa di lavoro, che ha visto una fase di sperimentazione durante la recente crisi pandemica; considerata superata la fase sperimentale e di primo avvio della disciplina operata con il PIAO approvato nel 2022, all'esito del confronto sindacale, è stata prevista una proroga dei vigenti accordi individuali alla data del 31 dicembre 2023, con un meccanismo di rinnovo tacito annuale.

La regolamentazione e stabilizzazione di questo strumento, divenuto ormai patrimonio della stragrande maggioranza delle organizzazioni pubbliche e private, costituisce il riconoscimento della sua valenza non solo come modalità di organizzazione del lavoro, ma anche come fattore di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e vettore di riduzione degli impatti ambientali connessi agli spostamenti casa-lavoro-casa.

La nuova disciplina di questa modalità di lavoro è stata quindi intesa quale strumento di radicale cambiamento dell'organizzazione del lavoro e di un efficientamento generale, volto a garantire una modalità di lavoro più flessibile, attuata attraverso un vasto e complesso processo di innovazione organizzativa e tecnologica, che ha determinato una forte accelerazione dei processi di reingegnerizzazione e digitalizzazione delle procedure.

La regolamentazione applicativa di questo istituto nella Città metropolitana di Torino, contenuta nello specifico negli allegati sopra citati, costituisce lo strumento indispensabile per assicurare uniformità ed omogeneità nell'applicazione dell'istituto da parte dell'Ente, fornendo allo stesso

tempo una disciplina di dettaglio anche in relazione alle modalità di fruizione del medesimo, che sono state organizzate in coerenza con le Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica, con la normativa in materia e con le disposizioni contenute nel vigente CCNL.

Nei paragrafi che seguono sono sintetizzati gli obiettivi, le condizioni abilitanti, i benefici, il monitoraggio della disciplina di questa modalità organizzativa del lavoro.

Si rinvia invece ai citati allegati per i contenuti più specifici della disciplina.

3.2.1.2 Obiettivi

Lo strumento del lavoro agile può potenzialmente favorire il conseguimento di numerosi obiettivi che, per la Città Metropolitana di Torino, sono individuati in:

- potenziare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi, ispirata alla massima autonomia ed alla responsabilizzazione dei dipendenti;
- promuovere modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati ed alla valorizzazione delle competenze individuali, quali l'orientamento ai risultati, lo spirito di iniziativa e la flessibilità operativa;
- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano una maggior flessibilità ed agilità del lavoro che nel lungo periodo potrà portare alla condivisione degli spazi di lavoro anche tra dipendenti con mansioni diverse;
- migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro, per la realizzazione di economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa con una riduzione degli spostamenti. Tale politica consente di favorire una viabilità più agevole nel segno della promozione di azioni volte alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze, in continuità con le politiche ambientali promosse a livello locale e nazionale.

3.2.1.3 – Condizioni abilitanti

Nel programmare la regolamentazione dell'Organizzazione del lavoro agile a regime, si è preliminarmente considerata l'analisi delle condizioni abilitanti, intese come quella serie di presupposti che rendono il lavoro agile una misura organizzativa possibile ed efficiente.

La prima misura organizzativa attivata per favorire questa organizzazione del lavoro è stata la mappatura delle attività, intesa come la ricognizione strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che possono essere svolti in modalità agile.

Sono poi state adottate dall'Ente delle piattaforme tecnologiche per rendere possibile il lavoro agile, piattaforme che sono in grado di garantire elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dai lavoratori in modalità di lavoro agile, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza. L'Amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto attraverso il sistema VPN.

Le competenze professionali necessarie per svolgere in modo efficace il lavoro in modalità agile, sono state rilevate e rafforzate con specifici interventi formativi.

Nel Piano Organizzativo del lavoro agile allegato alla presente sottosezione sotto la lettera E) sono individuati i fattori abilitanti già presenti nell'Ente e quelli che necessitano aggiornamento.

L'Amministrazione, oltre a predisporre le condizioni abilitanti "di sistema" sopra citate, ha anche predisposto uno strumento di verifica delle condizioni abilitanti rispetto a ciascun lavoratore che intenda usufruire di questo istituto

La disciplina del lavoro agile della Città metropolitana di Torino prevede che per ciascun lavoratore che faccia richiesta di utilizzo di questa modalità lavorativa sia preventivamente esperita una valutazione sia del livello di smartabilità della prestazione lavorativa che del livello di competenze possedute dal lavoratore, che consentano di esprimere un giudizio positivo per il ricorso a questa modalità di lavoro.

Non potranno essere destinatari di lavoro agile tutti i lavoratori che non raggiungono un punteggio minimo in ciascuno dei due ambiti di misurazione sopra citati o i lavoratori che svolgono attività oggettivamente non remotizzabili come ad esempio il personale operativo della Direzione Viabilità o il personale inquadrato nella polizia metropolitana.

3.2.1.4 - Benefici

Il ricorso al lavoro agile come misura organizzativa del lavoro per la Città Metropolitana di Torino consente di generare diversi **benefici** che possono riguardare aspetti **organizzativi**, quali:

- Radicamento di una nuova cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi;
- Maggior benessere organizzativo in termini di qualità del lavoro percepito dal lavoratore;
- Riduzione delle assenze del personale dipendente.

Questa modalità di lavoro può altresì generare **impatti esterni positivi** in termini di riduzione di costi per l'amministrazione e di impatti ambientali:

- Riduzione dei costi di gestione per l'Amministrazione connessi alla presenza dei lavoratori nelle sedi dell'Ente;
- Efficienza Ambientale: riduzione impatti ambientali (spostamenti casa-lavoro-casa), particolarmente sensibili per ciò che riguarda l'inquinamento atmosferico dell'area metropolitana torinese.

3.2.1.5 - Monitoraggio

Al volgere del termine della crisi pandemica e della prima fase di applicazione "emergenziale" del lavoro agile, l'Amministrazione ha potuto valutare positivamente l'esperienza ed i risultati di questa modalità di lavoro in condizioni del tutto fuori dall'ordinario.

Oggi in un quadro di rientro di pieno all'autonomia organizzativa del lavoro, la Città metropolitana si è orientata al riconoscimento del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Considerato che le statistiche delle annualità 2020-2021, data la particolarità del periodo storico, non possono essere prese come riferimento come baseline per il monitoraggio, si è ritenuto opportuno, come meglio specificato nel documento di Piano operativo del lavoro agile allegato alla presente sottosezione sotto la lettera D), considerare il 2023 come anno di partenza per il monitoraggio del lavoro agile.

Conseguentemente i dati raccolti al termine di questo primo anno di validità degli accordi individuali di lavoro agile costituiranno il benchmark per le future misurazioni.

Gli indicatori oggetto di monitoraggio saranno misurati sulla base di criteri sia oggettivi, come l'estrazione di dati, che soggettivi, come la somministrazione di sondaggi e questionari ai dipendenti, ai responsabili degli stessi ed agli utenti dei servizi della Città metropolitana.

Ove gli esiti del monitoraggio dovessero evidenziare delle criticità o dei margini di miglioramento in merito alla disciplina o alle azioni programmate per questa modalità di lavoro, si procederà con delle integrazioni o modifiche della presente sottosezione in sede di aggiornamento del Piano.

3.2.1.6 – Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Il documento di “*Organizzazione del lavoro agile*” nella Città metropolitana di Torino che contiene la disciplina del Lavoro agile, è allegato sotto la lett. E) alla presente sottosezione per farne parte integrante e sostanziale.

Il citato documento è altresì costituito e completato dai seguenti documenti anch'essi parti integranti e sostanziali:

- **Policy per il lavoro agile (All. E1);**
- **Accordo individuale di lavoro agile (All. E2);**
- **Disciplinare per l'utilizzo degli strumenti informatici (All. E3);**
- **Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (All. E4).**

3.2.2 - Piano delle Azioni Positive

3.2.2.1 - Il Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art.48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art.6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Il Piano viene redatto dal Comitato Unico di Garanzia, costituito ai sensi dell'art. 57 comma 1 del D. L.gs. 165/2001 Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che riunisce a partire dal 2010 le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le Azioni Positive proposte dal CUG costituiscono quindi misure dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e a favorire un ambiente inclusivo, con la finalità di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

In particolare, le azioni positive previste dal Piano triennale 2023-2025 hanno la finalità di:

- favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, anche riequilibrando le opportunità e valorizzando le differenze;
- garantire la promozione del benessere organizzativo, anche rispetto ai temi di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

In fase di aggiornamento si è tenuto conto degli sviluppi delle modalità di lavoro agile, prima emergenziali, ora consolidate, delle novità del nuovo contratto CCNL che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e welfare aziendale, dell'adozione del Gender Equality Plan come strumento di pianificazione indispensabile per l'accesso alla progettazione europea, della disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa lavoro), ma anche delle funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, mobility manager,)

Il PAP si conferma in sintesi orientato al benessere organizzativo attraverso il perseguimento di *“un clima interno sereno e partecipativo“*, dove *“la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone*

sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività”¹.

Per il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 è stato acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino.

Rientra tra le funzioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, in Città Metropolitana il soggetto incaricato è il Nucleo di Valutazione NdV) il compito di verificare “i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità” (D.Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett. *h*), poiché l’inclusione e le pari opportunità sono da considerare un obiettivo trasversale a tutti i settori dell’Ente.

3.2.2.2 - Le azioni del Piano

Il “Piano delle Azioni Positive” è contenuto nel documento allegato sotto la lett. F) alla presente sottosezione per farne parte integrante e sostanziale.

In sintesi si riportano l’elenco delle azioni previste con una breve descrizione e la correlazione con gli obiettivi del Gender Equality Plan che l’Ente ha predisposto per rispondere ai requisiti della Comunità Europea in tema di Parità di Genere.

- **Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile:** il Lavoro Agile si conferma l’istituto principale che il CUG sostiene per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, così come previsto dalla normativa nazionale di introduzione del lavoro agile e di altre forme di lavoro a distanza. Poiché il CUG ritiene importante promuoverne e monitorarne la diffusione e la fruibilità presidiandone la valenza come misura di conciliazione vita-lavoro, propone lo sviluppo e il potenziamento di strumenti e modalità che rendano più inclusivo il modo di rapportarsi con le esigenze dei propri servizi (riunioni da remoto o modalità mista).
- **Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro:** l’implementazione dell’azione permette di andare incontro all’esigenza di adottare soluzioni sostenibili per la mobilità e la conciliazione dei tempi, favorendo inoltre la ripopolazione dei territori rurali e montani, senza rinunciare alla socialità che la condivisione di spazi lavorativi comporta. Per il coworking si parte da presupposti normativi che sostengono le “Misure per incentivare la mobilità sostenibile”, come il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante, consentendo la riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare e promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell’uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro. Tali principi sono contenuti nel bando PON “*Governance e Capacità istituzionale 2014/2020*” a cui la Città metropolitana di Torino ha aderito, creando

1 <https://www.miur.gov.it/benessere-organizzativo>.

una rete territoriale con ANCI Piemonte, Città di Torino e altri Comuni del territorio metropolitano, per l'attuazione del co-working, lo scambio di locali decentrati tra pubbliche amministrazioni, iniziativa che accolto il pieno sostegno del CUG.

- **Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento di Direzione risorse umane, Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, Organizzazioni sindacali e CRAL:** considerati i nuovi strumenti di conciliazione orario lavoro e welfare (quali ampliamento della flessibilità oraria, ferie solidali, banca delle ore), già previsti da contratto nazionale ma da attuare nell'ente, considerati i nuovi bisogni sul tema del welfare (compresa l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie), considerate anche le esperienze già maturate dall'Ufficio Pari Opportunità della Direzione Istruzione e sviluppo sociale, nonché del CRAL per l'implementazione di azioni che possono essere di supporto e/o in convenzione, visti anche i particolari temi che necessitano di confronto con le parti sindacali, il CUG sostiene e promuove la diffusione di strumenti di conciliazione e solidarietà in sinergia con gli altri enti attivi nell'Ente.
- **Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo:** l'azione, già presente nel precedente PAP, viene riproposta poiché necessita di continuità e affinamento, in particolare supportando le iniziative dell'Ufficio di Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni e in coerenza con quanto programmato nel GEP i cui obiettivi di intervento e monitoraggio si assumono integralmente in aggiunta ai temi già presidiati nel corso delle precedenti annualità.

3.2.2.3 – Tabella di correlazione PAP – GEP (*Gender Equality Plan*)

Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dello European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale l'Italia, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione, inferiore di 4,2 punti alla media UE1. La Commissione Europea, tra le altre misure e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche e private che vogliano accedere ai fondi del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Per passare dalla teoria alla pratica – e fare in modo che il gender mainstreaming non rimanga uno slogan privo di significato – si rende necessario implementare piani che individuino con chiarezza obiettivi ed indicatori concreti e misurabili.

Il GEP è lo strumento pensato affinché ogni organizzazione possa definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per rendere concreto il gender mainstreaming. Nell'elaborazione del Piano delle azioni positive sono quindi state prese in

considerazione anche le azioni strategiche GEP integrandole con le azioni di cui il CUG si fa promotore.

Nella tabella seguente viene riportata la correlazione tra obiettivi GEP ed azioni positive:

GEP	PAP 2023
Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi Azione 1.3.a Lavoro agile	1. Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.
/	2. Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro
Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi Azione 1.3.a Lavoro agile	3. Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" costituito da CUG, Direzione risorse umane, Organizzazioni sindacali e CRAL.
Obiettivo 1.2: Promozione del linguaggio di genere Azione 1.2.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere	4. Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo
<ul style="list-style-type: none"> • Azione 2.1.b Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziale ed il personale che si occupa di selezione • Azione 3.2.b Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile • Azione 5.1.c Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza 	(confluisce azione 4)

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sottosezione è dedicata alla programmazione delle strategie di acquisizione e di sviluppo delle competenze delle risorse umane dell'Ente, partendo dai presupposti dettati dagli obiettivi e strategie, dalle esigenze della revisione organizzativa e delle analisi in termini di nuove competenze, anche innovative, per conseguire gli obiettivi di valore pubblico.

La revisione organizzativa e la determinazione del fabbisogno sono state definite in modo integrato, costituendo la prima il presupposto dell'altro e devono essere contestuali.

Il punto di partenza di questo processo è stata pertanto l'analisi e **la revisione della vigente struttura** organizzativa **quale presupposto** indispensabile **per la definizione del fabbisogno** di unità di personale e di competenze da acquisire.

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico diretto ad individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

Con il presente documento si intende sostituire integralmente la pianificazione delle assunzioni per gli anni 2023 e 2024 contenute nel PTFP approvato nel 2022 confermando le acquisizioni già previste nella programmazione dello stesso, avviate lo scorso anno e che si concluderanno nel 2023.

Nella strutturazione del PTFP si è voluto superare formula del turnover in un'ottica di efficientamento dei processi e mutamento della cultura gestionale che valorizza non soltanto il profilo di ruolo ma anche quello di competenza, come previsto dalle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 14/09/2022.

La presente sottosezione contiene altresì la programmazione dei bisogni formativi e gli obiettivi diretti al rafforzamento delle competenze del capitale umano dell'Ente.

La sottosezione quindi è organizzata in due capitoli:

- 3.3.1 – Piano triennale dei fabbisogni;
- 3.3.2 – Piano della formazione.

3.3.1 - Piano triennale dei fabbisogni

3.3.1.1 - Il Piano dei fabbisogni nel contesto del processo di riforma della Pubblica Amministrazione e del PIAO

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini. ed alle imprese.

Il Piano assunzionale non consiste solo di un elenco di figure professionali di cui è programmata l'acquisizione ma definisce anche e soprattutto la loro allocazione all'interno della struttura organizzativa dell'Ente.

In questi termini il Piano dei fabbisogni è uno dei principali strumenti programmatici attraverso i quali l'Amministrazione, pur in un contesto di risorse limitate, può manifestare le proprie scelte in termini di investimento in risorse umane e di loro allocazione nei settori più strategici della propria organizzazione.

Attraverso la corretta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, è possibile ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del fabbisogno di risorse umane dell'Ente è stata quindi espressa in correlazione con gli obiettivi di valore pubblico per come espressi nella sottosezione 2.1 "Valore pubblico" del presente piano, in termini di efficienza dei servizi e di cambiamento dei modelli organizzativi ponendosi l'obiettivo di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche espresse nel DUP e nel Piano Strategico Metropolitan.

Il Piano dei fabbisogni, contenuto in allegato alla presente sottosezione sotto la lettera E), in coerenza con gli indirizzi strategici delle Linee di mandato, è uno degli strumenti con i quali l'Ente intende rafforzare il proprio ruolo istituzionale rispetto alle proprie competenze principali (Viabilità, Edilizia scolastica, Ambiente), valorizzando l'impatto dei servizi della Città metropolitana in un territorio fortemente disomogeneo, al fine di favorire un nuovo equilibrio tra città e territorio, tra sviluppo ed ambiente e soprattutto di ridurre le diseguaglianze attraverso lo sviluppo delle politiche delle linee di mandato e dei 6 punti programmatici del *Next Generation EU*.

In tema di programmazione dei fabbisogni il Legislatore con l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ha valorizzato il ciclo della performance ed il piano dei fabbisogni di personale, che viene a delinearsi come atto programmatico conseguente e funzionale agli obiettivi ivi previsti.

In altri termini la pianificazione dei fabbisogni di personale è stata programmata anche per valorizzare gli obiettivi definiti nel piano della performance e, più in generale, con il complesso degli strumenti programmatici dell'Amministrazione.

In questo senso la programmazione dei fabbisogni di personale ha mutato la propria essenza, nel corso degli ultimi anni: da calcolo automatico di tipo sostitutivo o meramente reintegrativo del personale cessato, a momento in cui l'Amministrazione stabilisce di quali competenze e di quali professionalità necessita per perseguire la propria mission istituzionale ed i propri obiettivi di performance, rappresentando, quindi, un vero e proprio strumento programmatico di tipo strategico per la realizzazione delle sue politiche.

L'attività di programmazione dei fabbisogni ha quindi portato ad un ripensamento degli assetti organizzativi per renderli coerenti con le proprie priorità e specificità e soprattutto per alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti.

3.3.1.2 - Principi di predisposizione del Piano dei fabbisogni 2023-2025

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico atto ad individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

Nella strutturazione del P.T.F.P. si è voluto superare formula del turnover in un'ottica di efficientamento dei processi e mutamento della cultura gestionale che valorizza non soltanto il profilo di ruolo ma anche quello di competenza, così come previsto dalle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 14/09/2022.

L'approccio integrato alla programmazione del fabbisogno di risorse umane ha comportato la necessità di avviare il processo tramite una valutazione dello stato di **salute organizzativa** dell'Ente e delle eventuali necessità di intervento, costituendo la struttura organizzativa il **presupposto** preliminare di costruzione della programmazione del fabbisogno di unità di personale e competenze da acquisire.

E' stata quindi fatta una valutazione dell'adeguatezza della propria struttura organizzativa che ha portato ad interventi di modifica organizzativa esposti nella precedente sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa" per quegli elementi per i quali si sono manifestate necessità di intervento in una logica di miglioramento continuo.

I predetti interventi comportano alcune diverse assegnazioni di personale, in un'ottica di razionalizzazione ed efficientamento, di cui si è tenuto conto nell'effettuazione delle valutazioni in ordine alla consistenza quantitativa e qualitativa delle persone da assumere in conformità con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001.

Le predette linee di indirizzo sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Le linee guida, come espressamente indicato al punto 1. (Premessa) delle stesse, *"definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica."*

Queste prevedono che la programmazione debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

La programmazione deve inoltre:

- privilegiare le professionalità infungibili;

- evitare logiche di mera sostituzione;
- essere caratterizzata da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative;
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office.

La predisposizione del Piano dei fabbisogni ha anche tenuto conto dell'attività di **digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi** per il loro impatto sulle politiche del personale (sia di acquisizione che di formazione).

E' di tutta evidenza che l'innovazione tecnologica impone un nuovo modo di pensare e lavorare ed ha fatto emergere la necessità di nuove professionalità (con contestuale diminuzione del fabbisogno di operatori da adibire a mansioni di ufficio di particolare semplicità e ripetitività) o esigenze di formazione del personale in servizio, sia in ambito tecnico specialistico, in relazione alle tecnologie digitali da impiegare nel lavoro quotidiano, sia riguardo alle cosiddette competenze trasversali.

In considerazione dell'importante ruolo operativo assegnato alle amministrazioni locali in questo e nei prossimi anni nella gestione e realizzazione delle progettualità del PNRR, è stato infine previsto un generale **rafforzamento** delle Direzioni e delle strutture tecniche che sono coinvolte nella **gestione del PNRR** nei due diversi ruoli rivestiti dall'Ente: di regia e di soggetto attuatore.

3.3.1.3 - Consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022

La rappresentazione della consistenza di personale² della Città metropolitana di Torino al 31 dicembre 2022 è riportata, in relazione ai profili professionali presenti, nella tabella che segue:

2. La tabella tiene conto del personale in regime di distacco sia in entrata sia in uscita.

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO INDET.	ART. 110 COMMA 1	TEMPO DET. (CFL)	Totale Risultato
A	AUSILIARIO	8			8
B	CANTONIERE SPECIALIZZATO	99			99
	CONDUTTORE GRANDI IMPIANTI DI COMMUTAZ.	4			4
	ESECUTORE SERVIZI GENERALI	18			18
	ESECUTORE UFFICIO	14			14
	MECCANICO OFFICINA	1			1
	TECNICO MEZZI MECCANICI	42			42
C	AGENTE FAUNISTICO AMBIENTALE	1			1
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	13			13
	ASS.AMM.VO/ASSIST.AI.SER.INF.IMP.SET.PR	9			9
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (TRASF. ANAS)	1			1
	EDUCATORE	1			1
	GEOMETRA	35			35
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	2			2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	148		44	192
	ISTRUTTORE ELABORAZIONE DATI	6			6
	ISTRUTTORE SOCIO-CULTURALE	2			2
	ISTRUTTORE TECNICO SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	4			4
	OPERATORE DI POLIZIA LOCALE	1			1
	PERITO ELETTROTECNICO	1			1
	PERITO INDUSTRIALE	4			4
	PERITO TERMOTECNICO	2			2
	RESPONSABILE NUCLEO SERVIZI GENERALI	1			1
	RESPONSABILE TERRITORIALE VIABILITA	17			17
	STENOPISTA ELETTRONICO	2			2
	TECNICO AMBIENTALE	7			7
	TECNICO DELLA COMUNICAZIONE	2			2
	TECNICO INFORMAZIONE	3			3
	TECNICO PROGETTISTA	1			1
D	ARCHITETTO	10			10
	ARCHITETTO D1			1	1
	ASSISTENTE SOCIALE	5		1	6
	AVVOCATO	1			1
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1			1
	COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE	1			1
	COMUNICATORE	3			3
	COORDINATORE SOCIALE	1			1
	ECONOMISTA AMBIENTALE	1			1
	ESPERTO AMBIENTALE	6			6
	ESPERTO CHIMICO	1			1
	ESPERTO FISICO	3			3
	ESPERTO IN INGEGNERIA AMBIENTALE E TERRITORIALE	10			10
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	2			2
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D1	2			2
	ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	1			1
	FUNZIONARIO (TRASF. REGIONE)	1			1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	18			18
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO D1	1			1
	FUNZIONARIO DI RAGIONERIA	1			1
	FUNZIONARIO TECNICO	12			12
	GEOLOGO	10			10
	INGEGNERE	14			14
	INGEGNERE D1	3			3
	INGEGNERE TERMOTECNICO	1			1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	83			83
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA	27			27
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ELABORAZIONE DATI	1			1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GESTIONALE	3			3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-CULTURALE	1			1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	100		2	102
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	8			8
	REDATTORE ESPERTO	2			2
	REDATTORE ORDINARIO	3			3
	SPECIALISTA IN ORGANIZZAZIONE	3			3
	SPECIALISTA IN PROGETTI EUROPEI	4			4
	SPECIALISTA IN PROGRAMMAZIONE ECONOMICA D1	4			4
	DIRIGENTE	19	1		20
	Totale Risultato	816	1	48	865

Nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, allegato alla presente sottosezione sotto la lettera F), viene evidenziata l'evoluzione della dotazione organica nel corso del triennio all'esito delle assunzioni programmate ed al netto delle cessazioni ad oggi stimabili.

3.3.1.4 - Il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025

Fissati questi criteri di carattere generale, la predisposizione del Piano è stata preceduta da un momento di confronto con tutte le Direzioni e Dipartimenti, nella quale sono stati raccolti i fabbisogni espressi dalle singole articolazioni dell'Ente.

Gli esiti di questa sono stati analizzati in modo combinato agli elementi indicati ai punti precedenti, in maniera tale da estrapolare i fabbisogni prioritari (rispetto agli obiettivi da raggiungere), in un quadro di risorse finanziarie da destinare a nuove assunzioni limitate anche con riferimento ai numerosi vincoli di finanza pubblica.

L'analisi di contesto e l'attività di rilevazione dei fabbisogni di personale nelle varie Direzioni, effettuata dalla Direzione Risorse umane, hanno fatto emergere le seguenti priorità:



Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 è stato pertanto strutturato sulla base delle linee direttive sopra citate che hanno ispirato le scelte dell'Ente in ordine alla distribuzione delle unità da assumere (nel triennio e sulle varie strutture), alle modalità di assunzione e alla formazione del personale.

Il Piano triennale di fabbisogno di personale 2023-2025 prevede l'assunzione nel triennio di 170 unità di personale, così come indicate nel PTFP 2023-2025 allegato alla presente sottosezione.

In linea con l'obiettivo strategico perseguito dal riassetto organizzativo dell'Ente, il presente Piano dei fabbisogni si concentra sul potenziamento delle Direzioni di linea che svolgono le attività con maggiore impatto sul territorio e sulla collettività metropolitana, direttamente impegnate nella generazione di valore pubblico.

La necessità di dare continuità al processo di **ricambio generazionale**, avviato negli anni precedenti, ha portato a confermare l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro come formula di ingresso per le nuove generazioni nell'organico metropolitano; per il prossimo triennio è stata infatti prevista l'assunzione con tale tipologia contrattuale di 50 unità, ricomprese nelle 170 di cui sopra, così ripartite:

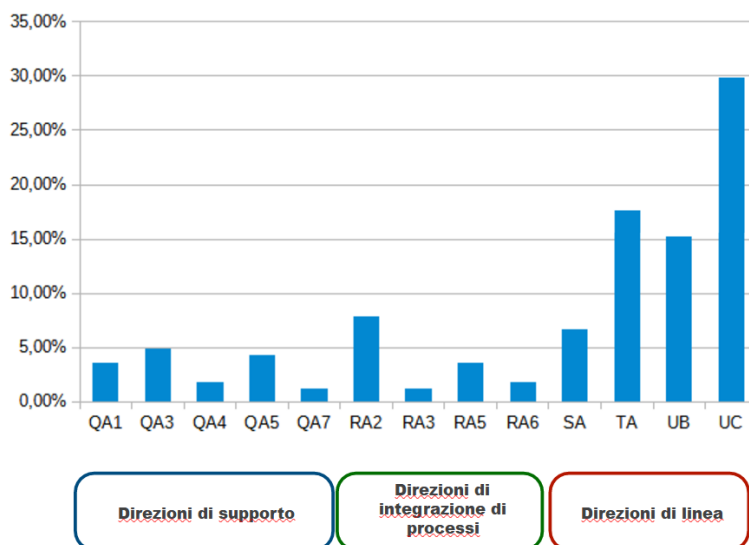
- n. 42 di unità di personale categoria C;
- n. 8 di unità di personale categoria D.

In considerazione dell'importante ruolo operativo assegnato alle amministrazioni locali in questo e nei prossimi anni nella gestione e realizzazione delle progettualità del PNRR, è stato infine previsto un generale rafforzamento delle Direzioni e delle strutture tecniche che sono coinvolte nella gestione del PNRR nei due diversi ruoli rivestiti dall'Ente: di regia e di soggetto attuatore.

Sulla base degli intenti sopra dichiarati, il Piano triennale di fabbisogno di personale 2023-2025 prevede l'assunzione nel triennio di 170 unità di personale, così come indicate nel PTFP 2023-2025 allegato alla presente sottosezione.

I prospetti che seguono sintetizzano le priorità in termini di scelte allocative del Piano dei Fabbisogni 2023-2025:

DIREZIONE	% DELLE ACQUISIZIONI
QA1	3,66%
QA3	4,88%
QA4	1,83%
QA5	4,27%
QA7	1,22%
RA2	7,93%
RA3	1,22%
RA5	3,66%
RA6	1,83%
SA	6,71%
TA	17,68%
UB	15,24%
UC	29,88%
TOT.	100,00%



Il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025*” è allegato alla presente sottosezione sotto la lett. G) per farne parte integrale e sostanziale

3.3.2 - Piano della formazione

3.3.2.1 - Contesto

La formazione del personale per la Città Metropolitana di Torino rappresenta uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane, fondamentale per consentire all'Ente di affrontare il processo di innovazione e ammodernamento che sta attraversando il settore pubblico.

Il contesto in cui si innesta il presente piano è legato a un mutamento culturale che verte sempre di più sui temi della transizione digitale ed ecologica, della semplificazione amministrativa, del lavoro agile e di un sistema di gestione delle risorse umane basata non soltanto sulle competenze tecniche ma anche e soprattutto su quelle trasversali (*soft skills*).

Il presente piano della formazione dunque inaugura una nuova stagione di iniziative formative che superano la mera soddisfazione di fabbisogni formativi tecnico-specialistici o rispondenti a obblighi di legge. In un passato recente, infatti, le limitate risorse finanziarie disponibili hanno costretto l'Amministrazione a focalizzarsi esclusivamente su questi ultimi.

3.3.2.2 - Obiettivi

Nel triennio 2023/25, in un quadro finanziario in via di miglioramento, pur se non ancora ottimale, accanto alle iniziative di formazione tese a rafforzare le competenze tecnico-specialistiche caratterizzanti le singole unità organizzative e a quelle obbligatorie, la priorità della formazione sarà quindi avviare un percorso teso a sviluppare e rafforzare le competenze trasversali (*soft skills*) utili alle diverse famiglie professionali, ambito di competenze finora coltivato in modo marginale limitatamente al personale neoassunto con contratto di formazione lavoro, e a potenziare le competenze in relazione alle tecnologie digitali da impiegare nel lavoro quotidiano, anche in modalità smart.

Gli obiettivi del presente piano formativo possono essere così riassunti:

- ottimizzazione delle competenze tecnico-specialistiche (*hard skills*) nell'ottica di favorire l'efficientamento dell'attività tecnico amministrativa dell'Ente sui temi interessati da aggiornamenti normativi;
- potenziamento delle competenze trasversali (*soft skills*) attraverso una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze;
- efficientamento dei percorsi formativi realizzati attraverso risorse interne all'Ente nell'ottica di superare la dimensione "passiva" della formazione e favorire invece percorsi che coinvolgono attivamente i destinatari;
- perfezionamento delle competenze digitali nell'ottica di implementare l'attività lavorativa svolta in modalità agile nonché la gestione dei procedimenti informatici necessari a sostenere gli sforzi progettuali richiesti dal PNRR;
- aggiornamento costante dei temi inerenti le formazioni obbligatorie.

Le iniziative formative interessano tutto il personale della Città Metropolitana di Torino e saranno diversificate in base alle diverse esigenze formative rilevate nonché in base a diverse modalità didattiche.

3.3.2.3 – Contenuti delle Iniziative

Tra le iniziative per lo sviluppo di **competenze tecnico-specialistiche** (*hard skills*) – le cui esigenze sono state rilevate tramite un questionario online rivolto al personale Dirigente – che manterranno un ruolo importante, si evidenzia in primo luogo per l'ampiezza del personale interessato la formazione in materia di appalti e contratti, con l'entrata in vigore del Nuovo Codice Appalti, incluso il tema degli appalti verdi obbligatori e del GPP (Green Public Procurement) e in materia di monitoraggio, rendicontazione e valutazione dei progetti PNRR; cui si aggiungono aggiornamenti settoriali per numeri ristretti in materia di ambiente, edilizia, viabilità e territorio quali ad esempio diritto ambientale e amministrativo, di contenzioso ambientale, usi civici ed espropri, impianti di abbattimento emissioni, idraulica fluviale, sistemi di depurazione scarichi, viabilità e Codice della strada, progettazione e manutenzione impianti per l'edilizia scolastica e B.I.M..

Le esigenze formative specialistiche, che riguardano un nucleo ristretto di partecipanti, potrà anche essere soddisfatto con l'iscrizione a corsi a catalogo proposti sul mercato.

Le iniziative inerenti le **competenze trasversali** (*soft skills*) prevedono alcuni percorsi formativi (lavoro di gruppo e per progetti, capacità comunicativa e relazionale, gestione dei conflitti, soluzione di problemi, project management, consapevolezza del proprio ruolo, team building, gestione del tempo, public speaking, orientamento al risultato) precedentemente programmati.

Tali percorsi sono finalizzati anche a supportare il target dei destinatari nello svolgimento dell'attività di project work. Altri percorsi formativi verranno progettati a valle di una fase di rilevazione dei fabbisogni condotta tramite questionario anonimo autosomministrato con l'obiettivo di rilevare ed analizzare in forma aggregata gli specifici bisogni formativi del personale dell'Ente e quindi progettare in modo mirato e puntuale percorsi formativi distinti, con il fine ultimo di acquisire, allenare o potenziare le competenze trasversali utili nel contesto organizzativo.

Tra le attività di formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali si propone infine un'iniziativa di Formazione-formatori, finalizzata alla valorizzazione del personale docente interno, anche in forma di coaching e tramite scambio di esperienze e confronto tra pari per la condivisione di tecniche formative e di apprendimento efficaci (conoscenza delle dinamiche di apprendimento negli adulti, metodi di comunicazione interpersonale, gestione dell'aula ecc.).

In merito alle **competenze manageriali e trasversali** (*soft skills*) si evidenziano le iniziative rivolte ai **ruoli dirigenziali**, necessarie a supportare il processo di trasformazione culturale dell'Ente, con particolare attenzione alla leadership, al teamworking e a stili manageriali orientati a maggiore autonomia e responsabilizzazione del personale. La formazione verrà preceduta da una fase di rilevazione (Assessment center) del fabbisogno formativo sia a livello individuale sia di gruppo e dalla definizione dei percorsi di formazione e sviluppo (sia individuali personalizzati sia collettivi) sulla base delle evidenze emerse in sede di Assessment. Tra le iniziative di formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali della dirigenza rientrano anche quelle per promuovere la circolazione delle informazioni, il benessere organizzativo, le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, presenti nel Gender Equality Plan e recepite nel Piano di Azioni Positive al fine di consentire la crescita personale e professionale del

personale, prevenire e affrontare situazioni di disagio, contrastare possibili discriminazioni, favorire l'inclusione, impedendo inoltre qualsiasi forma di violenza morale o psichica.

Si specificano inoltre i seguenti filoni tematici inerenti il macro tema delle competenze:

- **competenze digitali** - per tutto il personale rafforzamento delle competenze digitali di base e competenze digitali avanzate in base al livello di partenza e sull'utilizzo di strumenti tecnologici di collaborazione a distanza;
- **competenze economico-finanziarie** - per il personale neoassunto sugli aspetti base della gestione finanziaria dell'ente locale, a partire dalle norme e principi contabili per gli enti locali fino ai risvolti pratico-operativi sulle attività quotidiane; per il personale amministrativo contabile con approfondimenti sugli aspetti operativi della contabilità economico-patrimoniale e l'integrazione con la contabilità finanziaria, e sul fondo pluriennale vincolato, estendendo la partecipazione anche al personale tecnico;
- **competenze di project management** – per il personale impegnato nella realizzazione ed attuazione dei progetti nazionali (PNRR) ed europei.

Per quanto riguarda la formazione prevista come obbligatoria da disposizioni di legge verranno realizzate:

- iniziative in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** proposte dal Servizio Prevenzione e Protezione;
- iniziative formative da attivare su impulso del Responsabile **Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, quali:

-) formazione sui rischi correlati al PNRR, in particolare il pericolo di infiltrazioni, a diversi livelli: specialistico per il personale dell'Unità Tecnica di Coordinamento sul PNRR, dell'Unità Tecnica di Supporto in tema di PNRR e per il personale del Presidio Anticorruzione/Antiriciclaggio/Sistema controlli interni; un livello base per il personale dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, compreso quello di nuova assunzione, con nozioni generali sul PNRR e le ripercussioni in tema di rischi corruzione e riciclaggio;

-) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, etica e trasparenza amministrativa (rivolto a tutto il personale) anche per illustrare le novità in tema di utilizzo dei social media e rispetto dell'ambiente e l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione;

- la formazione sui temi della **privacy, GDPR e cybersicurezza** su impulso del DPO (*Data Protection Officer*) dell'Amministrazione, sia quella specialistica per il gruppo di lavoro dei Dirigenti e referenti Privacy sia quella per tutto il personale.

3.3.2.4 – Ulteriori iniziative

In aggiunta alle iniziative formative finanziate con queste risorse di Bilancio specificatamente destinate alla formazione, potranno essere attivate ulteriori iniziative formative ricorrendo alle

docenze di personale dipendente oppure all'adesione a progetti formativi gratuiti per l'Ente proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica o a bandi promossi da altri enti pubblici (ANCI, INPS) o Fondazioni (Fondazione Compagnia di San Paolo) quali ad esempio:

- progetto P.A.R.I. Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione, piattaforma e-learning rivolta a tutte le Pubbliche Amministrazioni attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Formez PA, che ospita percorsi di in-formazione sulle tematiche dell'antidiscriminazione, della valorizzazione e della gestione delle differenze e in generale sul Diversity & Inclusion Management;
- Syllabus - Competenze digitali per la PA, attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi;
- progetto VALORE PA promosso da INPS che propone corsi di formazione universitari di media o alta complessità rivolti al personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni erogati da Atenei italiani, in collaborazione con soggetti pubblici o privati con esperienza nel settore della formazione professionale;
- progetto Metropoli Strategiche, promosso da ANCI e finalizzato ad accompagnare le Città metropolitane nel processo di innovazione istituzionale, supportandole nei cambiamenti organizzativi e nello sviluppo delle competenze necessarie alla piena realizzazione di politiche integrate di scala metropolitana;
- bando Next Generation We – Competenze, strategie, sviluppo della Pubblica Amministrazione, promosso da Fondazione Compagnia di San Paolo e volto a rafforzare le competenze degli enti pubblici territoriali del Nord-Ovest (Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta) nella gestione ed attuazione degli investimenti legati al PNRR così da renderli forza motrice di un cambiamento sostenibile, inclusivo e ancorato al territorio.

Il “Piano della formazione del personale” è allegato alla presente sottosezione sotto la lett. H) per farne parte integrale e sostanziale

Sezione 4

Monitoraggio

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

In questa sezione del documento sono illustrate le modalità con cui la Città metropolitana di Torino intende effettuare il monitoraggio degli obiettivi e delle misure elencate nel presente Piano.

4.1 Monitoraggio del PIAO

L'aggiornamento annuale del Piano avviene su proposta del Direttore Generale, tramite Decreto del Sindaco metropolitano da adottarsi entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione.

Il monitoraggio del PIAO avviene con modalità specifiche e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono **modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio**, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”: monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”: monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA 2022; il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- 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, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Nel modello di Piano tipo approvato con il template allegato al Decreto Ministeriale attuativo, per ciò che concerne la Sezione 4 “Monitoraggio” si prevede che nella sezione debbano essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

La nuova disciplina prevede quindi che nella Sezione 4 “Monitoraggio” siano indicati:

- gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti;
- i soggetti responsabili.

Si sintetizzano pertanto di seguito i diversi strumenti di monitoraggio con riferimento alle singole sottosezioni del PIAO.

Sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	Normativa	Soggetto che sovrintende il controllo	Scadenza / frequenza
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi del DUP nel rendiconto della gestione	Art. 147ter TUEL Regolamento sul Sistema dei controlli interni	Sindaco Consiglio metropolitano	Annuale
2.2 Performance	Monitoraggio periodico	Artt. 6 e 10 co. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009	Direttore generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, ed Organizzazione Nucleo di Valutazione	Trimestrale
	Relazione del CUG di analisi e verifica dello stato d attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1 /2019	Comitato Unico di Garanzia Direzione Risorse Umane	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10 co. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009	Sindaco Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, ed Organizzazione Direzione Risorse Umane	30 giugno
2.3 rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio sull' idoneità e sulla attuazione delle misure	Piano Nazionale Anticorruzione 2022	R.P.C.T. Dirigenti	Semestrale
	Relazione annuale del RPCT sulla base del modello ANAC	Art. 1 co. 14 L. 190/2012	R.P.C.T	15 dicembre o altra data stabilita da ANAC
	Attestazione da parte del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14 c. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	N.d.V.	Primo semestre dell'anno
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, ed Organizzazione Direzione Risorse Umane	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione lavoro agile	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, ed Organizzazione Direzione Risorse Umane	A partire dal 2024
3.3 Piano dei fabbisogni di personale	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, ed Organizzazione Direzione Risorse Umane	A partire dal 2024

Si indicano di seguito alcune specifiche inerenti alle singole sezioni e sottosezioni con riguardo all'attività di monitoraggio.

Sottosezione “Valore pubblico”

La sottosezione riporta gli obiettivi strategici definiti nel documento unico di programmazione – sezione strategica, nel Piano strategico metropolitano ed associa ad essi, in termini di correlazione, i diversi indicatori di impatto individuati, tra gli altri, dalle dimensioni del benessere equo sostenibile.

Il Monitoraggio avviene tramite la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene da approvarsi dal Consiglio metropolitano entro il 30 aprile dell’anno successivo a quello di riferimento.

Sottosezione “Performance”

Il monitoraggio della performance - descritta nell’apposita sottosezione – deve avvenire secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti.

Il Monitoraggio di questa sottosezione avviene tramite:

- un’attività di monitoraggio degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed al personale tramite in **incontri periodici trimestrali** diretti alla verifica dello stati di attuazione degli obiettivi assegnati;
- la predisposizione della **Relazione sulla performance** da approvarsi annualmente con Decreto del Sindaco metropolitano entro il 30 giugno dell’anno successivo a quello di riferimento.

Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione ed è contenuto nel paragrafo 10 dell’allegato D) alla sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

In particolare sarà svolto un monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure previste nella sottosezione 2.3.

L’attività di monitoraggio sarà impostata e presidiata dal R.P.C.T. e dai suoi uffici di supporto con il coinvolgimento dei Dirigenti responsabili dell’attuazione delle misure e degli adempimenti di rispettiva competenza e articolata su un duplice livello:

- monitoraggio di 1° livello attuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti;
- monitoraggio di 2° livello attuato dal R.P.C.T. con particolare attenzione alle aree a medio ed alto rischio.

Il monitoraggio sull’attuazione della trasparenza è invece volto a verificare se l’Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “*Amministrazione trasparente*”; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca *web* di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Nell’ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di un’Amministrazione, va inquadrato il potere riconosciuto al Nucleo

di Valutazione di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC.

Sottosezione “Struttura organizzativa”

Il monitoraggio di questa sottosezione ad opera del Nucleo di Valutazione sarà effettuato rispetto a: organigramma dell’ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni dirigenziali ed organizzative ed alla capacità e coerenza della struttura organizzativa con gli obiettivi declinati nelle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”.

Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

La metodologia definita prevede per il monitoraggio del lavoro agile è costituita da un set di indicatori identificati nel paragrafo “Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati del documento “Organizzazione del lavoro agile” allegato alla sottosezione 3.2 sotto la lettera D) per farne parte integrante e sostanziale.

Gli indicatori riguardano lo stato di implementazione del lavoro agile, il livello di soddisfazione dello strumento, gli impatti interni ed esterni.

Il monitoraggio della coerenza della sottosezione con gli obiettivi di valore pubblico e di performance, sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza del Piano dei fabbisogni con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Rispetto ai **piani formativi** riportati nell’apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell’aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell’anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Il monitoraggio della coerenza della sottosezione con gli obiettivi di valore pubblico e di performance, sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione

4.2 - L'attività di rilevazione della qualità percepita: il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa

A partire dalla fine degli anni ‘90 la Provincia di Torino, ora Città Metropolitana, è impegnata a realizzare una valutazione completa della qualità dei servizi erogati e a impostare strumenti di monitoraggio e analisi dei bisogni dei cittadini/utenti.

Ogni anno vengono realizzate diverse indagini finalizzate a monitorare non solo il gradimento rispetto ai servizi offerti ma anche le esigenze non ancora soddisfatte. L’insieme di queste attività

fornisce un quadro completo e offre preziosi elementi per conoscere in modo più approfondito le opinioni di coloro che, a vario titolo, entrano in relazione con l'Ente.

Queste attività sono competenza della struttura *Audit - Controllo di Gestione* (dal 1 marzo Direzione Strategie, Miglioramento e Organizzazione), consapevoli che la misurazione della performance organizzativa non possa fare a meno delle informazioni di ritorno dagli stackholder, siano essi interni o esterni, e che questi ultimi utilizzino i servizi in forma diretta o indiretta.

In supporto a tutte le Direzioni richiedenti, vengono gestite tutte le fasi della rilevazione:

- definizione degli strumenti e delle tecniche di ricerca adeguati a seconda dei destinatari e degli obiettivi conoscitivi;
- assistenza nella fase di rilevazione delle informazioni, nelle operazioni di caricamento, di elaborazione e di analisi dei dati;
- aiuto nell'interpretazione dei risultati;
- indicazioni per un'efficace presentazione dei risultati

Di seguito le indagini già previste per l'anno 2023, le prime quattro rivolte ad utenza esterna, le ultime due rivolte ai dipendenti:

- Indagine sulla qualità percepita dagli insegnanti che hanno preso parte a una o più iniziative formative promosse dal CESEDI nell'anno scolastico. 2022/2023
- Indagine rivolta agli utenti del Centro Europe Direct per rilevare della soddisfazione per l'operato del Centro e il percepito sulle priorità politiche dell'UE.
- Indagine rivolta agli utenti che si sono rivolti all'Ufficio Pubblica Tutela nel corso del 2022: frequenza, modalità, motivo del contatto, soddisfazione per il servizio di cui si è usufruito.
- Indagine sulla qualità percepita dei servizi offerti dalla biblioteca di Storia e cultura del Piemonte
- Indagine rivolta ai neoassunti di Città metropolitana con Contratto di Formazione Lavoro (CFL): valutazione del percorso di formazione teorico/pratica e percepito sull'accoglienza ricevuta nella Direzione di assegnazione.
- Le opinioni dei dipendenti sulle misure volte alla conciliazione tempi, lavoro e pari opportunità: il lavoro agile (smartworking) e le altre azioni positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana.
- Rilevazione sistematica (per tutti i corsi di formazione attivati) sulla soddisfazione dei percorsi formativi.