

PIAO

Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025

Approvato con deliberazione n. DEL-2023-000025 del 30.03.2023

Premessa

PARTE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
PARTE 2 - VALORE, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	3
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
PARTE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	56
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023 2025	
3.4 Il Piano Triennale della Formazione del Personale 2023 2025	
3.5 I Piano delle Azioni Positive 2023 2025	
PARTE 4 - MONITORAGGIO.....	92
 ALLEGATO 1 <i>Piano degli obiettivi dirigenziali</i>	

Premessa

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

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

Le finalità dell'introduzione del PIAO sono in sintesi:

Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;

Orientare il cambiamento al valore pubblico;

Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

PARTE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale ha con sede a Torino in c.so Dante 14. L'Agenzia opera nell'ambito dell'edilizia residenziale pubblica cioè del patrimonio immobiliare realizzato con il concorso finanziario dello Stato o di altri enti pubblici destinato a cittadini in possesso dei requisiti previsti dalle normative regionali in materia di assegnazione alloggi.

La maggior parte delle attività relative all'edilizia residenziale pubblica sono state trasferite dallo Stato alle Regioni, a seguito del processo di "decentramento" e di "regionalizzazione" avviato con il Decreto Legislativo n.112 del 1998 (articoli 59 e 60).

L'Agenzia ha sede a Torino ed ha competenza nei 22 aggregati (ambiti) di Comuni definiti dalla Regione Piemonte (Torino e oltre 100 Comuni).

Le funzioni e le competenze svolte dall'Agenzia sono stabilite ed attribuite dalla legislazione nazionale e regionale di settore nell'ambito territoriale definito nell'allegato B) della Legge Regionale 17 febbraio 2010, n. 3, come modificato dalla Legge Regionale 29 settembre 2014, n. 11, o al di fuori di tale ambito ove previsto dalla normativa regionale.

Le funzioni e i compiti dell'Agenzia sono stabiliti dall'articolo 4 dello Statuto, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia a cui si rimanda per gli approfondimenti (www.atc.torino.it).

Oltre alle funzioni istituzionali di cui sopra, l'Agenzia, sulla base di quanto previsto dall'art. 24 della L.R. 3/2010, può assumere l'amministrazione degli stabili nei quali è stato avviato un Piano vendite e, di conseguenza, sono state alienate agli aventi titolo.

PARTE 2 – VALORE, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L’Agenzia, con deliberazione n. 89 del 26 novembre 2021, ha approvato la **pianificazione strategica triennale del Gruppo ATC**, la cui premessa qui si richiama integralmente:

ATC del Piemonte Centrale propone un Piano triennale di interventi per far fronte alle esigenze legate al progressivo peggioramento dello stato manutentivo del patrimonio gestito, da tempo carente di investimenti e negli ultimi anni, con sempre maggiori problemi di manutenzione ordinaria. L’obiettivo di mandato del Consiglio di Amministrazione insediato il 7 gennaio 2020 è quello di mettere in campo ogni azione possibile per migliorare la qualità di vita delle persone che risiedono nei quartieri di edilizia sociale. Per rendere più efficace questa azione e far fronte al degrado crescente di alcuni quartieri è pertanto iniziato un lavoro importante di riorganizzazione dell’ente.

Gli obiettivi strategici per i prossimi tre anni prevedono, in breve, di:

- Mettere in sicurezza e riqualificare il patrimonio immobiliare, attraverso i fondi strategici messi a disposizione dal Pnrr e dal Pnc, insieme a fondi Cipe, PinQua e alle risorse regionali;
- Aumentare la classe energetica degli edifici e ridurre il rischio sismico, incrementando il confort abitativo degli appartamenti e riducendo i consumi (e la spesa) per l’energia grazie agli incentivi fiscali del Superbonus 110%, favorendo in questo modo anche il conseguimento degli obiettivi più generali contenuti nel fondo Next Generation EU;
- Migliorare la qualità di vita nei quartieri, attraverso la diffusione di servizi sul territorio (nuovi sportelli decentrati), una più puntuale pianificazione degli interventi di manutenzione ordinaria (taglio verde, pulizia, piccoli interventi) e il rafforzamento dei servizi di prossimità in collaborazione con il Terzo Settore;
- Introdurre misure che producano la progressiva valorizzazione del capitale umano che vive ed opera nel campo dell’Edilizia sociale.

Al fine di meglio illustrare le strategie dell’ente per i prossimi anni, le azioni che saranno realizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici e i risultati attesi, di seguito definiamo il piano delle nostre finalità. Viene redatto inquadrando l’Agenzia all’interno del suo settore di appartenenza e del contesto di riferimento, con una descrizione dettagliata del management e della compagine societaria.

Il Piano degli Obiettivi ha un ruolo vitale nell’ambito della gestione aziendale in quanto utile al management per la rappresentazione della propria visione imprenditoriale ed è fondamentale ai componenti del Consiglio di Amministrazione per svolgere appieno il ruolo di indirizzo e controllo dell’agenzia. Il Piano consente la necessaria visibilità per attirare risorse finanziarie, indispensabili alla realizzazione delle azioni pianificate: il documento infatti costituisce uno degli elementi chiave valutati dagli stakeholder per decidere se impegnare le loro risorse. In ottica meramente finanziaria il principale obiettivo di un Piano è di consentire al management di definire in che modo l’azienda intende accrescere il valore creato per la società.

Appare dunque immediatamente chiaro come nel caso della nostra Agenzia, che opera nell'ambito dell'Edilizia Sociale (Legge regionale 17 febbraio 2010, n. 3, Norme in materia di edilizia sociale), sia necessario adattare i principi della razionalità economica alla diversa razionalità sociale ed organizzativa nostra propria.

Da questo punto di vista, nel rimandare all'allegato documento di sintesi (Allegato 1) delle linee di intervento che caratterizzeranno il nostro operato almeno per il triennio a venire, di seguito si elencano le priorità poste a base del nostro lavoro in questo preciso momento storico.

1) La programmazione degli investimenti

La Comunità europea, il Governo Italiano e le amministrazioni periferiche hanno attivato una serie di interventi straordinari, a partire dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in funzione anticiclica in risposta alla situazione sociale, sanitaria ed economica del paese. In questo contesto, l'Agenzia territoriale per la Casa del Piemonte Centrale ha prontamente aderito alle linee di indirizzo, dando corso ad interventi di riorganizzazione e di ridefinizione dei propri obiettivi, al fine di raccogliere le opportunità offerte dalle diverse misure in vigore, avviando progetti che permetteranno di investire i finanziamenti a disposizione per interventi sugli edifici di edilizia sociale di proprietà o in gestione.

Siamo di fronte ad una grande opportunità di riqualificazione del patrimonio immobiliare ma anche ad una grande sfida per la macchina amministrativa che richiederà di programmare e coordinare le attività necessarie e propedeutiche alla corretta e completa attuazione dei diversi programmi di intervento nei tempi previsti per l'ottenimento dei finanziamenti.

Sicuramente si tratterà di un significativo cambio di passo, basti pensare che nel 2019 la spesa complessiva dell'ATC per la manutenzione straordinaria del patrimonio gestito è stata di 7,2 milioni di euro, mentre con le risorse in arrivo potranno essere disponibili anche oltre i 250 milioni di euro (compresi interventi di Superbonus).

L'obiettivo è quello di migliorare il patrimonio pubblico e, insieme, la qualità di vita di chi lo abita. Due, in particolare, gli interventi "pilota" di questi processi di trasformazione, che saranno oggetto di riqualificazione nei prossimi anni:

- 1) In corso Racconigi, 350 appartamenti in Borgo San Paolo a Torino sgomberati per problemi statici, che verranno ristrutturati e riconsolidati grazie ai finanziamenti Cipe, al PinQua e al Superbonus 110%;
- 2) Il 16esimo quartiere ex Iacp, in zona Borgo Vittoria a Torino, tra via Sospello e corso Grosseto. Un complesso architettonico di valore storico, inaugurato nel 1930 con una piscina, una cappella e un asilo al suo interno, che oggi necessita di lavori importanti di riqualificazione.

Entrambi gli interventi saranno "il modello" per altri che verranno con una rigenerazione urbana che contemplerà sia i necessari interventi strutturali di consolidamento e di riqualificazione energetica, sia una progettazione innovativa in grado di garantire ai futuri residenti servizi, come una portineria sociale, spazi comuni per progetti di aggregazione e buon vicinato e azioni di solidarietà per i più fragili. A seguire una sintesi non esaustiva delle progettualità che verranno avviate nei prossimi anni:

- PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza)

ATC ha presentato a Regione Piemonte nel ruolo di collettore di progettualità regionali per la compilazione del Recovery Plan nazionale, il suo "Progetto sicurezza ATC - messa in sicurezza degli immobili". La proposta progettuale si propone di mettere in sicurezza e migliorare sotto diversi altri profili, le unità abitative presenti sul territorio della Città Metropolitana di Torino.

Obiettivi - la messa a norma del patrimonio ATC che permetterebbe di rendere disponibili nuovi alloggi per le assegnazioni; si stima che gli interventi avrebbero effetti positivi sul comparto edile, con la creazione di nuovi posti di lavoro.

Finanziamento atteso - 35,4 milioni di euro.

- PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari) del PNRR

ATC parteciperà al programma "Sicuro, verde e sociale: riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica". Nell'ambito del PNRR, ATC presenterà proposte progettuali per favorire l'efficientamento energetico, la riduzione del rischio sismico e la verifica statica degli edifici.

Obiettivi - sostenibilità ambientale (incremento minimo di 2 classi energetiche per ogni edificio o alloggio proposto a finanziamento); incremento del patrimonio di edilizia residenziale pubblica.

Finanziamento atteso - 28,5 milioni di euro.

- Programma innovativo nazionale della Qualità dell'abitare (PinQua) Torino, Vallette

ATC dovrà eseguire un intervento di riqualificazione energetica all'interno di questa misura PinQua di cui è capofila il Comune di Torino.

Obiettivi - l'intervento è previsto per un edificio di via dei Mughetti 20, per una sostituzione edilizia fabbricato delle Poste di Piazza Montale 8 con creazione nuovi spazi di aggregazione, per la creazione di 3 locali Casa/Bottega per artisti e artigiani in via delle Primule, per la riqualificazione di alloggi di risulta e per la riqualificazione dell'area verde di via delle Verbene a Torino.

Finanziamento atteso - 10,3 milioni di euro.

- Programma innovativo nazionale della Qualità dell'abitare (PinQua) Torino, corso Racconigi 25

Il suddetto complesso edilizio conta 350 appartamenti ed è stato interamente sgomberato per problemi statici.

Obiettivi - il progetto prevede la sostituzione edilizia di una delle palazzine, con la realizzazione di un fabbricato a elevate prestazioni energetiche, che garantisca standard abitativi di qualità e sia improntato all'inclusione sociale, con la creazione di nuovi luoghi di aggregazione per il quartiere.

Finanziamento atteso - 9,6 milioni di euro.

- Programma innovativo nazionale della Qualità dell'abitare (PinQua) SUD - Programma resiDenza - resiLienza

Programma PinQua con capofila la Città Metropolitana di Torino finalizzato al recupero e alla bonifica di alloggi di risulta siti a Beinasco, Moncalieri, Nichelino e Chieri.

Obiettivi - Rifunionalizzazione di locali piano terra in via Leoncavallo a Nichelino, riqualificazione facciate, piano piloty e area verde e sportiva in via Monti a Chieri.

Finanziamento atteso - 2,6 milioni di euro.

- Programma innovativo nazionale della Qualità dell'abitare (PinQua) OVEST - Programma "RICAMI - Ricuciture dell'abitare metropolitano inclusivo"

Programma PinQua con capofila la Città Metropolitana di Torino per alloggi di risulta.

Obiettivi - Recupero e bonifica di vari alloggi di risulta a Collegno (Villaggio Leumann), Grugliasco (Borgata Paradiso) e Borgaro Torinese (via Lattes).

Finanziamento atteso – 450 mila euro.

- Legge regionale 8/21

Finanziamento diretto ad ATC per la realizzazione di interventi di manutenzione in 206 alloggi di risulta gestiti a Torino e nell'Area Metropolitana con fine lavori prevista 09.12.2021

Finanziamento atteso – 1,1 milioni di euro

- Bando Superbonus 110% - condomìni

Proposte progettuali per la riqualificazione energetica del patrimonio ATC grazie al Superbonus 110%. 915 offerte da parte di imprese di costruzioni, impianti tecnologici e del settore energetico. 470 condomìni a Torino e nell'Area Metropolitana. 125 assemblee già svolte o convocate.

- Bando Superbonus 110% - corso Racconigi

Proposte progettuali per la riqualificazione energetica e statica del solo complesso edilizio di corso Racconigi 25 a Torino. 350 appartamenti, sinora solo parzialmente sgomberati (300) per criticità strutturali, 6 offerte da parte di imprese di costruzioni, impianti tecnologici e del settore energetico. Bando chiuso il 20.09. Assemblee in fase di convocazione.

- Bando Superbonus 110% - intere proprietà

Partenariati pubblico-privato per la riqualificazione energetica degli edifici di intera proprietà pubblica. Circa 80 edifici distribuiti su Torino e Area Metropolitana. Importo dei lavori stimato pari a circa 80 milioni di euro.

2) Contrasto al fenomeno delle occupazioni abusive

Più generalmente al diffondersi di comportamenti illegali nei quartieri. Sempre la già citata fase di crisi economica ha causato un significativo aumento dei fenomeni d'illegalità come evidentemente dimostra la crescita esponenziale delle occupazioni abusive di alloggi ATC (attualmente ca. 190). In questo contesto attraverso azioni che permettano una più puntuale salvaguardia del patrimonio, realizzeremo interventi infrastrutturali (allarmi, telecamere, offendicula, ecc.) e di salvaguardia operativa (call center anti occupazioni, reperibilità costante per interventi di sgombero, presenza h 24 di tecnici per gli interventi di prima emergenza, ecc.) e di crescita e responsabilizzazione dell'utenza e degli operatori tutti vuoi attraverso misure rivolte al senso di cittadinanza, vuoi migliorando le competenze, anche digitali, per esercitarla. Si rende necessaria comunque una collaborazione più serrata con le istituzioni coinvolte per contenere il fenomeno.

3) Integrazione dell'azione dell'ATC con quella del Terzo Settore

Intesa in un'ottica di sussidiarietà orizzontale. Da molti anni la collaborazione che si è stretta tra l'ATC ed il Terzo Settore ha permesso di migliorare in modo radicale la quantità degli interventi, la loro diffusione sul territorio, ma soprattutto la loro quantità. Non è solo, ad esempio, il supporto economico e di assistenza amministrativa che il Terzo Settore garantisce ai nostri assegnatari nella presentazione delle domande per accedere al Fondo Sociale regionale, riducendo in questo modo il numero di nuclei che si sarebbero trasformati da morosi incolpevoli in morosi colpevoli e dunque soggetti a sfratto, ma sono anche l'assistenza alle ragazze madri, ai nuclei in corso di formazione, agli anziani bisognosi di assistenza e cura, ai nuclei più fragili, agli stranieri. Parallelamente, nel corso del 2022 verrà attivato un nuovo servizio finalizzato alla promozione e al sostegno delle attività imprenditoriali svolte nell'ambito dei quartieri dell'ATC o da assegnatari degli alloggi di edilizia sociale. La prospettiva di sviluppo di questa fondamentale collaborazione riguarda da un lato l'inserimento a pieno titolo nel più strutturato sistema del welfare pubblico, ma anche l'apertura di un nuovo fronte di attività che supportino tutte le categorie più svantaggiate a far sì di non contare esclusivamente sull'assistenza come unica fonte di reddito, ma per diventare cittadini a pieno titolo, capaci di sfruttare e far crescere le proprie capacità in funzione di un percorso di autonomia completa. In tale ambito, ATC mette a disposizione degli enti del terzo settore e degli imprenditori degli immobili in modo tale che gli stessi possano rappresentare un valido punto di riferimento sia per le associazioni che per l'inquilinato e, contestualmente, rappresentino un punto di riferimento sul territorio a cui rivolgersi. Tale attività può rivestire grande ed apprezzabile interesse, oltre che per la cittadinanza, anche per i piccoli comuni i quali, non avendo le risorse per il welfare pubblico, possono disporre di patrimonio immobiliare da destinare a tali attività.

4) Valorizzazione del patrimonio non destinato all'edilizia sociale

Come già il punto precedente anche queste funzioni sono parte integrante e importantissima del bilancio delle attività di ATC. Si pensi che il contributo di questa fascia di attività sul complessivo "fatturato" dell'ATC è passato dal 15% al 25% del totale permettendo di coprire, almeno parzialmente, il problema più serio che vive l'agenzia e cioè l'insufficienza delle risorse con cui operare, risorse che nel tempo sono drasticamente diminuite, purtroppo non solo in valore relativo, vista la stasi ormai ventennale del canone (definito per legge), ulteriormente peggiorata per una serie di interventi sempre al ribasso e soprattutto dal completo cambiamento dei soggetti che nel sistema dell'edilizia sociale entrano. Anche qui gli strumenti adottati sono molti e diversi, dalla diretta collaborazione degli operatori economici interessati ai nostri locali nell'attività di ristrutturazione ed adeguamento degli stessi, al sostegno alla fase iniziale di insediamento dell'attività produttiva (start up), all'accompagnamento durante il periodo della recente crisi e soprattutto della pandemia che molto spesso ha messo in ginocchio attività imprenditoriali e commerciali consolidate. Grande rilievo sociale rivestono gli alloggi di edilizia agevolata, di cui è proprietaria l'ATC, e che garantiscono l'accesso alla "casa pubblica" a tutti coloro che non hanno la possibilità di accedere all'edilizia sociale in quanto hanno un reddito che non consente l'accesso o che comunque non consente l'assegnazione (in quanto le stesse privilegiano nuclei familiari senza reddito o con redditi molto bassi) e, contemporaneamente, non hanno la possibilità di affacciarsi al mercato della locazione privata in quanto i canoni sono elevati.

5) Le vendite e gli acquisti degli immobili ATC

Com'è noto una delle funzioni tipiche dell'agenzia è la vendita dei propri immobili agli assegnatari che posseggano le caratteristiche previste dalla norma. Questa misura, oltre ovviamente a garantire un certo flusso economico finalizzato alla copertura dei fabbisogni prevalentemente manutentivi, è principalmente rivolta a promuovere l'uscita dal sistema socioassistenziale di tutti coloro che, anche grazie alla permanenza nel patrimonio pubblico, sono riusciti ad affrancarsi dal bisogno o dalle proprie condizioni di vita, per affacciarsi alla società liberi da condizionamenti e vincoli, per affrontare la vita in un contesto condominiale e in posizione di cittadini nonché proprietari della propria casa. Questa misura determina annualmente dalle 150 alle 200 vendite per un valore complessivo prossimo ai 4 milioni di euro.

6) Garantire continuità per l'attività corrente e vocazionale dell'ATC

Alloggi di risulta, Censimento, Fondo sociale, ecc. sono attività ordinarie e necessarie per l'agenzia. Tali processi conosceranno un processo di radicale innovazione procedurale e gestionale. Nel quadro che stiamo tracciando non può ovviamente mancare il necessario richiamo agli interventi di riorganizzazione che giorno per giorno stiamo adottando proprio sempre per far fronte alla riduzione delle risorse disponibili cercando di mantenere e possibilmente migliorare i servizi finali per gli utenti (tutto ciò a invarianza, addirittura crescita dei fondi destinati alla manutenzione, offrendo una maggiore distribuzione territoriale dei punti di erogazione dei servizi, favorendo rapidità e pervasività del servizio, presidiando la fornitura del servizio in sicurezza e garantendo la possibilità di ottenerlo evitando pericolosi assembramenti nelle sale d'attesa). In questo senso, sia ridisegnando il sistema di ricevimento e incentivando l'erogazione dei servizi da remoto, sia riducendo il gap organizzativo tra front office e back office che riduce la ripetizione delle diverse fasi del procedimento, sia creando sempre nuove piattaforme, ultima tra queste il Portale ATC che prenderà avvio entro fine anno e con cui contiamo di ridurre verticalmente gli spostamenti degli utenti per l'ottenimento dei seguenti servizi:

- Formalizzazione delle specifiche di base per l'avvio degli sviluppi (integrazione con il nostro sistema di protocollo e con le librerie SPID) completate prima della pausa di agosto 2022;

- Messa a disposizione da parte del fornitore della piattaforma base in cloud: attiva da inizio settembre 2021;

- Integrazione da parte del fornitore con le librerie di cui sopra: l'attività è prevista in conclusione nel mese di novembre 2021;

- Formazione all'uso del Portale (composizione della modulistica) da parte di almeno due nostri tecnici, iniziata a settembre 2021;

- Disponibilità di una piattaforma sperimentale da testare internamente entro fine novembre 2021;

- A fine dicembre 2021 è invece prevista la messa in linea verso l'esterno del portale con almeno 2/4 istanze eseguibili da parte degli utenti esterni che abbiamo lo SPID. L'attivazione dell'accesso dall'esterno non avverrà prima di inizio 2022. La tipologia delle istanze è stata determinata congiuntamente da Casa ATC Servizi Srl e dal Servizio Utenza dell'ATC, ma sicuramente contiamo di mettere a disposizione le copie delle bollette.

Inoltre contiamo di avvicinare agli utenti i luoghi dell'erogazione dei servizi attraverso un diffuso decentramento (6 diverse sedi sparse sul territorio: Ivrea, Pinerolo, Rivarolo C.se, Carmagnola, Zona Nord, Venaria Reale) che garantisca la presenza e il presidio del territorio e, contestualmente, un "punto di ascolto" delle necessità degli assegnatari. Gli uffici sul territorio garantiscono la fornitura di servizi quali, il Fondo Sociale regionale, i reclami manutentivi, le domande di voltura, subentro e censimento.

7) Trasformazione professionale, culturale e tecnologica dell'ente, nuovo Piano Triennale per il Fabbisogno del Personale, formazione e smart working

L'età media del personale ATC è piuttosto elevata (+ di 50 anni) e in molti casi i dipendenti non in possesso delle competenze digitali e statistiche necessarie ad affrontare la trasformazione digitale in atto, in ambito sia pubblico che privato. Proprio il recente data breach ha messo in luce come la nostra Agenzia abbia fatto passi da gigante nel campo dei servizi digitali, e del resto lo testimoniano anche le esperienze di molti nostri collaboratori che, trasferitisi a lavorare altrove, sono rimasti colpiti dal ritardo di altri enti in questi settori. Tuttavia restano da compiere passi importantissimi. Da un lato sarà necessario dotarsi di professionalità che sappiano interagire con il nostro data warehouse traendone tutta la ricchezza informativa e previsionale che attualmente non riusciamo a sfruttare pienamente a fini gestionali. Questo vale non solo per l'Agenzia, ma per la stessa Regione che per le elaborazioni massive non si appoggia ad altri se non ai nostri specialisti.

Un altro terreno di sviluppo sarà la capacità di interagire, anche digitalmente, con un'utenza che in molti casi ha un livello di alfabetizzazione e scolarità basso o sconta difficoltà dovute ad un gap linguistico. L'inserimento di giovani laureati sarà il principale strumento cui faremo ricorso per ottenere quanto necessario, ma parallelamente opereremo per migliorare le competenze dei nostri attuali collaboratori rafforzandone le competenze attraverso opportuni percorsi formativi e studiando forme di valorizzazione e di carriera che li leghino alle nostre aree di lavoro. In questo senso è già da tempo in corso un importante investimento.

8) Ridisegno organizzativo

Tutte le misure sopra esposte per essere assegnate nei tempi previsti necessiteranno di un parallelo intervento riorganizzativo della struttura, sia quella della Agenzia, sia quella delle società in house. Infatti i picchi di attività connessi allo straordinario flusso di risorse dovranno essere coperti con strutture nuove a tempo determinato (4/6 anni) viceversa il nuovo gruppo che uscirà da questo positivo periodo di investimenti dovrà riorganizzarsi per rispondere ai seguenti problemi:

- Cambiamento progressivo e sistematico dell'utenza;
- Invecchiamento della popolazione;
- Integrazione nel nuovo sistema delle amministrazioni locali con particolare riferimento alla necessità di una più decisa aziendalizzazione dell'Agenzia, sia per renderla più agile ed efficiente, sia per orientarsi in modo più evidente e serrato all'universo delle attività economiche.

9) Collaborazione con i nostri principali stakeholders

Sarà rafforzata la collaborazione con la Regione Piemonte, nostro ente di riferimento, con i Comuni, con i Sindacati Inquilini e con tutti i soggetti che lavorano sui temi dell'edilizia sociale e del sostegno ai cittadini più fragili. Saranno potenziate le forme di partecipazione e cittadinanza attiva dell'inquilinato, promuoveremo iniziative di collaborazione con i comitati inquilini già riconosciuti dall'ATC e stimolando la nascita e la costituzione di comitati in quei quartieri che ne sono sprovvisti.

10) Sistema di gestione, trasparenza e anticorruzione

L'Agenzia, a partire dall'anno 2019, ha intrapreso il percorso di certificazione del proprio sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai requisiti della norma ISO 37001:2016 che si è concluso, nel dicembre 2020, con il rilascio del certificato di conformità. Per i prossimi tre anni è già stato deliberato dal CdA dell'ATC (Deliberazione n. 21 del 25 febbraio 2021) l'obiettivo di mantenimento del certificato di conformità quale impegno dell'Amministrazione al rispetto del principio della legalità e della trasparenza nell'azione amministrativa, nell'erogazione dei servizi agli utenti, nell'affidamento di lavori e servizi agli operatori economici. La certificazione ISO 37001 si fonda su un sistema di gestione orientato al miglioramento continuo attraverso l'implementazione di una serie di misure e controlli volti a mitigare il rischio corruzione che coinvolge la struttura organizzativa nel suo complesso: l'adozione di una policy anticorruzione, valutazione dei rischi, programmazione attuazione e verifica delle misure intraprese, due diligence per il personale e per i c.d. soci in affari, sistema di segnalazione dei sospetti (c.d. whistleblowing), audit interni, formazione, comunicazione, ecc. Con l'aggiornamento del Piano Anticorruzione 2022-2024, nell'ottica del mantenimento del sistema di gestione, si programmeranno una serie di misure specifiche di controllo nei confronti dei vari operatori economici che, a vario titolo, saranno interessati ai progetti e agli interventi per l'attuazione del PNRR, del PNC, del Superbonus 110%, considerate le ingenti risorse finanziarie da gestire, verificandone periodicamente l'attuazione. Già a partire da quest'anno, per il progetto Superbonus 110% nei condomini amministrati da ATC è stata fatta svolta un'attività di audit interno, da parte della funzione anticorruzione, per la verifica della conformità della procedura stabilita dall'ufficio ai principi della legalità e della trasparenza nella fase di verifica dei requisiti degli operatori partecipanti all'avviso pubblico e che continuerà nella fase successiva di

realizzazione degli interventi. In parallelo si è dato corso alla sistematizzazione del ricorso al controllo ex post, nell'ambito delle funzioni proprie del Controllo Interno, vuoi a campione, vuoi mirata su tutte le attività svolte dai diversi servizi e collaboratori, anche esterni, dell'Agenzia.

Conclusioni

Il Piano degli Obiettivi, approvato dal CdA dell'ATC, sarà inviato alla Regione Piemonte, alle società del Gruppo ATC e verrà illustrato alle organizzazioni sindacali.

Il Direttore Generale riferirà trimestralmente al Consiglio di Amministrazione in merito al monitoraggio e all'attuazione del Piano degli Obiettivi, al fine di individuare eventuali ulteriori misure da adottare per il conseguimento delle finalità individuate.

Al Piano seguiranno alcune azioni fondamentali ai fini di renderlo pienamente operativo quali:

- La seconda fase di riorganizzazione della struttura dell'ATC del Piemonte Centrale;
- Il nuovo Piano Triennale per il Fabbisogno del Personale;
- Il rafforzamento delle attività, dell'indirizzo e della collaborazione con le società del Gruppo ATC, Casa ATC Servizi Srl ed Exe.Gesi Spa.

L'adeguamento agli indirizzi qui contenuti dei diversi strumenti di gestione annuale (Piano degli Obiettivi dirigenziali, Piano degli Obiettivi dei collaboratori, Sistema di valutazione delle prestazioni, Sistema di Controllo interno, Bilancio annuale, Controllo analogo, Sistema di comunicazione interna e pubblica e ogni altro strumento di cui anche al recente Piano (Piano integrato di attività e organizzazione).

2.2 PERFORMANCE

L'Agenzia, con deliberazione n. 28 del 2 maggio 2022, ha approvato nell'ambito del Piano degli obiettivi 2022 le linee strategiche che intende continuare e potenziare nei prossimi anni:

- Ridurre i tempi di attesa per la messa a disposizione ai Comuni di alloggi utili all'assegnazione, velocizzando l'iter di lavorazione al fine di lasciare gli appartamenti sfitti il minor tempo possibile e contrastare così il rischio di occupazioni abusive;
- Avviare specifiche azioni di contrasto alle occupazioni abusive, di concerto con le altre istituzioni coinvolte;
- Lavorare sulla prevenzione della morosità colpevole e sul recupero della stessa con azioni mirate;
- Potenziare gli strumenti di dialogo e l'offerta di servizi per le famiglie assegnatarie anche attraverso il ricorso all'informatizzazione degli strumenti di relazione e all'empowerment delle competenze dell'utenza;
- Implementare e programmare, con l'aiuto di ecobonus del Superbonus e dei programmi di intervento PNRR, PNC, PINQUA, risorse specificamente dedicate gli interventi di efficientamento energetico.

Rispetto alle strategie individuate durante il triennio 2022-2024 per perseguire tali obiettivi, citiamo:

- Nuove modalità di organizzazione del personale tecnico e amministrativo e dei servizi per il miglioramento dei tempi di messa a disposizione degli alloggi di risulta;
- Attività di prevenzione e contrasto alla morosità attraverso una migliore organizzazione e un rinnovato dialogo tra i Servizi dell'Ente;
- Costituzione di un servizio, sostenuto da contributi interdisciplinari di funzionari provenienti da servizi differenti in attuazione delle linee tracciate dal Consiglio di Amministrazione;
- Adozione e sostegno di interventi volti all'utilizzo delle misure nazionali ed europee a sostegno dell'efficientamento energetico, anche in funzione manutentiva e di contenimento dei costi;
- Coordinamento integrazione e sostegno dell'azione svolta dalla Regione, dai Comuni e dalla Città Metropolitana nell'ambito dei progetti PinQua;
- Potenziamento degli strumenti di dialogo e di offerta di servizi per le famiglie assegnatarie anche attraverso strumenti digitali.

Il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e della performance organizzativa dell'ATC di Torino" approvato con la deliberazione C.d.A. n. 22/2012 e s.m.i. prevede che la prestazione del Direttore Generale e dei dirigenti sia orientata al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Per ogni dirigente il Sistema definisce due aree di valutazione: l'area degli obiettivi e l'area della qualità della prestazione.

Richiamato l'art. 4 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e in particolare la lettera a) del comma 2 che prevede nel ciclo di gestione della performance la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Col presente provvedimento il Consiglio di Amministrazione definisce, con il coordinamento del Direttore Generale ed il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione, l'area degli obiettivi 2023 di ciascun dirigente, sulla base delle linee strategiche e dei programmi e tenuto conto delle proposte formulate dagli stessi dirigenti, che trovano rappresentazione sistemica nel piano obiettivi 2023 nella forma allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

Il Sistema di Valutazione sopra richiamato prevede, nell'ambito della fase di definizione, pianificazione ed assegnazione degli obiettivi, la validazione dei medesimi da parte del Nucleo di Valutazione.

Gli obiettivi relativi ad ognuno dei dirigenti sono stati sottoposti all'attenzione del Nucleo di Valutazione, il 24/03/2023, che - sentiti i dirigenti medesimi - ha ritenuto di validarli, così come gli obiettivi del Direttore Generale per quanto concerne la componente esterna del Nucleo, secondo quanto indicato nell'allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

Anche per l'anno in corso si è previsto un obiettivo di dettaglio, caratterizzato dal peso "1" (ultima colonna di destra), utile a integrare alcuni processi operativi rilevanti per l'Agenzia. Tale obiettivo di dettaglio non verrà singolarmente preso in considerazione, ma viceversa considerato complessivamente come obiettivo generale.

Il Piano degli obiettivi 2023 dei dirigenti ATC costituisce l'Allegato 1 al presente documento.

Considerato che ai sensi dell'art. 12 comma 2 lett. f) dello Statuto ATC compete al Direttore Generale l'assegnazione ai dirigenti degli obiettivi di risultato si ritiene pertanto demandare al medesimo la loro formale assegnazione.

Per quel che riguarda il personale delle categorie il Nucleo di Valutazione è inoltre incaricato dell'esame e la validazione degli obiettivi operativi aziendali collegati alla prima quota di produttività (cd "collettiva") da erogare al personale senza incarico di posizione organizzativa, che sono derivati in parte dagli obiettivi dirigenziali fra quelli che coinvolgono maggiormente la struttura e in parte collegati ad indicatori finalizzati al controllo degli andamenti più generali dell'ente (es. morosità, formazione); la Direzione Generale è incaricata di definire e adottare il piano di cui sopra.

Sono inoltre confermate anche per il 2023 le risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale di cui alla determinazione dirigenziale n.1133/2022 del Direttore Generale avente ad oggetto: *"Determinazione fondo retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente (art.57 CCNL Funzioni Locali 17.12.2020 Funzioni Locali). Determinazione Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente (art. 68 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018). Rispetto limite di spesa di cui all'art. 23, c. 2, del D.L. 25 maggio 2017 n. 75", di cui ai comma 3° lett. h), d) e i) dell'art. 67 CCNL FL 21/05/2018 e già previste nell'ambito della spesa complessiva del Bilancio di Previsione 2022 ATC per il personale dipendente"*; tali risorse sono utilizzate ad integrazione di quelle previste dal contratto nazionale per retribuire la reperibilità, le turnazioni, il compenso addetti sportello, assemblee, sfratti, URP, amianto, particolari responsabilità, performance individuale e collettiva, e dei progetti straordinari che verranno individuati in sede di contratto decentrato integrativo 2023 e per la ridefinizione degli incarichi di posizione organizzativa. Si dà mandato inoltre al Direttore Generale di definire la quantificazione definitiva dei fondi per il personale dirigente e non dirigente, con particolare riferimento alle integrazioni del fondo personale delle categorie ai sensi dell'art.79 commi 2 e 3, coerente con gli obiettivi definiti col presente provvedimento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE I - Parte generale

1.1 Premessa

Il presente documento è redatto sulla scorta le Linee guida del Piano anticorruzione 2022, approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 con la delibera 7/2023, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023 e dello schema di cui al Regolamento approvato con Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze del 24 giugno 2022.

1.2 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ISO 37001:2016 punti 5.1.1, 6.2)

Alla luce delle attività di monitoraggio e di *internal auditing* svolte nel corso dell'anno 2022, nella logica del miglioramento continuo, si elencano di seguito i seguenti obiettivi strategici per l'anno 2023.

Per i dettagli riguardo i target e i risultati attesi, si rimanda alla sezione Performance del presente documento.

- Incremento dei livelli di trasparenza e di accessibilità.
 1. Accesso civico e documenti: risposta ai richiedenti entro i termini
 2. Pubblicazione dati e documenti di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.: verifica obblighi di pubblicazione
- Incremento della formazione in materia della formazione e della trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Agenzia
 1. Formazione sul tema del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia, anche alla luce delle modifiche introdotte dal c.d. PNRR 2 (dl n. 36/2022).
- Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
 1. Controlli campionari tramite verifiche documentali e in loco relative agli interventi edilizi degli immobili oggetto di piano di investimento straordinario tramite unità organizzativa dedicata.

1.3 Il Sistema di gestione di ATC (ISO 37001:2016 punto 7.5)

Il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO37001:2016 si compone dei seguenti documenti:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, inclusi i suoi allegati, aggiornato annualmente sulla base delle linee guida Anac ed integrato con i requisiti e i principi della norma ISO 37001:2016;
- le sezioni del PIAO;
- la Politica per la prevenzione della corruzione;
- le informazioni documentate, in parte costituite da procedure operative a sé stanti in parte integrate nel presente documento e dai suoi allegati:

valutazione dei rischi (punto 4.5);

- supporto del personale (punto 7);
- pianificazione dei controlli operativi (punto 8);
- valutazione delle prestazioni (punto 9);

- audit interno (punto 9.2);
- riesame di Direzione (punto 9.3);
- miglioramento continuo (punto 10);
- regolamenti, disposizioni di servizio, linee guida operative.

I documenti sopra elencati, inseriti nella Intranet aziendale nella sezione “prevenzione della corruzione”, sono riepilogati in un file con l’indicazione delle informazioni e dei dati previsti ai punti 7.5.2 e 7.23 della norma ISO 37001:2016.

Riferimento UNI 37001:2016	Riferimento SGPC di Atc
4.1 Contesto dell'organizzazione	Sezione 2 par. 2
4.2 Esigenze e le aspettative degli stakeholder	Sezione 2 par. 2.2.5
4.3 Campo di applicazione del sistema di gestione per la prevenzione della Corruzione	Sezione 1 par. 1.4
4.4 Sistema di gestione per la prevenzione della Corruzione	Sezione 2 Procedura valutazione del rischio
4.5 Valutazione del Rischio	Sezione 2 par. 2.3.8, 2.3.9 Procedura valutazione del rischio
5.1.1 Organo direttivo	Sezione 2 par. 2.3.1 Statuto dell'Agencia, L. n. 190/2012 e Linee guida Anac
5.1.2 Alta Direzione	Sezione 2 par. 2.3.1 Statuto dell'Agencia, L. n. 190/2012 e Linee guida Anac
5.3.1 Ruoli e responsabilità	Sezione 2 par. 2.3.1 Statuto dell'Agencia, L. n. 190/2012 e Linee guida Anac
5.3.2 Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Sezione 2 par. 2.3.1 Statuto dell'Agencia, L. n. 190/2012 e Linee guida Anac
5.3.3 Deleghe nel processo decisionale	Sezione 2 par. 2.3.6
6.1 Azioni per affrontare rischi e opportunità	Sezione 3
6.2 Obiettivi per la prevenzione della corruzione e pianificazione per il loro raggiungimento	Sezione 3
7.1 Risorse	Sezione 2 par. 3 Procedura di supporto Servizio risorse umane
7.2 Competenza	Sezione 2 par. 3 Procedura di supporto Servizio risorse umane
7.2.2 Processo di Assunzione	Sezione 2 par. 3 Procedura di supporto Servizio risorse umane, Allegato 1 misure generali e specifiche

Riferimento UNI 37001	Riferimento SGPC 37001:2016
7.3 Consapevolezza e formazione	Sezione 2 par. 3.6
7.4.1 Comunicazione	Sezione 4 par. 5
7.4.2 Politica prevenzione della corruzione	Sezione 1 par. 1.5
7.5 Informazioni documentate	Sezione 1 par. 1.3
8.1 Pianificazione e controllo operativi	Sezione 2 par. 3, 4 Allegato 1 misure specifiche e generali Procedura valutazione del rischio
8.2 Due diligence	Sezione 2 par. 2.3.5, 4.5 Procedura di supporto servizio risorse umane
8.3 Controlli finanziari	Sezione 2 par. 3, 4 Allegato 1 misure specifiche e generali
8.4 Controlli non finanziari	Sezione 2 par. 3,4 Allegato 1 misure specifiche e generali
8.5 Attuazione dei controlli per la prevenzione della corruzione da parte di organizzazioni controllate e soci in affari	Sezione 2 par. 4.3 Allegato 1 misure specifiche e generali
8.6 Impegni per la prevenzione della corruzione	Procedura di supporto servizio risorse umane Allegato 1 misure specifiche e generali Codice di Comportamento dei dipendenti dell' Agenzia
8.7 Regali, ospitalità, donazioni e benefici simili	Sezione 2 par. 3.2 Procedura di supporto servizio risorse umane Codice di comportamento dipendenti dell' Agenzia
8.9 Segnalazione di sospetti	Sezione 1 par. 1.7, Sezione 2 par. 3.5 Regolamento whistleblowing
8.10 Indagini e gestione della corruzione	Sezione 1 par. 1.7, Sezione 2 par. 3.5 Regolamento whistleblowing
9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione	Sezione 4: par. 2 Procedura valutazione del rischio
9.2 Audit Interno	Sezione 4: par. 3 Procedura audit interno
9.3, 9.4 Riesame di Direzione	Sezione 4: par. 4 Procedura riesame di direzione
10 Miglioramento	Sezione 4: par. 6 Procedura miglioramento

1.4 Campo di applicazione (ISO 37001:2016 punto 4.3)

Il campo di applicazione del SGPC 37001:2016 coincide con quello già definito in sede di Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001:2015: *“Gestione di patrimoni immobiliari propri e di terzi. Amministrazione condominiale. Rilevazione e gestione delle condizioni di accesso e dell’assistenza in ambito edilizia residenziale pubblica sovvenzionata (ERPS). Erogazione di servizi all’utenza anche con popolazione in situazione di bisogno. Programmazione investimenti edilizi, progettazione, direzione lavori e servizi di ingegneria integrati. Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione, condotte ai sensi delle legislazioni applicabili. Management of owned and third-party real estate assets. Condominium administration. Detection and management of access conditions and assistance in the field of subsidized public residential buildings (ERPS). Provision of services to users also with the population in need. Planning of building investments, planning, works management and integrated engineering services. Checks on the design of works for validation purposes, carried out in accordance with the applicable laws”*.

1.5 Codice di comportamento e la politica per la prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016 punto 5.2, 7.4.2)

La politica per la prevenzione della corruzione rappresenta l’impegno dell’Agenzia nella lotta e nella prevenzione della corruzione e nel contrasto del verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività. Il documento è inserito, quale informazione documentata del SGPC 37001:2016, sul sito istituzionale di Atc (link <https://www.atc.torino.it/prevenzionecorruzione>) per tutti i soci in affari e gli stakeholder dell’Agenzia nonché nella Intranet aziendale.

La politica è stata approvata in data 20 maggio 2022; successivamente è stata oggetto di n. 2 aggiornamenti (08/10/2020 e 08/04/2022).

L’Agenzia, inoltre, ai sensi dell’articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001, si è dotata di un Codice di comportamento per i dipendenti dell’Agenzia, approvato con deliberazione n. 60 del 3 giugno 2014 e successivamente aggiornato con la deliberazione n. 76 del 25 novembre 2020.

Con il Decreto Legge 30 aprile 2022 n. 36, all’articolo 4 è stato stabilito, entro il 31 dicembre 2022, l’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, prevedendo:

- *“una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione”*;
- *“lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”*.

In data 1 dicembre 2022, è stato approvato dal Consiglio dei Ministri, lo schema di DPR, adottato in attuazione di quanto previsto dal decreto legge cosiddetto ‘Pnrr 2’ (dl n. 36/2022), che integra gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-58, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), di riforma della Pubblica amministrazione e che deve essere conclusa entro la scadenza del primo semestre del prossimo anno (30 giugno 2023).

Pertanto, come previsto nel paragrafo 1.2, è stato inserito come obiettivo la formazione al personale, anche alla luce delle modifiche di cui al punto precedente.

1.6 Esiti del monitoraggio Piano anticorruzione 2022/2024

Si riportano, di seguito, le tabelle riepilogative che riguardano la rendicontazione delle misure generali (sezione 3) e delle misure specifiche (sezione 4), contenute nella relazione annuale del Rpct sull’attuazione del Piano anticorruzione 2021/2023, pubblicata sul Portale Amministrazione Trasparente.

Tale relazione, così come previsto dall’articolo 1 comma 14 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 è stata trasmessa, con nota prot. 1581 dell’11/01/2023, all’organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione e all’Alta direzione.

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	Si	No
Rotazione straordinaria del personale	No	No
Inconferibilità – incompatibilità	Si	Si
Incarichi extraistituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successiva cessazione lavoro – pantouflage	Si	Si
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patti di integrità	No	No
Rapporti con portatori di interessi particolari	No	No

Ambito	Pianificate	Attuate	Non attuate	% attuazione
Misure di controllo	62	51	11	82
Misure di trasparenza	68	63	5	92
Misure di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento	7	7	0	100
Misure di regolamentazione	61	51	10	83
Misure di semplificazione	7	5	2	71
Misure di formazione	1	0	1	0
Misure di rotazione	2	2	0	100
Misure di disciplina del conflitto di interessi	14	13	1	92
TOTALI	222	192	30	86

1.7 Verifiche svolte a seguito di segnalazioni “whistleblowing” o altri canali

Nel corso dell’anno 2022, in continuità con la metodologia operativa attuata nel precedente Piano, sono state svolte delle verifiche non pianificate, conseguenti, ad esempio, a segnalazioni pervenute tramite il canale *whistleblowing* o altre modalità (es. segnalazioni anonime, controlli interni, ecc.).

I risultati di queste attività sono state descritte nel riesame della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, agli atti della funzione stessa.

Alla luce di tali segnalazioni, è stata aggiornata, ove necessario, la valutazione dei rischi dei processi e dei procedimenti interessati dalle stesse.

SEZIONE II - Pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione.

2.0 Analisi del contesto interno ed esterno (ISO 37001:2016 – punti 4 e 5)

2.1 Premessa

In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto

Contesto esterno		Contesto interno	
PNA 2019	UNI ISO 37001:2016	PNA 2019	UNI ISO 37001:2016
Caratteristiche del territorio o settore di riferimento (punto 2.2.1)	Luoghi e settori in cui l'organizzazione opera o prevede di operare	Struttura organizzativa	Dimensioni, struttura ed attività decisionale o delegata all'operazione Modello commerciale organizzazione
Relazione con gli stakeholders	Enti cui l'organizzazione esercita il controllo e gli enti che esercitano il Controllo sull'organizzazione	Mappatura dei processi	Natura, entità e complessità delle attività e delle operazioni dell'organizzazione
	Soci in affari dell'organizzazione		
	Natura ed entità delle interazioni con i pubblici ufficiali		
<i>Obblighi e adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili.</i>			



2.2 Analisi contesto esterno (ISO37001:2016 – punto 4.1)

2.2.1 Caratteristiche del territorio o settore di riferimento (ISO37001:2016 – punto 4.1)

L’Agenzia opera nell’ambito dell’edilizia residenziale pubblica cioè del patrimonio immobiliare realizzato con il concorso finanziario dello Stato o di altri enti pubblici destinato a cittadini in possesso dei requisiti previsti dalle normative regionali in materia di assegnazione alloggi.

La maggior parte delle attività relative all’edilizia residenziale pubblica sono state trasferite dallo Stato alle Regioni, a seguito del processo di “decentramento” e di “regionalizzazione” avviato con il Decreto Legislativo n.112 del 1998 (articoli 59 e 60).

L’Agenzia ha sede in Torino ed ha competenza nei 22 aggregati (ambiti) di Comuni definiti dalla Regione Piemonte (Torino e oltre 100 Comuni).

Le funzioni e le competenze svolte dall’Agenzia sono stabilite ed attribuite dalla legislazione nazionale e regionale di settore nell’ambito territoriale definito nell’allegato B) della Legge Regionale 17 febbraio 2010, n. 3, come modificato dalla Legge Regionale 29 settembre 2014, n. 11, o al di fuori di tale ambito ove previsto dalla normativa regionale.

Le funzioni e i compiti dell’Agenzia sono stabiliti dall’articolo 4 dello Statuto, pubblicato sul sito istituzionale dell’Agenzia a cui si rimanda per gli approfondimenti (link [Legge di riferimento \(atc.torino.it\)](http://atc.torino.it)). Oltre alle funzioni istituzionali di cui sopra, l’Agenzia, sulla base di quanto previsto dall’art. 24 della L.R. 3/2010, può assumere l’amministrazione degli stabili nei quali è stato avviato un Piano vendite e, di conseguenza, sono state alienate agli aventi titolo.

Alla data del 31 dicembre 2022, il patrimonio gestito risulta di n. 28.717 così suddiviso:

- Legge n. 3/2010 n. 27.766
- Edilizia agevolata n. 455
- Legge n. 431/98 n. 547
- Altro n. 3.

2.2.2 Profilo criminologico del territorio (ISO37001:2016 – punto 4.1)

Sulla scorta delle indicazioni contenute nel documento di aggiornamento Piano Nazionale Anticorruzione del 2015 e successivi aggiornamenti, così come anche già delineato nei precedenti Piani Anticorruzione dell’Agenzia, l’analisi del contesto ambientale esterno in cui opera l’Agenzia riprende i contenuti della relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia.

- Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia - –secondo semestre 2021.

L’ampio territorio della città metropolitana di Torino e del suo *hinterland* ospita un panorama criminale estremamente complesso caratterizzato dalla presenza di gruppi criminali autoctoni ed allogenici che coesistono con la ‘ndrangheta, il sodalizio come detto più diffuso e radicato.

Sul territorio i gruppi mafiosi calabresi operano secondo una strategia silente, infiltrandosi nel tessuto socio-economico e scalando i gangli della cosa pubblica; tuttavia non disdegnano se necessario il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite.

Le evidenze investigative e giudiziarie negli anni hanno permesso di censire nel territorio del capoluogo e della provincia l’operatività di diverse strutture ‘ndranghetiste così come già illustrato nel capitolo dedicato alle proiezioni regionali della criminalità mafiosa.

2.2.3 Indicatori di contesto e di criminalità (ISO37001:2016 – punto 4.1)

Di seguito si riportano, in formato tabellare, i risultati degli indicatori di contesto estratti dal sito dell’Anac, nella sezione “Misurare la corruzione” per la provincia di Torino.

L'analisi di contesto svolta dall'Anac ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici: criminalità, istruzione, capitale sociale ed economia e territorio.

L'analisi del contesto territoriale di riferimento ha la finalità di:

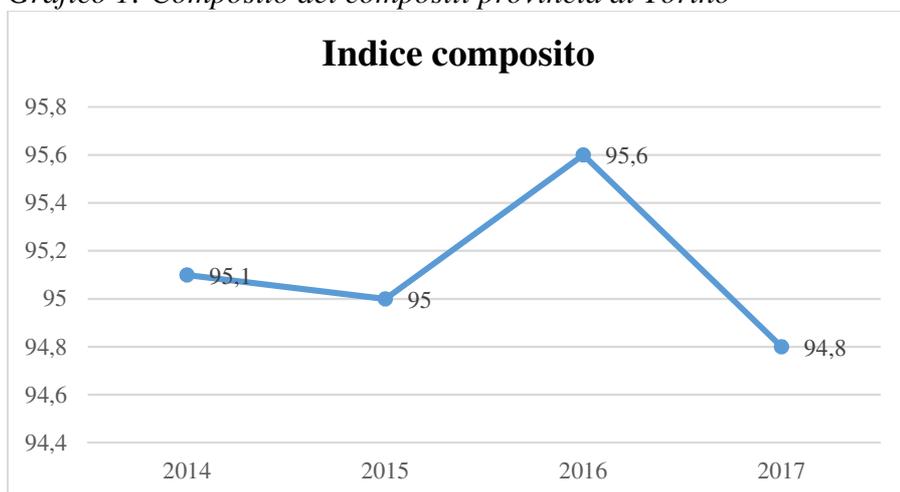
1. comprendere la distribuzione del rischio corruttivo sul territorio in relazione a specificità ambientali;
2. considerare le caratteristiche dell'economia locale, la presenza di criminalità, il tessuto sociale e le condizioni socio-economiche della cittadinanza;
3. analizzare le grandi variabili di contesto territoriale: politica, economia, società/cultura e tecnologia (tecnica di analisi PEST1);
4. individuare situazioni, condizioni, dinamiche che possono attivare una propensione corruttiva, generando comportamenti non integri o illeciti.

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

Tabella 1: Composito dei compositi provincia di Torino.

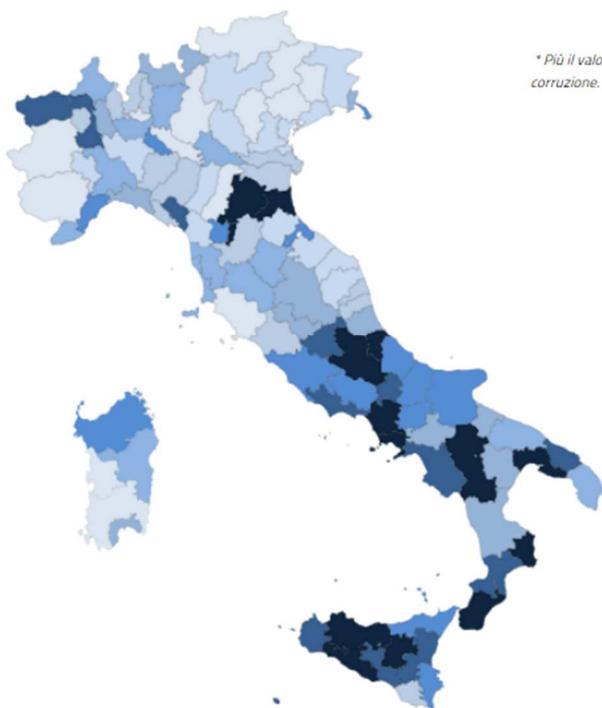
Anno	Indice composito	Valore massimo	Intervallo	Intervallo massimo
2017	94,8	116	2	8
2016	95,6	116	2	8
2015	95	117	4	8
2014	95,1	118	3	8

Grafico 1: Composito dei compositi provincia di Torino



Composito criminalità

* La cartina mostra i valori di "Composito criminalità" per ogni Provincia nel 2017.



* Più il valore dell'indicatore è alto, maggiore è il rischio di corruzione.

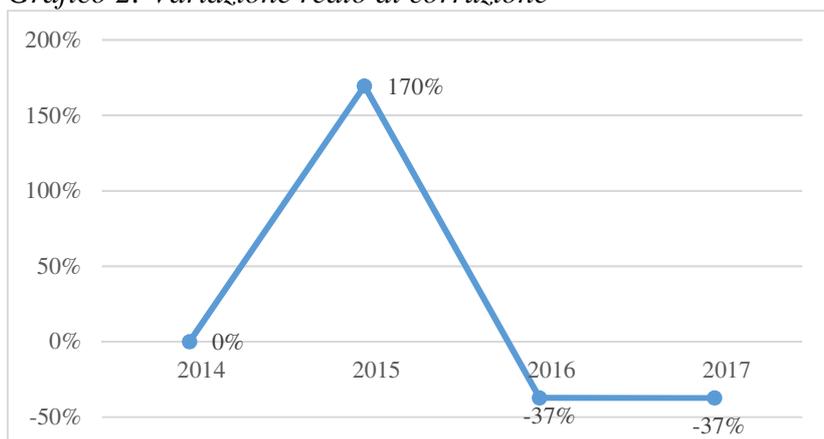
Numero di Intervalli:



Tabella 2: Dominio della criminalità

Anno	Corruzione	Var. corruzione	Reati contro ordine pubblico e ambientali	Var. Reati contro ordine pubblico e ambientali	Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica	Var. Reati contro il patrimonio e economia pubblica	Altri reati contro la PA	Var. Altri reati contro la PA	Composito criminalità	Var. Composito criminalità
2017	0,88	-37%	2,03	32%	141,60	35%	17,10	-32%	95,54	0%
2016	1,40	-37%	1,54	6%	105,10	-22%	25,10	13%	95,40	-1%
2015	2,23	170%	1,45	74%	135,53	5%	22,30	-2%	95,97	1%
2014	0,83		0,83		128,77		22,70		95,07	

Grafico 2: Variazione reato di corruzione



2.2.4 Analisi dati sui Contratti pubblici (ISO37001:2016 – punto 4.1)

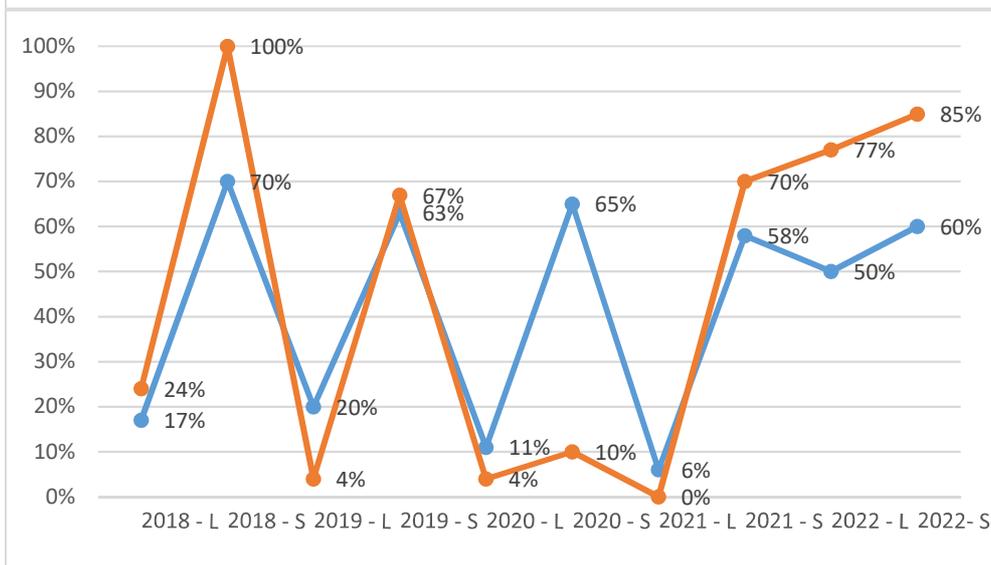
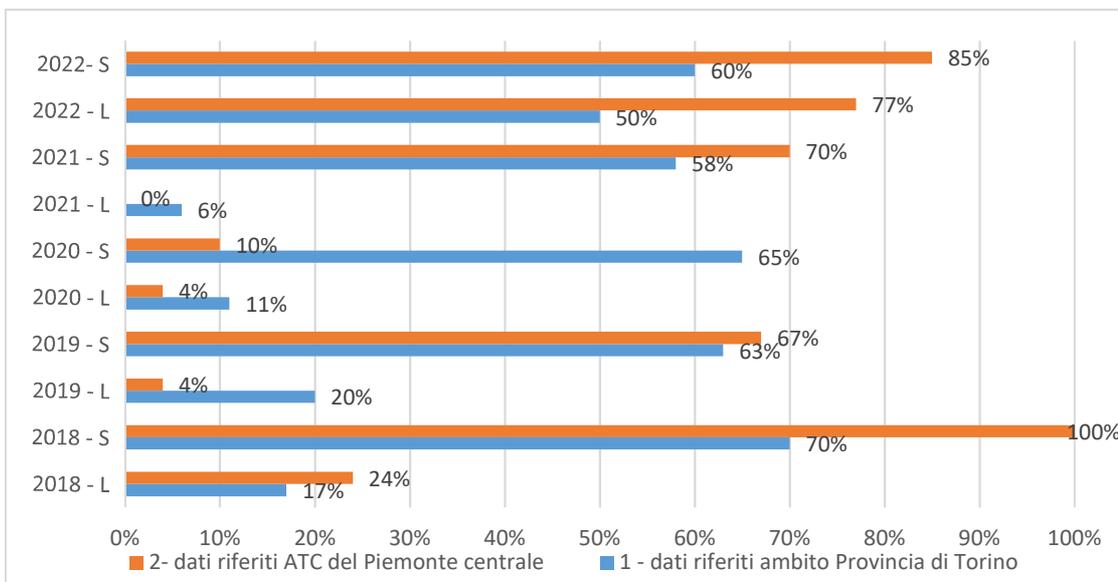
L'Anac, a seguito del “Progetto per [Misurazione del rischio di corruzione](#)”, ha reso disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori sono da considerare quali campanelli d'allarme o delle *red flags*, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche; in questo modo permettono, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione dei *watchdog* della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

Sulla scorta di tale progetto, nella logica del *work in progress* e di graduale integrazione delle proprie base dati, anche alla luce del Piano di investimenti straordinario dell'Agenzia che coinvolgerà la stessa per i prossimi anni, sono stati calcolati una serie di indicatori con i dati relativi agli affidamenti di L/S/F effettuati dagli uffici dall'Agenzia in un arco temporale (dal 2018 al 2022), con l'obiettivo di confrontare gli stessi con quelli dell'ambito provinciale di Torino e di valutare, ove necessario, ulteriori azioni e presidi (estrazione dalla data del 15/12/2022).

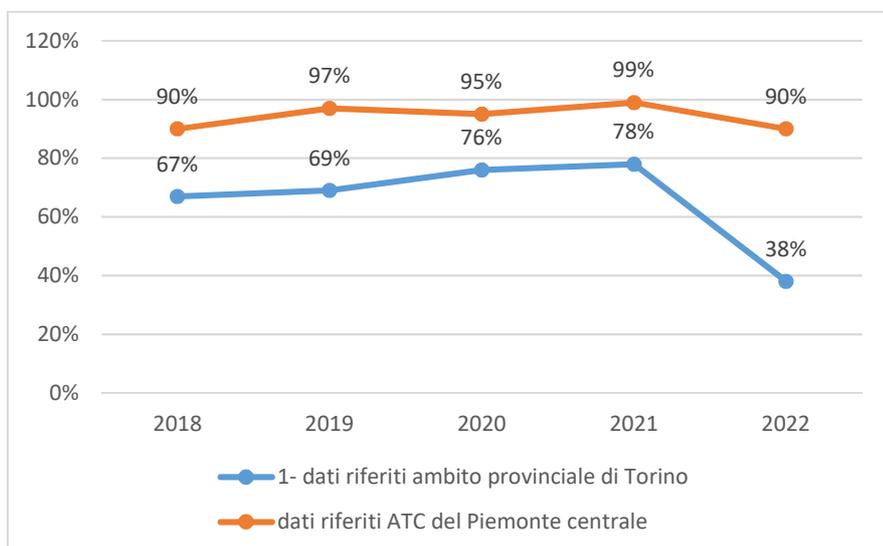
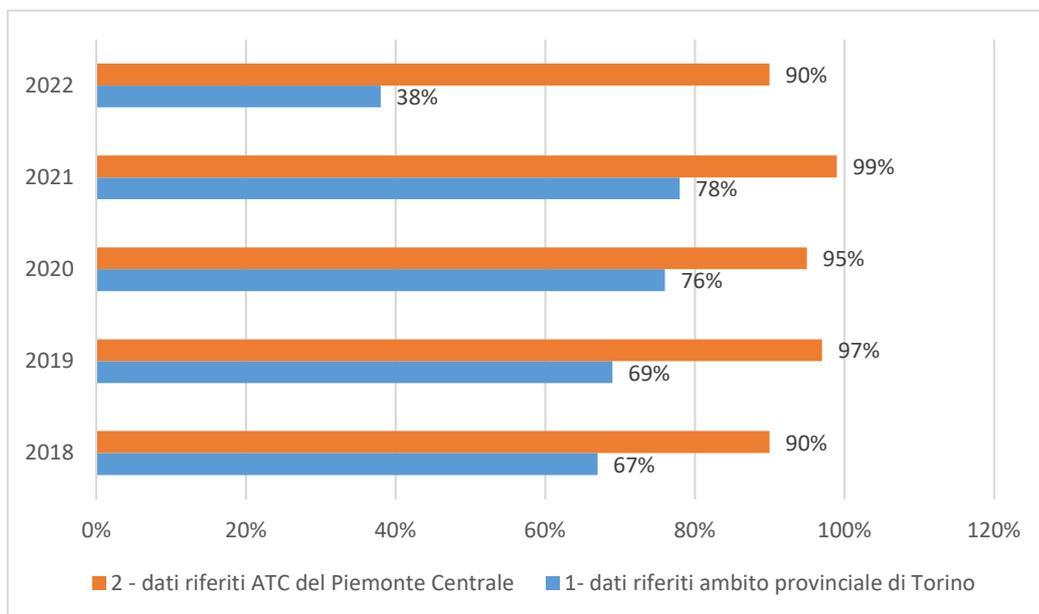
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
1	Offerta economicamente più vantaggiosa	Rileva la frazione di procedure aggiudicate utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa rispetto al totale	È uguale al rapporto tra: numeratore: n. procedure aggiudicate con il criterio OEV, denominatore: n. totale procedure aggiudicate

	2018 - L	2018 - S	2019 - L	2019 - S	2020 - L	2020 - L	2021 - L	2021 - S	2022 - L	2022 - S
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	17%	70%	20%	63%	11%	65%	6%	58%	50%	60%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	24%	100%	4%	67%	4%	10%	0%	70%	77%	85%



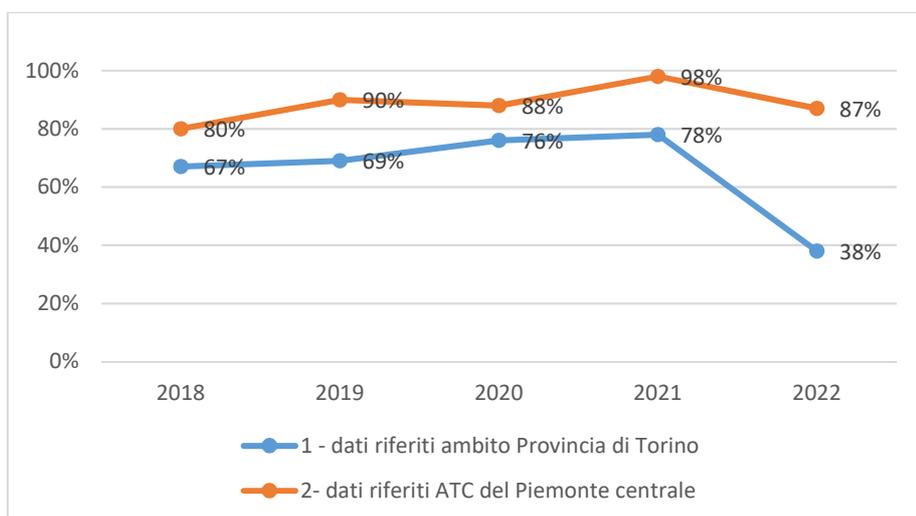
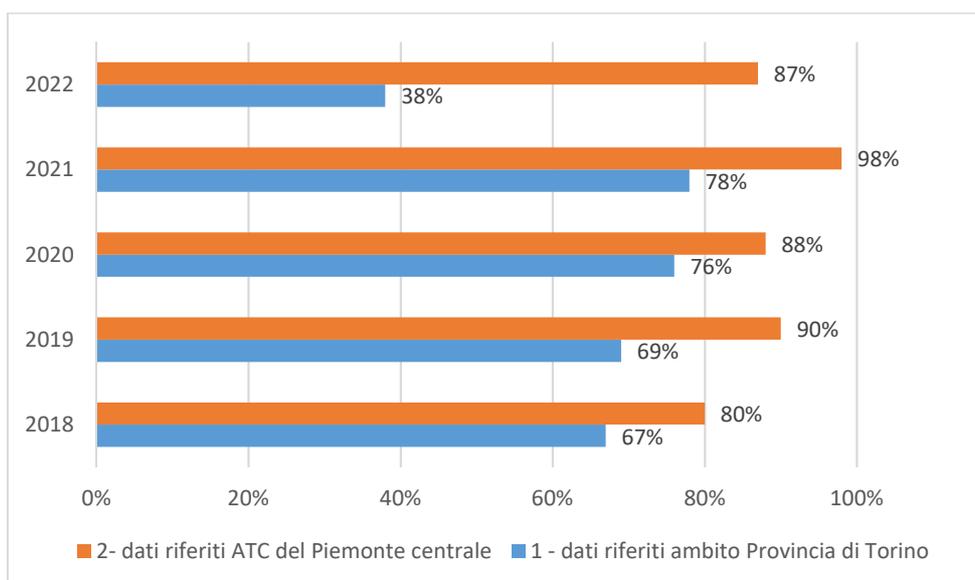
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
2.1	Numero delle procedure non aperte (inclusi affidamenti società in house)	Rileva la frazione di procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.	È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di procedure non aperte; denominatore: numero totale di procedure.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	67%	69%	76%	78%	38%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	90%	97%	95%	99%	90%



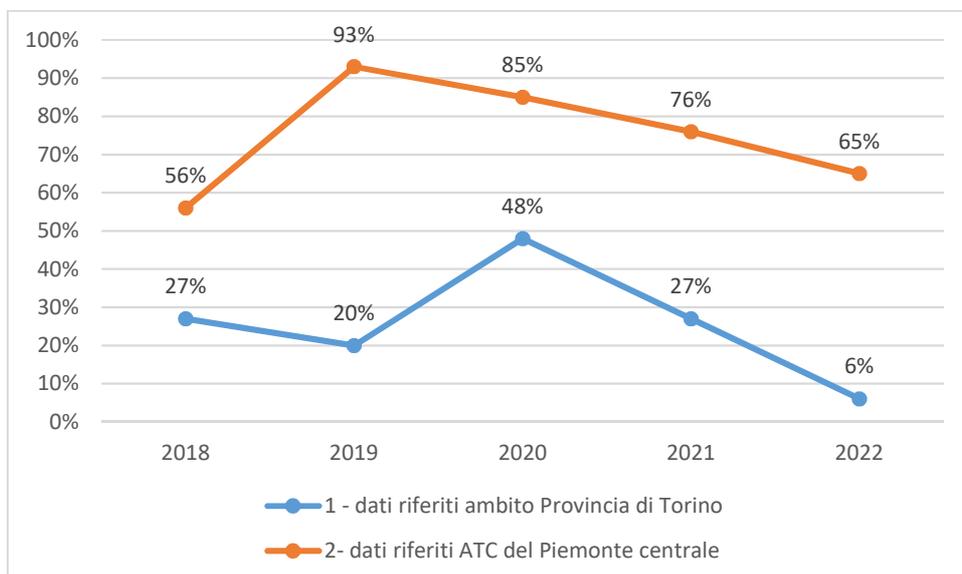
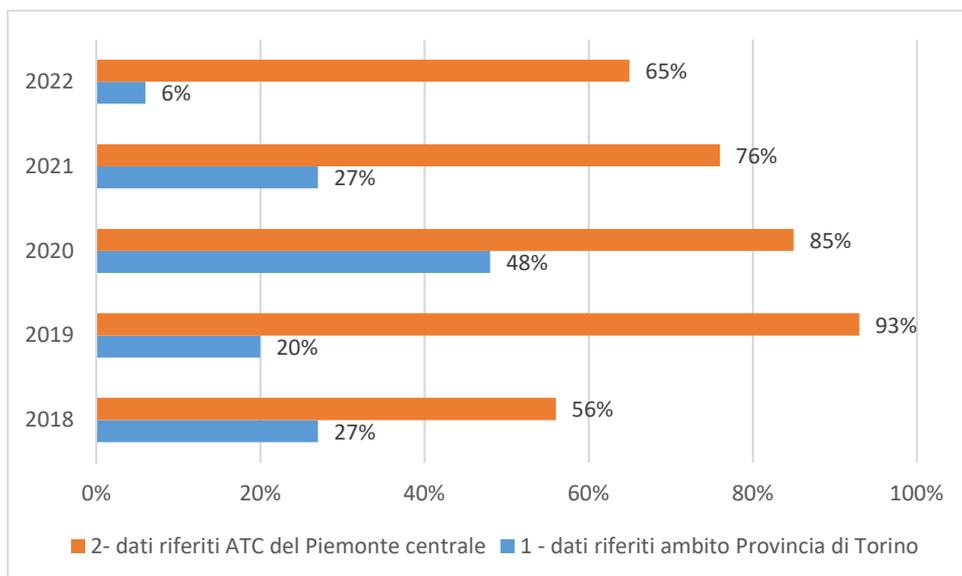
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
2.2	Numero delle procedure non aperte (esclusi affidamenti società in house)	Rileva la frazione di procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.	È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di procedure non aperte; denominatore: numero totale di procedure.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	67%	69%	76%	78%	38%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	80%	90%	88%	98%	87%



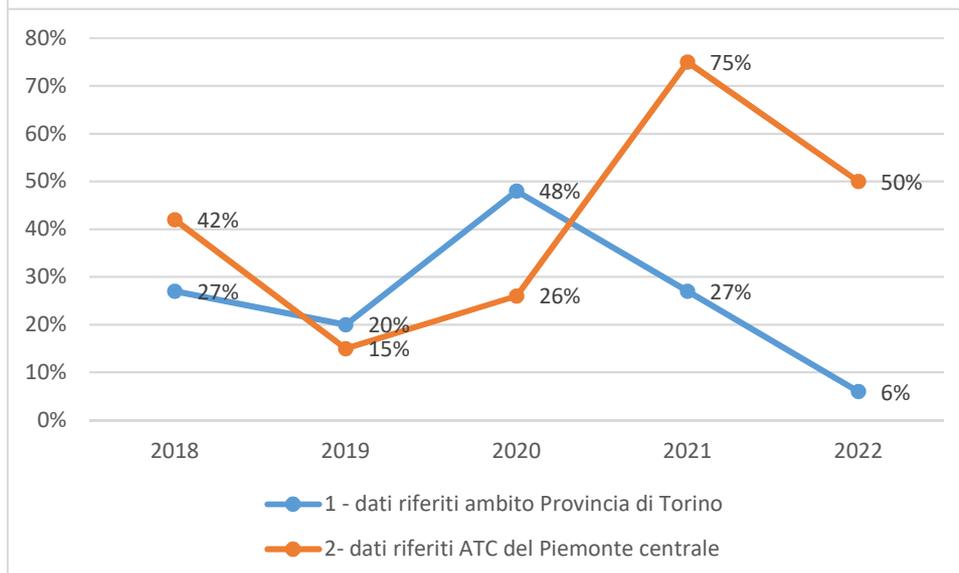
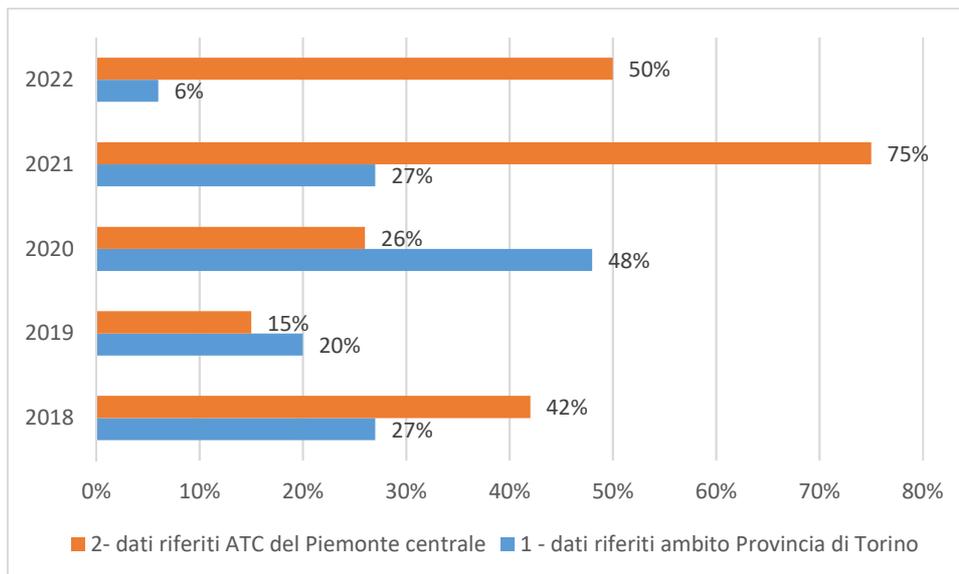
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
3.1	Valore delle procedure non aperte (inclusi affidamenti società in house)	Rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.	È uguale al rapporto tra: numeratore: somma del valore economico delle procedure non aperte; denominatore: somma del valore economico del totale delle procedure.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	27%	20%	48%	27%	6%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	56%	93%	85%	76%	65%



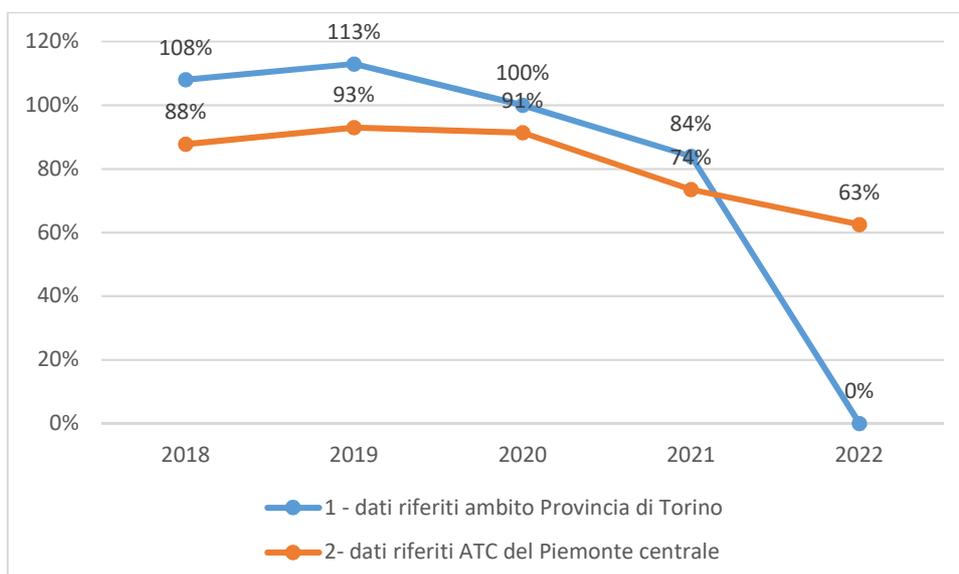
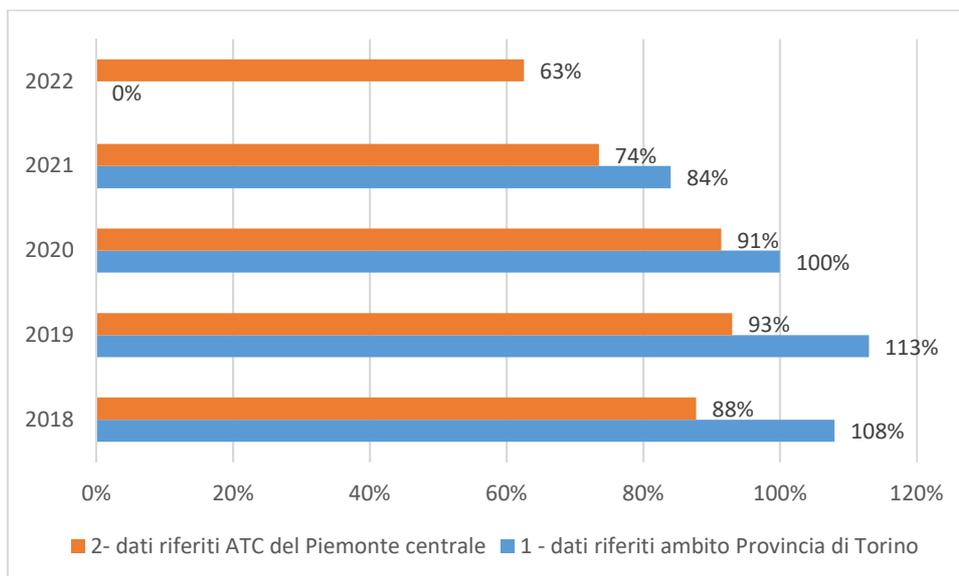
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
3.2	Valore delle procedure non aperte (esclusi affidamenti società in house)	Rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.	È uguale al rapporto tra: numeratore: somma del valore economico delle procedure non aperte; denominatore: somma del valore economico del totale delle procedure.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	27%	20%	48%	27%	6%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	42%	15%	26%	75%	50%



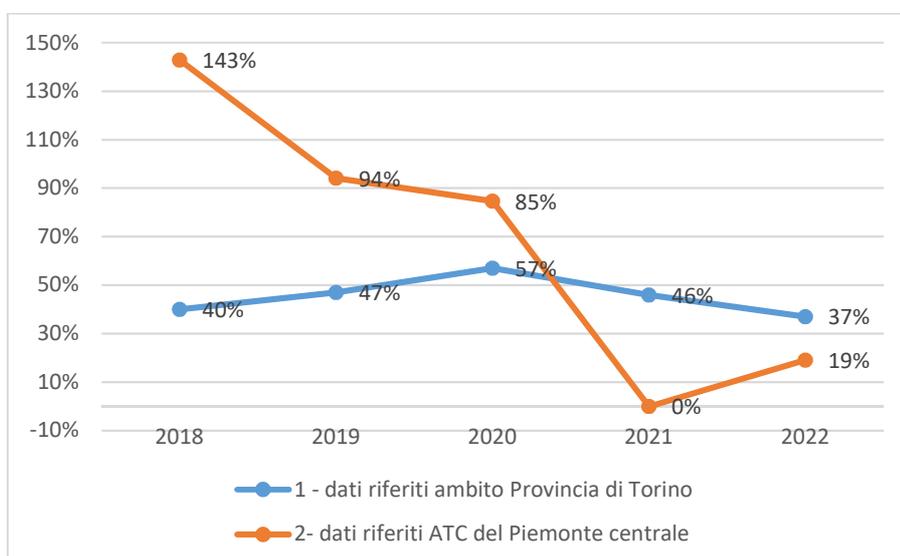
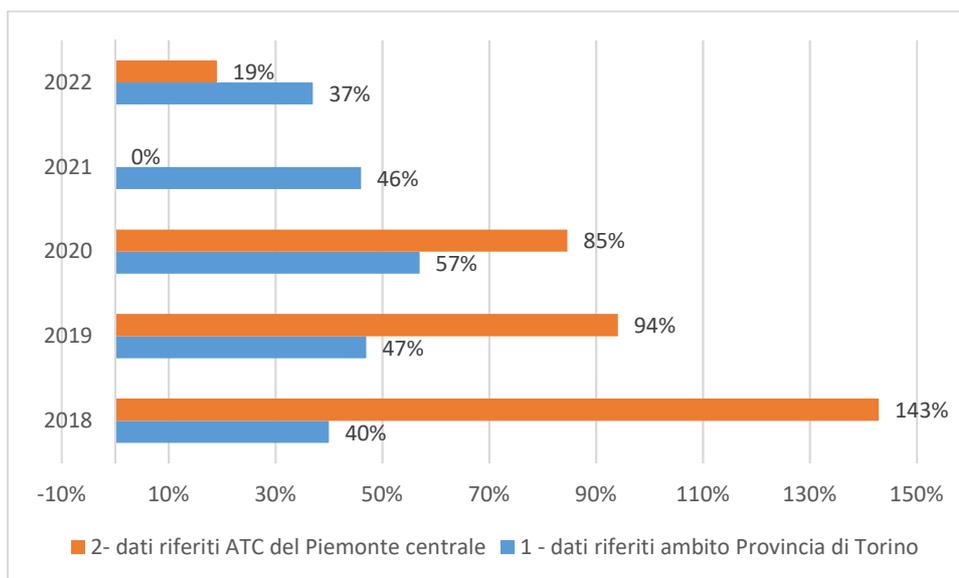
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
4	Scostamento dei costi di esecuzione	Rileva lo scostamento tra il costo effettivo e quello preventivato	E' la media aritmetica del rapporto (calcolato per ogni procedura) tra: numeratore: costo effettivo (importo finale a consuntivo); denominatore: costo preventivato (importo di aggiudicazione).

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	108%	113%	100%	84%	-
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	88%	93%	91%	74%	63%



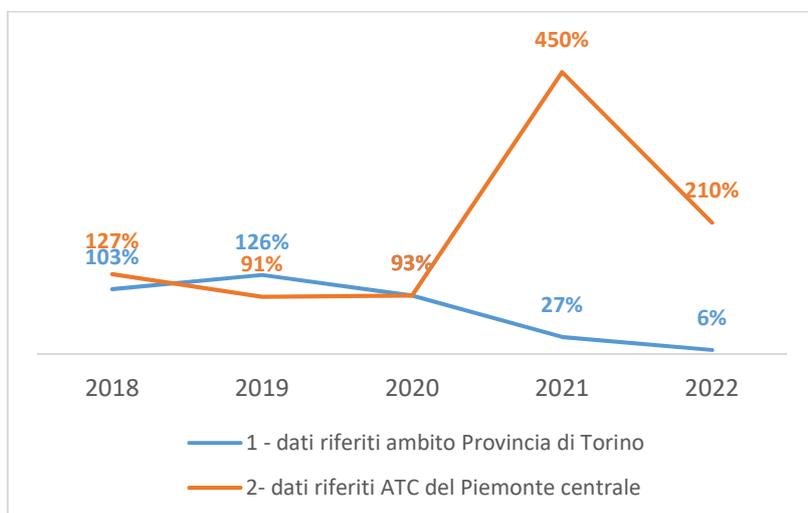
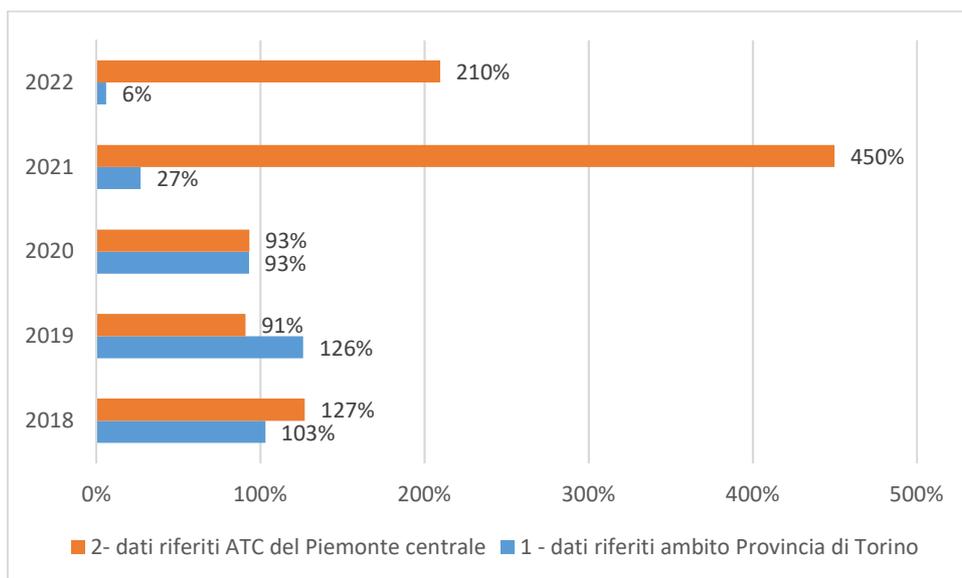
N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
5	Addensamento sotto soglia 1	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 37.500 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo compreso tra 30.000 e 37.500 €.	uguale al rapporto tra: numeratore: numero di procedure con valore economico compreso tra 37.500 e 40.000 €; denominatore: numero di procedure con valore economico compreso tra 30.000 e 37.500 €.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	40%	47%	57%	46%	37%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	143%	94%	85%	0%	19%



N°	Indicatore	Descrizione	Determinazione
6	Addensamento sotto soglia 2	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 € *	È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di procedure con valore economico compreso tra 20.000 e 40.000 € €; denominatore: numero di procedure con valore economico superiore a 40.000 €.

	2018	2019	2020	2021	2022
1 - dati riferiti ambito Provincia di Torino	103%	126%	93%	27%	6%
2- dati riferiti ATC del Piemonte centrale	127%	91%	93%	450%	210%



2.2.5 Relazioni con gli stakeholder (ISO 37001:2016 punto 4.2)

La norma ISO 37001:2016 al punto 4.2 prevede che l'organizzazione determini:

- gli stakeholder rilevanti ai fini del SGPC;
- i requisiti rilevanti per tali stakeholder.

Nell'anno 2022, sulla scorta delle linee guida dell'Anac (*“Ai fini della predisposizione del PTPCT si raccomanda alle amministrazioni di realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del PTPCT, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento. Le consultazioni potranno avvenire, ad esempio, o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di appositi incontri. All'esito delle consultazioni è necessario dar conto sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del PTPCT, con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.....omissis...”*), l'Agenzia ha svolto, dandone comunicazione nella sezione “notizie” del sito Internet aziendale in data 5 maggio, una consultazione pubblica per raccogliere osservazioni sulla proposta di aggiornamento del Piano da parte dei vari stakeholder, pubblicando il documento nella sezione “Trasparenza e prevenzione della corruzione” del sito istituzionale dell'Agenzia fino alla data del 31 maggio 2022; non sono pervenute osservazioni.

Quest'anno, alla luce dell'approvazione del PNA 2022/2024 da parte dell'Autorità solo a partire da metà gennaio u.s., visto i tempi ristretti di approvazione del PIAO (31 marzo p.v.), non ci sono stati i tempi tecnici per la messa in consultazione della bozza di documento.

Contesto	Parte interessata	I/ E	Questioni afferenti il contesto	Processi coinvolti	Riferimenti a informazioni documentate del SGPC	Esigenze
Aziendale	Dipendenti Collaboratori	I	Valori etici Principio di legalità Valutazione del rischio	Tutti	P.T.P.C.T. Politica prevenzione della corruzione Deleghe responsabilità Piano della formazione Codice di comportamento Riesame Alta direzione e funzione di conformità SGPC Leggi e regolamenti	Formazione specifica Condivisione nei processi decisionali Condivisione e partecipazione nell'aggiornamento del SGPC Comunicazione e trasparenza interna
Soci in affari	Società controllate	E	Conoscenza Politica per la prevenzione della corruzione Nomina del RPCT Approvazione P.T.P.C.T. e Modello organizzativo D. Lgs. 213/2001 Trasparenza	Rapporti convenzionali	Politica prevenzione della corruzione Codice di comportamento Riesame Alta direzione SGPC Due diligence	Trasparenza Condivisione nei processi decisionali infra-gruppo
Soci in affari	Fornitori Consulenti Imprese	E	Conoscenza Politica per la prevenzione della corruzione Sottoscrizione patti di integrità Trasparenza	Rapporti commerciali	Politica prevenzione della corruzione Codice di comportamento Protocolli/patti di integrità	Legalità Trasparenza Non discriminazione o disparità di trattamento
Istituzionali <i>Compliance</i>	Regione Comuni Enti pubblici territoriali Enti pubblici di controllo	E	Normativa cogente Accordi di collaborazione	Istituzionali Controllo attività amministrativa, finanziaria	Normativa cogente	Rispetto dei requisiti normativi cogenti

Sociale	Cittadini Utenti Sindacati inquilini Sindacati lavoratori Media Terzo Settore	E	Politica per la prevenzione del- la corruzione P.T.P.C.T. Trasparenza Accesso civico generalizzato, semplice, agli atti.	Rapporti con l' Agenzia	Politica per la prevenzione della corru- zione P.T.P.C.T. SGPC	Legalità Trasparenza Ascolto e dialogo Non discriminazione o disparità di trattamento
---------	---	---	--	-------------------------------	--	--

2.2.6 Soci in affari dell'organizzazione (ISO 37001:2016 punto 4.1)

Per socio in affari, come previsto dalla normativa UNI ISO 37001:2016, si intende “la parte esterna con cui l'organizzazione ha o progetta di stabilire un qualsiasi forma di relazione commerciale”.

A titolo non esaustivo rientrano nella categoria dei soci in affari: clienti, acquirenti, joint venture, partner in joint venture, partner in consorzio, fornitori esterni, appaltatori, consulenti, sub-appaltatori, venditori, agenti, ecc.

Socio in affari	Settore – Servizio	Tipo di relazione	Livello rischio
Comuni	Servizio Progetti speciali e Patrimonio	Convenzione patrimonio Immobiliare	Basso
Assegnatari	Servizio Utenza	Contratto di locazione	Basso
Proprietari	Servizio Vendite	Contratto di vendita	Basso
Società erogatrici acqua, luce, gas	Servizio Amministrazioni immobiliari	Spese ripetibili (acqua, luce)	Basso
Organismo indipendente di valutazione	Direzione generale – Servizio Risorse Umane	Incarico professionale	Medio
Medico competente (Asl)	Servizio Risorse Umane	Convenzione	Medio
Consulenti/Collaboratori	Trasversale	Incarico professionale	Medio
Elenco operatori economici per lavori	Direzione generale – ufficio Appalti	Iscrizione all'elenco	Medio
Società in house	Trasversale	Convenzione	Alto
Imprese che erogano lavori, servizi e forniture D. Lgs. 50/2016	Trasversale	Affidamenti D. Lgs. 50/2016	Alto
Imprese che operano nei condomini amministrati da ATC	Trasversale	Affidamenti D. Lgs. 50/2016	Alto

2.2.7 Enti che esercitano il controllo sull'Agenzia (ISO 37001:2016 punto 4.1)

L'Agenzia è un ente pubblico di servizio, non economico, ausiliario della Regione, con competenza territoriale estesa all'ambito del Piemonte centrale, dotato di autonomia organizzativa, patrimoniale, amministrativa, contabile che amministra e gestisce il patrimonio di edilizia sociale ed esercita le funzioni attribuitegli ai sensi della L.R. Piemonte n. 3/2010.

Con deliberazione della Giunta Regionale 10 ottobre 2016 n. 3-4022, la Regione Piemonte ha inserito l'Agenzia nel perimetro del bilancio consolidato regionale ai sensi dell'articolo 11-ter² del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il controllo e la vigilanza esercitato dalla Giunta regionale sulle ATC piemontesi si esplica, essenzialmente, attraverso:

- l'esercizio della propria azione legislativa, regolamentare, amministrativa, di programmazione, di indirizzo e di coordinamento finalizzata alla promozione dell'edilizia sociale, in attuazione dell'articolo 117 della Costituzione e dell'articolo 10 dello Statuto nonché di controllo riguardante il riordino degli enti operanti nel settore;
- la promozione di iniziative di indirizzo e di impulso nei confronti degli enti, finalizzate al conseguimento degli obiettivi individuati dalla Regione in attuazione delle leggi e dello Statuto;
- l'approvazione, da parte del Consiglio regionale, dello statuto tipo delle ATC;
- l'adozione di atti o di provvedimenti obbligatori per legge o, comunque, provvedimenti necessari al buon funzionamento dell'ente nel caso di inerzia o di ritardo da parte delle ATC;
- la nomina del presidente e del vice-presidente nonché, in caso di accertate violazioni di legge, di statuti, di regolamenti o di gravi irregolarità nella gestione, lo scioglimento degli organi di amministrazione delle ATC e la nomina, per la gestione provvisoria di uno o più commissari;
- la nomina del revisore legale e di un suo supplente;
- la definizione del trattamento economico del presidente, del vicepresidente, del Direttore generale, dei membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale delle ATC;
- il controllo degli statuti delle ATC e della dotazione organica del personale, nonché ogni disposizione regolamentare delle ATC in ordine alla quale la Regione impartisca appositi indirizzi;
- il controllo sull'attuazione dei programmi costruttivi finanziati;
- l'autorizzazione di eventuali superamenti dei massimali di costo degli interventi di edilizia sociale determinati sulla base della normativa statale vigente, nonché deliberare in merito ad eventuali integrazioni di finanziamento richieste dagli enti attuatori.

¹ Si definisce ente strumentale controllato di una regione o di un ente locale di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, l'azienda o l'ente, pubblico o privato, nei cui confronti la regione o l'ente locale ha una delle seguenti condizioni:

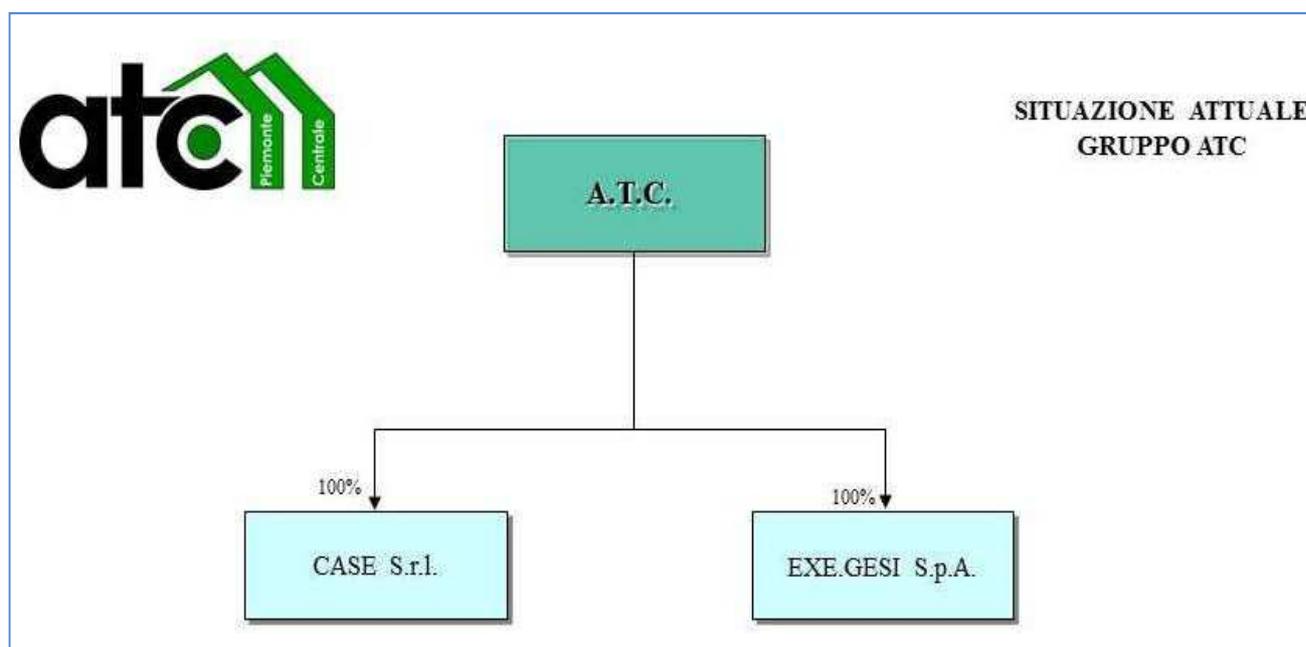
- a) il possesso, diretto o indiretto, della maggioranza dei voti esercitabili nell'ente o nell'azienda;
- b) il potere assegnato da legge, statuto o convenzione di nominare o rimuovere la maggioranza dei componenti degli organi decisionali, competenti a definire le scelte strategiche e le politiche di settore, nonché a decidere in ordine all'indirizzo, alla pianificazione ed alla programmazione dell'attività di un ente o di un'azienda;
- c) la maggioranza, diretta o indiretta, dei diritti di voto nelle sedute degli organi decisionali, competenti a definire le scelte strategiche e le politiche di settore, nonché a decidere in ordine all'indirizzo, alla pianificazione ed alla programmazione dell'attività dell'ente o dell'azienda;

- d) l'obbligo di ripianare i disavanzi, nei casi consentiti dalla legge, per percentuali superiori alla propria quota di partecipazione;
- e) un'influenza dominante in virtù di contratti o clausole statutarie, nei casi in cui la legge consente tali contratti o clausole. I contratti di servizio pubblico e di concessione, stipulati con enti o aziende che svolgono prevalentemente l'attività oggetto di tali contratti, comporta- no l'esercizio di influenza dominante.

2.2.8 Enti su cui l’Agenzia esercita il controllo (ISO 37001:2016 punto 4.1,8.2)

L’Agenzia, per lo svolgimento delle proprie attività, si avvale, a partire dagli anni duemila, dell’ausilio di due società *in house*, totalmente di ATC:

- Casa ATC Servizi S.r.l.: società di servizi che svolge un vasto insieme di servizi inerenti all’abitare (es. gestione sistemi informatici, call center 24h, custodia e gestione dell’archivio cartaceo, corrente e storico, gestione delle pratiche amministrative inerenti alle amministrazioni condominiali, servizi tecnici di progettazione e direzione lavori, attività di ingegneria civile, ecc.);
- Exe.Gesi S.p.A.: gestione di servizi tecnici del patrimonio immobiliare pubblico (gestione calore, impianti tecnologici, impianti di sollevamento, manutenzione alloggi, ecc.).



L’attuale assetto delle partecipazioni societarie dell’Agenzia deriva da un processo di razionalizzazione e di riduzione dei costi, avviato nel 2015, sulla base di quanto disposto dal Legislatore regionale nonché dalle norme nazionali in materia di revisione e contenimento della spesa pubblica.

Come previsto dal Testo unico sulle società pubbliche (art. 20), ogni anno l’Agenzia effettua, con proprio provvedimento, un’analisi dell’assetto complessivo delle società; per le risultanze di tali attività, si rimanda alla sezione “società partecipate” del Portale Amministrazione Trasparente dell’Agenzia (link [Portale Trasparenza ATC Piemonte Centrale - Provvedimenti art. 20 D. Lgs. 50/2016 \(portaleamministrazionetrasparente.it\)](http://portaleamministrazionetrasparente.it)).

Le società sono soggette al controllo analogo da parte dell’Agenzia sulla base delle linee di indirizzo stabilite con la deliberazione n. 36 del 25/05/2022.

2.2.9 Elementi di valutazione del rischio (ISO37001:2016 punto 4.5)

L’analisi del contesto esterno mette in evidenza i seguenti aspetti:

- l’indicatore composito riferito alla provincia di Torino, sono in diminuzione e, comunque, su intervalli di valore basso (intervallo n. 2);
- l’indicatore composito relativo ai reati di corruzione è in costante diminuzione (-37% negli ultimi due anni);
- la conferma della presenza nel territorio di criminalità organizzata di matrice *n’dranghetista*;

- l'aumento, negli ultimi due anni, delle procedure di gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con valori più elevati rispetto alle altre stazioni appaltanti operanti nel territorio di riferimento;
- risultati riferiti alle procedure non aperte, sia in termini di numero di affidamenti che in termini di valore economico, più alti rispetto alle altre stazioni operanti nel territorio di riferimento;
- valori riferiti allo scostamento dei costi più bassi rispetto a quelli delle altre stazioni appaltanti operanti nel territorio di riferimento;

Sulla base di quanto emerge dall'analisi del contesto esterno, occorre:

- proseguire con le azioni e i presidi di controllo dei processi legati agli affidamenti di L/S/F, ivi inclusi i subappalti, gli affidamenti di lavori nei condomini amministrati dall'Agenzia e gli interventi Superbonus 110, mediante misure di controllo, regolamentazione, sensibilizzazione e formazione;
- implementare le azioni di mitigazione del rischio sulle procedure non aperte, con particolare riferimento agli affidamenti diretti.

2.3 Analisi del contesto interno (ISO 37001:2016 punto 5)

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

2.3.1 Struttura organizzativa (ISO 37001:2016 punti 5.3.1).

Per la parte relativa all'organizzazione aziendale, si rimanda alla relativa sezione specifica del PIAO.

2.3.2 Gruppo di lavoro in materia di prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016 punto 5.3.1).

Per quanto riguarda i compiti e le relative responsabilità si rimanda alla normativa, con particolare riferimento alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dal Decreto legislativo n. 25 maggio 2016 n. 97, alle linee guida Anac e alla norma ISO37001:2016.

In tale ambito, l'Agenzia ha adottato una serie di provvedimenti organizzativi, di seguito elencati, a supporto delle attività svolte dal Rpct.

Anno 2019

- costituzione di uno specifico Gruppo di lavoro, confermato successivamente con la con deliberazione n. 49 del 30 luglio 2020, a supporto del Rpct di ATC (Dott.ssa Chiara Verdolin e il Geom. Luciano Figliomeni);
- nomina di una rete di referenti (funzionari), con funzione di supporto ai dirigenti e al Rpct, aggiornata in data 15 dicembre 2021

Anno 2020

- conferma della composizione del Gruppo di lavoro, individuazione di n. n. 2 auditor interni ISO37001:2016 per l'attività di audit interno.

Anno 2021

- Conferma della composizione del Gruppo di lavoro e del gruppo di auditor interni ISO37001:2016 n. 2 figure.

Anno 2022

- Conferma della composizione del Gruppo di lavoro e degli auditor.

Anno 2023

Alla luce del processo di riorganizzazione avviato dall’Agenzia con la delibera n. 86 del 3 dicembre 2020, è demandata alla Direzione Generale, mediante apposito ordine di servizio, l’individuazione dei nuovi componenti, in sostituzione dei componenti individuati con le deliberazioni sopra citate, che coadiuveranno il Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza, a livello specialistico/operativo, nella sua attività di programmazione e monitoraggio delle misure generali e specifiche.

2.3.3 Referenti aziendali (ISO 37001:2016 punto 5.3.1)

Con ordine di servizio del 12/12/2021 è stato aggiornato l’elenco dei referenti aziendali di cui all’ordine di servizio prot. 2526 del 22/01/2019 con i compiti di:

- curare l’aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione di propria competenza nella sezione del Portale Amministrazione Trasparente dell’Agenzia;
- supportare e coadiuvare i Dirigenti nelle attività di monitoraggio e di verifica sull’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

2.3.4 Gruppo di lavoro per verifica interventi straordinari ATC (ISO 37001:2016 punto 5.3.1)

L’Agenzia è una delle amministrazioni territoriali interessate da una serie di interventi edilizi di riqualificazione del patrimonio immobiliare gestito, sia attraverso le risorse finanziarie legate al PNRR che con altri strumenti piani d’investimento (PNC, PINQUA, Superbonu110, ecc.); si stima, infatti, come riportato nella deliberazione n. 89 del 26 novembre 2021 “*approvazione delle linee di indirizzo per il Piano degli Obiettivi 2022-2024 dell’Agenzia*”, che le potenziali risorse finanziarie potrebbero superare i 250 milioni di Euro.

A tal fine, considerate:

- le ingenti risorse finanziarie da gestire nei prossimi anni;
- le indicazioni fornite dal Ministero dell’Interno e dal Ministro dell’economia e delle Finanze nonché le indicazioni e raccomandazioni del Piano Nazionale anticorruzione 2022,

con deliberazione n. 95 del 19/12/2022, è stato costituito un Gruppo di Lavoro per la verifica degli interventi straordinari ATC e in ambito attuazione PNRR, composto da dirigenti e funzionari ATC oltre che da n. 1 componente esterno di nomina regionale.

Il Gruppo di lavoro, nell’ottica del *work in progress*, effettuerà dei controlli a campione, che si affiancano a quelli già programmati ed attuati dai Servizi interessati, sia attraverso verifiche documentali che attraverso sopralluoghi in loco, relazionando, con periodicità quadrimestrale, al Consiglio di amministrazione e alla Direzione generale sullo stato di avanzamento delle attività.

Nell’ambito di tali attività, il Gruppo di lavoro potrà avvalersi del supporto di referenti, individuati, di volta in volta, dai Dirigenti dei Servizi interessati.

2.3.5 Due diligence sul personale (ISO 37001:2016 punto 8.2)

La norma UNI ISO 37001:2016, al punto 8.2.c “due diligence” stabilisce che l’organizzazione effettui una due diligence in relazione a specifiche categorie di personale in determinate posizioni con livello di rischio superiore al basso.

La finalità è quella di effettuare una *due diligence* sulle persone prima che queste vengano assunte ovvero sul personale prima che questo venga trasferito o promosso da parte dell’organizzazione per determinare, per quanto ragionevole, che sia appropriato assumere o riposizionare tali persone.

Nel corso dell’anno 2021, la procedura di gestione delle risorse umane, che include anche la procedura per la *due diligence* e che è una delle informazioni documentate di cui al punto 7.5.2 della ISO37001:2016, è stata aggiornata, rivedendo i criteri per lo svolgimento dell’attività.

Le risultanze di tali attività e dei relativi monitoraggi sono agli atti della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione nell'ambito dei cicli di audit interni svolti con l'ufficio personale. Nel corso dell'anno 2022, non è stata effettuata nessuna revisione della procedura.

2.3.6 Deleghe nel processo decisionale (ISO 37001:2016 5.3.3)

L'articolo 1 comma 9) della Legge 6 novembre 2012 n. 190 prevede che *“per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione”*.

I meccanismi di formazione delle decisioni sono disciplinati dal Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzia; in particolare:

- articolo 9 comma 2: *“la tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità”*;
- articolo 12 comma 1: *“...omissis... Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche”*.

Si riconferma la mappatura trasversale delle deleghe nel processo decisionale.

Le deleghe nel processo decisionale all'interno dell'Agenzia si articolano su due livelli:

1. deleghe attribuite dall'organo di indirizzo politico all'alta direzione e ai funzionari
2. deleghe attribuite dalla dirigenza ai funzionari.

Di seguito si riportano, in formato tabellare, le informazioni.

Tipologia atto	Data	Descrizione	Delegante	Delegato	Misura
Atto di delega	18/11/2020	Disciplina della sottoscrizione degli atti tra Presidente e direttore generale	Presidente	Direttore generale	Elenco degli atti definiti nell'atto di delega.
Procura	20/01/2020	Autorizzazione ad operare sui c/c condominiali	Presidente	Funzionaria PO	Linee guida definite con ods prot. 37298 del 20/06/2022.
Procura Speciale	14/01/2021	Esercizio della funzione di amministrazione del condominio attribuita ad ATC dalle assemblee condominiali	Presidente	Dirigente	Elenco dei compiti definiti nella procura speciale
Procura special	30/01/2020	Atti di acquisto, vendita, cession	Presidente	Dirigente e funzionari	Elenco dei compiti definiti nella procura speciale

Ordine di servizio	Prot. n.41208 del 10/08/2020.	Poteri di spesa del personale tecnico per ordini di lavoro manutenzione ordinaria e alloggi di risulta	Direttore generale	Funzionari	Creazione di profili in relazione alla disciplina dell'ods.
Linee guida	Prot. n. 8422 del 15/02/2022 e prot. 50051 del 24/08/2022	Concessione di rateizzazione del debito ad assegnatari per alloggi ERP	Direttore generale	Funzionario	Linee guida e gestione delle deroghe.
Ordine di servizio	Prot. n. 10607 del 20/02/2023	Delega sottoscrizione pareri di contabilità	Dirigente	Funzionari	Disciplina del conflitto d'interesse.
Linee guida	Prot. n. 23981 del 19/05/2020	Rinvio dell'esecuzione dei decreti di rilascio ad alloggi di edilizia sociale ovvero il rinvio dello sfratto.	Direttore generale	Funzionario	Linee guida e controllo a campione.

2.3.7 Mappatura dei processi (ISO 37001:2016 punto 4)

Dal punto di vista della prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190, il campo di applicazione, così come individuato dall'Anac con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, comprende sia le aree di rischio generali che quelle specifiche dell'Agenzia.

Il campo di applicazione riguarda le aree di rischio generali, così come individuate dall'Anac con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, e quelle specifiche dell'Agenzia.

Area di rischio	Codice area rischio	Descrizione area di rischio
Generale	A	Acquisizione e gestione del personale
Generale	B	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Generale	C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Generale	D	Area affidamento lavori, servizi e forniture
Generale	E	Incarichi e nomine
Generale	F	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Generale	G	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Generale	H	Affari legali e contenzioso
Specifiche	I	Amministrazione condominiale

2.3.8 Gestione del rischio (UNI ISO 37001:2016 punto 4.5)

L’Agenzia, per la gestione della fase del rischio (*risk assessment e risk management*) si è dotata di una procedura che definisce le modalità di mappatura dei processi, valutazione del livello di rischio, trattamento e monitoraggio del rischio.

Tale procedura è uno delle informazioni documentate del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016.

Tale procedura disciplina le seguenti:

- la mappatura dei processi e dei procedimenti;
- la valutazione del rischio corruzione;
- il trattamento (ponderazione e monitoraggio) del rischio corruzione

2.3.9 Aggiornamento valutazione dei rischi (UNI ISO 37001:2016 punto 4.5)

Come previsto dalla procedura, la valutazione del rischio, ivi compresa la mappatura dei processi e dei procedimenti aziendali, è sottoposta ad un riesame annuale ovvero in occasione di qualsiasi cambiamento significativo alla struttura organizzativa o alle attività svolte dall’organizzazione, con la finalità di verificare l’attuazione e l’efficacia della fase di gestione del rischio nel suo complesso.

L’eventuale aggiornamento della valutazione dei rischi di un processo o un procedimento viene svolto durante un ciclo di audit, verificando e valutando con i referenti:

- gli eventi rischiosi legati al processo o procedimento in esame;
- i fattori abilitanti cioè quei fattori che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (es. la presenza/assenza di misure di trattamento del rischio e/o di controlli, la presenza/assenza di regole chiare e condivise che disciplinano il processo, l’eccessiva o meno discrezionalità interna, l’interferenza dell’organo di indirizzo politico nelle scelte operative degli uffici, ecc.);
- i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività (es. livello di interesse “esterno” dovuto alla presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata, ecc);

Una volta terminata l’attività di valutazione del rischio, viene valutata la presenza o meno di misure programmate in occasione del precedente Piano ovvero già presenti in attuazione di obblighi normativi specifici (es. obblighi di trasparenza, ecc.) nonché l’efficacia delle stesse.

I processi e i procedimenti di cui all’allegato 1 sono stati oggetto di verifica, analisi ed aggiornamento della valutazione dei rischi in occasione dei cicli di audit ovvero dei monitoraggi eseguiti nel corso dell’anno 2022; la documentazione è agli atti della funzione per la prevenzione della corruzione.

3.0 Le misure generali (ISO 37001:2016 – punti 6.1, 7.2.2, 7.3, 8.1, 8.2, 8.7, 8.9, 8.3, 8.4)

3.1 Premessa

Si tratta di misure previste da apposite norme di legge e che intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione.

L’Agenzia, oltre ad aver adottato un Codice di comportamento per i propri dipendenti, si è dotata di una procedura, agli atti dell’ufficio personale, per le attività di *due diligence* del personale prima dell’assunzione, del personale neo-assunto, del personale in servizio (trasferimenti interni ovvero promozioni), con particolare riferimento al personale con livello di esposizione al rischio superiore al basso.

3.2 Regali, ospitalità, donazioni e benefici simili (ISO 37001:2016 8.7)

La materia è disciplinata dal Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia (art. 4) e dall’articolo 5 della procedura dell’ufficio personale.

La politica dell’Agenzia è quella di far sì che il dipendente non accetti nessun regalo, neppure di modico valore ovvero all’immediata restituzione al donante, dandone comunicazione al dirigente dell’ufficio (modello 4 del Codice di Comportamento).

Le comunicazioni trasmesse relative al “registro regali” dai Servizi sono agli atti della funzione prevenzione della corruzione e trasparenza.

3.2.1 Contributo CRAL (ISO 37001:2016 8.7)

L’Agenzia, come previsto dalla deliberazione n. 82 del 18 febbraio 2012, concede annualmente, sulla base di un accordo tra Atc e le rappresentazioni sindacali interne, un contributo annuale pari ad Euro 10.139, suddiviso in due *tranches*.

La prima quota (60%) viene versata dopo aver approvato il bilancio di previsione finanziario dell’ente, previa presentazione del programma delle attività da svolgere per ciascun anno solare; la seconda quota (40%) saldo viene erogato dopo la presentazione del bilancio consuntivo annuale, con l’indicazione delle spese sostenute.

L’erogazione delle somme sopra indicate avviene previa l’assunzione dell’impegno di spesa con apposita determinazione dirigenziale, pubblicata sull’albo pretorio di Atc.

3.3 Misure di disciplina del conflitto di interessi (ISO 37001:2016 punto 8.2, 8.3)

3.3.1 Premessa

Le misure e le procedure descritte nei punti seguenti si applicano ai dipendenti, assunti ad ogni titolo, sia di qualifica dirigenziale che di qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi inclusi sulle titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

3.3.2 Conflitto d’interessi: personale neo assunto

La disciplina sulle misure del conflitto d’interessi è contenuta:

- negli articoli 5 e 6 del Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia;
- nell’articolo 2.2.1. della procedura di gestione delle risorse umane.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione delle dichiarazioni: a cura dell’ufficio personale all’atto dell’assunzione¹.
- verifiche e controlli: a cura del dirigente competente, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct, ove necessario, nel caso di potenziale situazione di conflitto d’interessi.
- esito controlli: comunicazione al dipendente e al Rpct da parte del Dirigente, dandone informazione anche all’ufficio personale.
- conservazione e archiviazione modelli: a cura dell’ufficio personale ed inserimento nel fascicolo del dipendente.

3.3.3 Conflitto d’interessi: personale in servizio

La disciplina sulle misure del conflitto d’interessi è contenuta:

- negli articoli 5, 6 del Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia;
- nell’articolo 2.4 della procedura di gestione delle risorse umane.

Tali misure si applicano nei casi di trasferimento interno del dipendente.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione delle dichiarazioni: a cura dell’ufficio personale.
- verifiche e controlli: a cura del dirigente competente, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct, ove necessario, nel caso di potenziale situazione di conflitto d’interessi.
- esito controlli: comunicazione al dipendente e al Rpct da parte del Dirigente, dandone informazione anche all’ufficio personale.
- conservazione e archiviazione modelli: a cura dell’ufficio personale ed inserimento nel fascicolo del dipendente.

3.3.4 Conflitto d’interessi: obbligo di astensione

¹ Si intende anche l’assegnazione all’ufficio.

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta negli articoli 7 e 17 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

acquisizione delle dichiarazioni: a cura del Dirigente competente.

- verifiche e controlli: a cura del dirigente competente, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct, ove necessario, nel caso di potenziale situazione di conflitto d'interessi.
- esito controlli: comunicazione al dipendente e al Rpct da parte del Dirigente, dandone informazione anche all'ufficio personale.
- conservazione e archiviazione modelli: a cura dell'ufficio personale ed inserimento nel fascicolo del dipendente.

3.3.5 Conflitto di interessi: personale di qualifica dirigenziale²

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi, oltre a quanto previsto nei punti precedenti, è contenuta:

- nell'articolo 16 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia;
- nell'articolo 2.6 della procedura per la gestione delle risorse umane

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione delle dichiarazioni: a cura dell'ufficio personale.
- verifiche e controlli: a cura del Direttore generale (per i dirigenti) e del Rpct (per il Direttore generale), con il supporto del Servizio Avvocatura, ove necessario.
- esito controlli: comunicazione al dirigente da parte del Direttore generale e al Direttore generale da parte del Rpct, dandone informazione anche all'ufficio personale.
- conservazione e archiviazione modelli: a cura dell'ufficio personale ed inserimento nel fascicolo del dipendente e pubblicazione, come previsto dall'art. 15 D. Lgs. 33/2013, sul Portale Amministrazione Trasparente di Atc.

3.3.6 Conflitto di interessi: consulenti e ai collaboratori che ricevono incarichi dagli uffici, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta:

- negli articoli 5, 6 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia;
- nell'articolo 15 comma 1) lettera c) del D. Lgs. n. 33/2013.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione delle dichiarazioni: a cura dell'ufficio che ha affidato l'incarico.
- verifiche e controlli: a cura del Dirigente competente, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct, ove necessario.
- esito controlli: comunicazione al consulente/collaboratore da parte del Dirigente competente. a cura dell'ufficio che ha affidato l'incarico e pubblicazione, come previsto dall'art. 15 D. Lgs. 33/2013 sul Portale Amministrazione.

3.3.7 Conflitto di interessi: titolari di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi (potenziali situazioni di inconferibilità e incompatibilità) è contenuta nel D. Lgs. n. 39/2013 e nelle indicazioni della delibera Anac n. 833/2016, nella fase di individuazione e nomina del candidato a ricoprire incarico.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

acquisizione delle dichiarazioni: Rpct di Atc, unitamente al curriculum vitae, con l'indicazione dei principali incarichi professionali svolti o in corso di svolgimento e di eventuali cariche ricoperte attualmente o in passato (con particolare riferimento agli ultimi due anni).

² Anche per i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19 c. 6) D. Lgs. n. 165/2001.

- verifiche e controlli: Rpct di Atc, con il supporto del Servizio Avvocatura, ove necessario.
 - esito dei controlli: comunicazione al titolare di incarico, in caso in caso di potenziale situazione di conflitto d'interessi.
- conservazione e archiviazione: Rpct di Atc e pubblicazione, come previsto dall'art. 14 D. Lgs. n. 33/2013, sul Portale Amministrazione Trasparente di Atc.

3.3.8 *Conflitto di interessi: commissioni di concorso*

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta nell'articolo 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, introdotto con la Legge n. 190/2012.

L'Agenzia ha approvato, con determina n. 52 dell'11 gennaio 2019 un elenco dei dipendenti dell'Agenzia che possono far parte delle commissioni di concorso.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione dichiarazioni: ufficio personale.
- verifiche e controlli: ufficio personale, con il supporto del Servizio Avvocatura ove necessario
- esito dei controlli: comunicazione al componente interno, in caso in caso di potenziale situazione di conflitto d'interessi.
- conservazione e archiviazione: ufficio personale.

3.3.9 *Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti*

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta:

La procedura è disciplinata dall'articolo 9 del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzie;

- nel punto 2.5 della procedura di gestione delle risorse umane.

Con l'aggiornamento del Codice di comportamento:

- è stato fatto un elenco esemplificativo, non tassativo ed esaustivo, delle potenziali situazioni di conflitto d'interessi;
- è stato predisposto un modello di dichiarazione per la richiesta di autorizzazione da parte del dipendente.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

acquisizione delle dichiarazioni: Servizio Risorse Umane e Dirigente, a seguito della richiesta da parte del dipendente;

- verifiche e controlli: Dirigente, con il supporto dell'ufficio personale e del Servizio Avvocatura;
- esito dei controlli: parere positivo/negativo del dirigente e comunicazione al Servizio Risorse Umane, che comunica l'autorizzazione e relativi adempimenti al dipendente e del Direttore generale per le istanze più complesse;

conservazione e archiviazione: ufficio personale e pubblicazione, come previsto dall'art. 18 D. Lgs. n. 33/2013, sul Portale Amministrazione Trasparente di Atc, e, come previsto dall'art. 53 del D. Lgs. n.165/2001, sul portale "Anagrafe delle Prestazioni dei dipendenti pubblici".

3.3.10 *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pantouflage*

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta:

- nell'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs n. 165/2001;
- nel punto 6 della procedura dell'ufficio personale.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

Al momento di stipula del contratto di assunzione del personale assunto, è stata inserita idonea e apposita clausola nel contratto di lavoro stesso e al momento della cessazione del contratto di lavoro, al dipendente viene consegnata una dichiarazione che richiama le prescrizioni e sanzioni previste dal disposto normativo.

Le dichiarazioni sono conservate e archiviate agli atti dell'ufficio personale.

Inoltre, in occasione di pubblicazione di avvisi di gara con procedura aperta ovvero nelle lettere invito per le procedure negoziate è inserita, tra le cause di esclusione, la seguente disposizione: "Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n.

165/2001 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'amministrazione affidante negli ultimi tre anni”.

3.3.11 Conflitto di interessi nei contratti pubblici: commissioni di gara

La disciplina sulle misure del conflitto d'interessi è contenuta nell'articolo 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, introdotto con la Legge n. 190/2012.

L'Agenzia ha adottato un regolamento, aggiornato con delibera n. 1 del 24 gennaio 2022 sul tema dei componenti delle commissioni di gara nelle procedure di aggiudicazione dei contratti di appalto/concessioni con il criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Procedura di gestione delle autodichiarazioni.

- acquisizione dichiarazioni: ufficio appalti
- verifiche e controlli: ufficio appalti, con il supporto del Servizio Avvocatura ove necessario
- esito dei controlli: comunicazione al componente della commissione, in caso in caso di potenziale situazione di conflitto d'interessi
- conservazione e archiviazione: ufficio appalti.

3.3.12 Conflitto di interessi nei contratti pubblici

La norma di riferimento è l'articolo 42 del D. Lgs. n. 50/2016 e l'articolo 6-bis della Legge n. 241/90, nelle more dell'emanazione del progetto di riforma del Codice degli Contratti pubblici.

Lavori, Servizi e forniture interventi del PNRR, Pnc, PinQua.

- acquisizione delle dichiarazioni: ufficio appalti per le fasi di gara, servizio interessato per la fase esecutiva
- verifiche e controlli: controlli a campione da parte dell'ufficio controllo interno, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct
- esito dei controlli: comunicazione al dichiarante in caso di sussistenza di conflitto d'interessi, da parte del dirigente Rpct, dandone informazione al Dirigente e all'ufficio personale
- conservazione e archiviazione: ufficio appalti per le fasi di gara, servizio interessato per la fase esecutiva.

La dichiarazione di insussistenza di conflitto d'interessi viene fatta sottoscrivere anche agli operatori economici che presentano la propria offerta in risposta ad un avviso di gara.

Lavori, Servizi e forniture inseriti negli atti di programmazione.

- acquisizione delle dichiarazioni: Settore Tecnico/Economato
- verifiche e controlli: controlli a campione da parte dell'ufficio controllo interno, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct
- esito dei controlli: comunicazione al dichiarante in caso di sussistenza di conflitto d'interessi, da parte del dirigente Rpct, dandone informazione al Dirigente e all'ufficio personale
- conservazione e archiviazione: Settore Tecnico/Economato, servizio interessato per la fase esecutiva

Lavori, Servizi e forniture non inseriti negli atti di programmazione (affidamenti diretti): nomina RUP/DL/DEC.

- acquisizione delle dichiarazioni: solo in caso di potenziale conflitto d'interessi da parte del dipendente
- verifiche e controlli: controlli a campione da parte dell'ufficio controllo interno, con il supporto del Servizio Avvocatura e del Rpct
- esito dei controlli: comunicazione al dichiarante in caso di sussistenza di conflitto d'interessi da parte del Rpct, dandone informazione al Dirigente
- conservazione e archiviazione: ufficio controllo interno.

3.4 Rotazione del personale (ISO 37001:2016 8.3)

3.4.1 Premessa

La rotazione del personale all'interno delle Pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'articolo comma 5, lettera b) della legge n. 190/2012.

Il compito del Rpct è quello di verificare “*d'intesa con il dirigente competente, “l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”.*

3.4.2 Rotazione incarichi dirigenziali

La rotazione degli incarichi dirigenziali è stata programmata e attuata a seguito della delibera n. 82 del 3 dicembre 2020.

Nell'anno 2021, pertanto, stante la recente rotazione degli incarichi dirigenziali, non si è reso necessario procedere con una nuova misura in tal senso.

Per i prossimi anni, come risulta dal piano dei fabbisogni del personale 2021/2023, sono state previste l'attivazione di n. 2 procedure di reclutamento per:

- n. 1 dirigente a tempo indeterminato per il Servizio Contabilità, Bilancio e Controllo flussi;
- n. 1 dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19 comma 6) del D. Lgs. n. 165/2001 per compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione degli interventi del PNRR.

Nell'anno 2022, è stata completata la procedura di reclutamento del dirigente a t.d. di cui all'articolo 19 c. 6) del D. Lgs. n. 165/2011; non è stato bandito, invece, il concorso pubblico per il dirigente a tempo indeterminato per il Servizio Contabilità, Bilancio e Controllo flussi, rimandato all'anno in corso.

Per l'anno 2023 non è prevista la rotazione degli incarichi dirigenziali, fatto salvo il reclutamento del dirigente di cui sopra.

Pertanto, si potrà dar luogo ad una rotazione degli incarichi dirigenziali una volta completate e concluse le procedure di cui sopra.

3.4.3 Rotazione ordinaria del personale

Sulla base delle richiamate indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, le Pubbliche amministrazioni, nel proprio Piano anticorruzione, devono definire:

uffici da sottoporre a rotazione;

fissazione della periodicità della rotazione;

- le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Uffici da sottoporre alla rotazione.

L'Agenzia, nel corso dell'anno 2019, ha adottato una procedura di *due diligence* per la valutazione del livello di esposizione al di rischio corruzione del personale dell'Agenzia; i risultati di tale attività sono stati riportati nel Piano anticorruzione 2020-2022 (per i dettagli si rimanda al paragrafo 4.10).

Nel corso degli anni 2020 e 2021, la procedura in esame è stata oggetto di riesame, anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel rapporto di audit da parte dell'organismo di certificazione per il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO37001:2016.

Il personale, sulla base di tre criteri (relazione con gli *stakeholders* di riferimento, assunzione di uno/più dei ruoli previsti dal D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. sui contratti pubblici, particolari responsabilità o mansioni del personale) è stato classificato in tre livelli di rischio: basso, medio, alto.

Dalla valutazione effettuata, le figure professionali con livello di rischio alto da sottoporre a rotazione sono i funzionari di categoria D con attribuzione di incarico di PO che afferiscono ai seguenti settori/servizi:

- Servizio amministrazioni immobiliari, per quanto riguarda le amministrazioni condominiali interne;
- Settore Tecnico e Servizio progetti speciali per quanto riguarda le figure professionali tecniche (es. Rup, direttore lavori, ecc.).

1. Caratteristiche della rotazione.

Stante la diversa articolazione organizzativa degli uffici, per quanto riguarda:

Servizio amministrazioni immobiliari: rotazione territoriale.

- il Settore Tecnico: rotazione territoriale / funzionale.

Fissazione della periodicità della rotazione.

Per quanto riguarda la periodicità della rotazione, alla luce delle caratteristiche e delle peculiarità delle attività svolte dai Servizi, si rimanda al paragrafo successivo.

3.4.4 Rotazione ordinaria del personale effettuata nel 2022

Nel corso dell'anno 2022, nell'ambito dell'attribuzione degli incarichi di posizioni organizzativa dei funzionari di categoria D ovvero di una migliore gestione delle risorse umane, sono stati effettuati n. 3 trasferimenti interni.

3.4.5 Programmazione ed attuazione della misura di rotazione ordinaria per l'anno 2023-2025

Tenuto conto:

- delle indicazioni dell'Anac sul tema;
- del processo riorganizzativo dell'Agenzia avviato a dicembre 2020;
- del piano di investimenti straordinario che interesserà l'Agenzia nei prossimi anni ed in parte già avviato nel corso dell'anno 2021 (in particolare Superbonus110 nei condomini e PinQua);
- degli approfondimenti con i Dirigenti dei Servizi interessati da tale misura,

si prevede quanto segue.

- Servizio Progetti speciali, patrimonio, amianto e ambiente.

Con deliberazione n. 86 del 3 dicembre 2020 è stato creato il Servizio Progetti speciali, patrimonio, amianto e ambiente.

Il Servizio si articola in n. 3 aree organizzative:

- Progetti speciali: coordinamento di interventi specifici di trasformazione urbana, infrastrutturali e progetti speciali;
- Amianto e ambiente: bonifica manufatti in amianto
- Patrimonio: convenzioni con i Comuni e soggetti terzi per la gestione del patrimonio immobiliare, autorizzazione opere edilizie a carico assegnatari, cartografica digitale.

Le aree individuate a c.d. alto rischio sono l'ufficio progetti speciali e l'ufficio amianto e ambiente.

Area progetti speciali.

Considerato che:

1. il Servizio in questione è di recente costituzione;
2. le attività dell'ufficio riguardano interventi edilizi che richiedono un'elevata specializzazione sia in termini di progettazione sia di direzione lavori e, pertanto, con personale adeguatamente qualificato e formato che operi in continuità su questi progetti;
3. non ci sono rapporti continuativi con imprese;
4. sono ormai prossimi all'avvio rilevanti interventi edilizi legati a finanziamenti statali (c.d. PinQua, Cipe, ecc),

la misura della rotazione ordinaria del personale non può trovare applicazione per il triennio di riferimento e, comunque, fino alla conclusione e al completamento degli interventi di cui al punto 4) in quanto questa, determinerebbe una minor efficacia ed efficienza nella gestione dei progetti nonché ad un aumento dei costi per l'Agenzia connessi a maggiori tempi di lavorazione e al ricorso di professionalità esterne.

Per tale motivo, stante l'impossibilità di effettuare una rotazione del personale per le motivazioni di cui sopra, trovano l'applicazione le seguenti misure alternative:

- la sottoscrizione dell'impegno sul rispetto della politica per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia da parte del personale con livello di esposizione al rischio superiore al basso;
- le misure di regolamentazione relative agli affidamenti, in particolare per quelli diretti, di incarichi per la realizzazione di L/S/F di cui al D. Lgs. n. 50/2016;
- le misure di regolamentazione in tema di liquidazione della spesa;
- la disciplina in materia di conflitti d'interessi, con particolare riferimento ai Contratti pubblici.

Ufficio amianto e ambiente.

Per questo ufficio, valgono le considerazioni di cui sopra ai punti 1) e 2).

Per il punto 3), considerato che:

- per gli interventi di modesta entità relativi a interventi di bonifica di manufatti contenenti amianto, gestiti tramite affidamenti diretti con consultazione dell'albo dei gestori Ambientali presso la Camera di Commercio di Torino, il mercato degli operatori economici che operano in Torino e provincia aventi contemporaneamente le tre caratteristiche:
 1. essere ditta individuale che può operare senza previa presentazione di Piano di Lavoro, consentendo di eseguire interventi in emergenza;
 2. essere iscritta all'Albo dei Gestori Ambientali presso la camera di Commercio alla categoria 10B (MCA friabile);
 3. essere iscritta all'Albo dei Gestori Ambientali presso la camera di Commercio alla sottocategoria 5 F (trasporto rifiuti speciali pericolosi);

è in regime di monopolio;

- per gli interventi di maggiore entità relativi ad opere di risanamento non distruttivo, gestiti tramite procedure negoziate/procedure aperte, il *know how* per effettuare tali interventi è in possesso di n. 1 solo operatore economico;

non si può escludere un rapporto continuativo con le imprese.

La rotazione del personale potrà essere attuata nel medio-lungo periodo e, comunque, non prima di n. 5 anni, fatte salve eventuali variabili esogene.

Per tale motivo, stante l'impossibilità di effettuare una rotazione del personale per le motivazioni di cui sopra, trovano l'applicazione le seguenti misure alternative:

- la sottoscrizione dell'impegno sul rispetto della politica per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia da parte del personale con livello di esposizione al rischio superiore al basso;
- le misure di regolamentazione relative agli affidamenti, in particolare per quelli diretti, di incarichi per la realizzazione di L/S/F di cui al D. Lgs. n. 50/2016;
- le misure di regolamentazione in tema di liquidazione della spesa;
- la disciplina in materia di conflitti d'interessi, con particolare riferimento ai Contratti pubblici.
- per gli interventi di rilevante entità economica, le seguenti misure:
- l'esclusione nelle procedure negoziate di richiesta di offerta alle imprese artigiane che già operano per gli interventi di modesta entità;
- la nomina di un collaudatore esterno ai fini del rilascio del certificato di collaudo per le opere realizzate.

Servizio Amministrazioni Immobiliari.

Alla luce degli interventi di Superbonus 110 che verranno attivati nel corso di quest'anno e che riguarderanno la maggior parte dei condomini amministrati dall'Agenzia per i prossimi anni, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e non determinare rallentamenti nella fase esecutiva degli interventi per i necessari passaggi di consegna conseguenti all'eventuale rotazione di personale, anche alla luce della rilevanza degli interventi e delle sanzioni amministrative e pecuniarie in caso di ritardo nei lavori, la rotazione territoriale, nel rispetto del principio di ragionevolezza e di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa degli uffici, non può trovare applicazione nel breve periodo.

Si prevede, pertanto, di programmare una rotazione ordinaria con periodicità di n. 3 anni, in considerazione del fatto che gli interventi di riqualificazione energetica di cui sopra dovrebbero essere ragionevolmente conclusi, a partire dall'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa che avverrà nel corso di quest'anno.

Sono fatte salve eventuali variazioni delle aree territoriali di competenza a seguito di modifiche organizzative ovvero al miglior utilizzo delle risorse umane.

Al termine dei tre anni, di concerto con il Dirigente del Servizio, si effettuerà un check per verificare le eventuali variazioni operate nell'arco di questo periodo di tempo per ogni area territoriale (n. 5 aree), tenendo conto anche di eventuali nuovi condomini assunti in amministrazione ovvero di condomini trasferiti in amministrazione esterna.

Nel caso non si fosse registrata, nel corso dei tre anni, alcuna variazione nell'area territoriale esaminata, si opererà, in via preferenziale e prioritaria, con una rotazione di zona ove per rotazione di zona si intende l'amministrazione e la gestione dei condomini ubicati all'interno della stessa area di competenza.

È fatta salva la facoltà del Dirigente del Servizio di non dare attuazione all'applicazione della misura di rotazione al termine sopra stabilito, dandone adeguata motivazione.

Stante l'impossibilità di effettuare una rotazione del personale nel breve periodo per le motivazioni di cui sopra, trovano l'applicazione le seguenti misure alternative:

- la sottoscrizione dell'impegno sul rispetto della politica per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia da parte del personale con livello di esposizione al rischio superiore al basso;
- le misure di controllo sui flussi di entrata e uscita delle risorse finanziarie;
- le misure di regolamentazione in tema di affidamenti dei lavori;
- l'istituzione di un albo fornitori con estrazione casuale con la rotazione degli operatori economici, gestito da personale non appartenente all'ufficio amministrazioni immobiliari;
- le misure di controllo dei verbali assembleari.

Settore Tecnico.

Per quanto riguarda le aree del Settore Tecnico esposte a maggior rischio corruzione, si prevede quanto segue:

Area	Tipo di rotazione	Misura di rotazione	Misura alternativa
Manutenzione ordinaria alloggi locati e alloggi di risulta	Territoriale	Rotazione di zona nel caso in cui l'impresa aggiudicataria sia la stessa per due accordi quadro consecutivi nella stessa zona ove opera il DL	Verifica campionaria tramite collaudo affidato a professionista esterno ovvero controllo interno con personale non coinvolto nell'attuazione dello specifico intervento.
Uffici tecnici	Funzionale	Non attuabile nel breve-medio periodo	sottoscrizione dell'impegno sul rispetto della politica per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia misure di regolamentazione relative agli affidamenti, in particolare per quelli diretti, di incarichi per la realizzazione di L/S/F di cui al D. Lgs. n. 50/2016 misure di regolamentazione in tema di liquidazione della spesa disciplina in materia di conflitti d'interessi, con particolare riferimento ai Contratti pubblici.

Alla luce degli interventi di Superbonus110 che verranno attivati nel corso di quest'anno e di altre attività straordinarie collegate al PNRR, Pnc ecc., al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e non determinare rallentamenti nelle varie fasi di programmazione progettazione esecuzione e rendicontazione degli interventi per i necessari passaggi di consegna conseguenti all'eventuale rotazione di personale, anche alla luce della rilevanza degli interventi e delle sanzioni amministrative e pecuniarie in caso di ritardo nei lavori nonché di gestione e rendicontazione delle ingenti risorse finanziarie, la rotazione territoriale, nel rispetto del principio di ragionevolezza e di efficienza efficacia ed economicità dell'azione amministrativa degli uffici, non può trovare applicazione nel breve periodo.

Per tale motivo, sono programmate le misure descritte nella tabella soprastante.

È fatta salva la facoltà del Dirigente del Servizio di non dare attuazione all'applicazione della misura di rotazione territoriale come sopra stabilito, dandone adeguata motivazione.

3.4.6 Rotazione straordinaria del personale

La rotazione straordinaria si applica, nei casi previsti dalla legge di cui all'articolo 16 comma 1) lettera l-quater, a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Agenzia: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Per i soggetti che hanno un incarico di tipo fiduciario, l'organo di vertice che ha conferito l'incarico valuta, in luogo della rotazione straordinaria, se confermare la sua fiducia, in attesa della conclusione del procedimento penale ovvero stabilire che il rapporto di fiducia sia venuto meno, in relazione ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento è stato avviato, tenendo conto del potenziale danno di immagine dell'amministrazione e dello stesso organo politico nominante.

In aderenza alle Linee guida Anac sul tema:

- per condotte di natura corruttiva si intendono i reati di cui all'articolo 7 della Legge n. 69 del 2015 (articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale);
- fatta salva l'applicazione di misure disciplinari previste dal CCNL, per i reati sopra elencati, l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria è obbligatorio; per gli altri reati contro la PA, l'adozione di tale provvedimento è facoltativa;
- l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttive si intende riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.;
- l'Agenzia, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento entro e non oltre 15 giorni dal momento nel quale ne è venuta a conoscenza, valutando in primi luogo la decisione e, in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato ovvero confermato;
- il provvedimento ha una durata di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, questo perde la sua efficacia;
- alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, l'Agenzia effettuerà una nuova valutazione per eventuali provvedimenti da adottare;
- in caso di obiettiva impossibilità di adozione della misura di rotazione (es. dirigente di vertice), il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento;
- per i dipendenti a tempo indeterminato titolari di incarico dirigenziale non di vertice, la rotazione consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, che si intende sospeso e attribuito in via non definitiva ma *ad interim* ad altro Dirigente, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" di cui all'articolo 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per i soggetti esterni, titolari di un incarico dirigenziale non di vertice a tempo determinato, prevale l'esigenza della rotazione straordinaria e, quindi, questi possono essere affidati a un diverso ufficio o a una diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita;
- per i soggetti esterni, titolari di un incarico dirigenziale di vertice a tempo determinato, l'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, comporta la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato.

L'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria è di competenza del Direttore generale dell'Agenzia.

Nel caso in cui il provvedimento di rotazione interessi il Direttore generale, l'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria è di competenza del Consiglio di Amministrazione che ha conferito l'incarico di direzione generale.

3.5 Tutela del whistleblower (ISO37001:2016 8.9. 8.10)

L'Agenzia si è dotata di un regolamento, per la tutela del dipendente e del soggetto esterno che segnala presunti illeciti o condotte illecite (c.d. *whistleblower*), approvato con la deliberazione n. 116 del 30 novembre 2018 e successivamente aggiornato con la deliberazione n. 44 del 15 luglio 2020.

Il regolamento, compresi i suoi allegati, è pubblicato sul sito istituzionale dell’Agenzia al seguente link <https://www.atc.torino.it/prevenzionecorruzione> ed è una delle informazioni documentate del Sistema di gestione ISO37001:2016.

La gestione delle segnalazioni pervenute è agli atti della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e dell’Alta direzione.

Alla luce dell’entrata in vigore dal 30 marzo 2023 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, con decorrenza applicativa dal 15 luglio 2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, verrà fatto un riesame dell’attuale procedura adottata per gli eventuali aggiornamenti, in conformità con il nuovo disposto normativo.

3.6 *Formazione del personale (ISO37001:2016 7.3)*

Si rimanda alla sezione dedicata del PIAO.

3.7 *Controlli finanziari (ISO 37001:2016 8.3)*

Il sistema dei controlli finanziari è disciplinato dallo Statuto dell’Agenzia, dal regolamento di contabilità, approvato con la deliberazione n. 124 del 21 dicembre 2017 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 52 del 09/06/2021 e dallo statuto dell’Agenzia.

Ulteriori controlli specifici sono previsti nell’allegato “misure generali e specifiche”.

3.8 *Controlli non finanziari (ISO 37001:2016 8.4)*

Per quanto riguarda le misure di contrasto generali e specifiche cioè per quelle misure che incidono sui problemi individuati attraverso l’analisi del rischio si rimanda all’allegato 1 “gestione del rischio”.

Le misure sono state progettate e programmate secondo le modalità previste dalla procedura di valutazione del rischio e dalle linee guida contenute nel PNA 2019 dell’Anac.

Di seguito si riporta la tabella con la classificazione delle misure.

Tipologia misura	Codice tipologia misura
Controllo	A
Trasparenza	B
Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento	C
misure di regolamentazione	D
misure di semplificazione	E
misure di formazione	F
misure di sensibilizzazione e partecipazione	G
misure di rotazione	H
misure di segnalazione e protezione	I
misure di disciplina del conflitto di interessi	L

misure di regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (*lobbies*)

M

4.0 Le misure specifiche (ISO 37001:2016 – punti 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.6)

4.1 Misure specifiche trasversali (ISO 37001:2016 8.5.1)

A partire dall’anno 2023, il procedimento relativo alla predisposizione degli atti amministrativi dell’Agenzia (es. determine, delibere di consiglio, delibere presidenziali, ecc.) è stata completamente dematerializzato, dalla definizione della proposta fino alla pubblicazione e alla conservazione a norma del fascicolo informatico.

L’applicativo informatico permette la tracciatura delle versioni per identificare le note e le modifiche in modo da controllare e gestire il flusso di informazioni; inoltre l’apposizione delle marche temporali è consente di attribuire data e ora certe ad un documento informatico.

4.2 Due diligence soci in affari controllati (ISO 37001:2016 8.5.1)

Con deliberazione n. 36 del 25 maggio 2022 è stato approvato l’aggiornamento delle linee di indirizzo e il controllo delle società in house di cui alla deliberazione n. 104/2017, nel quale sono definiti i controlli eseguiti sugli atti predisposti dalle società nonché i controlli campionari sulle attività gestionali svolte dalle stesse.

L’attività di controllo analogo delle società in house dell’Agenzia è in capo alla Direzione generale; inoltre, a seguito di riorganizzazione interna, a far data dal 1 gennaio 2023 è stata istituita una figura professionale (funzionario con incarico di posizione organizzativa), con i compiti di controllo analogo e di controllo interno degli atti societari.

In particolare, viene effettuata una *due diligence* in occasione della:

- nomina dei componenti del Consiglio di amministrazione della società *in house* (D. Lgs. n. 39/2013), di competenza del Rpct;
- nomina di altri organi societari (es. collegio sindacale), di competenza del socio;
- valutazione circa la congruità economica dell’offerta dei soggetti in house, avuto riguardo all’oggetto e al valore della prestazione, dando conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche”, ai sensi dell’articolo 192 c. 2) del D. Lgs. n. 50/2016, di competenza dei Servizi che procedono con l’affidamento.

4.3 Due diligence soci in affari dell’organizzazione (ISO 37001:2016 punto 8.2, 8.6)

Considerato che la norma UNI ISO 37001:201, identifica tre livelli di rischio (basso, medio, alto) men tre la valutazione del rischio delle attività identifica quattro livelli di rischio (trascurabile, medio-basso, rilevante critico), si riporta, di seguito, tabella di correlazione.

Di seguito si riporta l’attività di *due diligence* sui soci in affari con rischio superiore al basso.

Livelli di rischio attività	Livello di rischio due diligence soci in affari
Trascurabile	Basso
Medio – Basso	Medio
Rilevante – critico	Alto

4.3.1 Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione

Le modalità di affidamento, le verifiche e i controlli dei requisiti dei componenti esterni di tale organo sono definiti dal regolamento adottato dall’Agenzia, approvato con deliberazione n. 22 del 23 febbraio 2012.

Le domande, i modelli di autodichiarazione, l’esito su potenziali situazioni di conflitto d’interessi non- ché di situazioni inconferibilità e incompatibilità dichiarate dai candidati sono trasmesse dalla Direzione generale all’organo di indirizzo politico per la propria valutazione e la nomina dei due componenti.

Una volta effettuata la nomina, l’ufficio personale procede:

- con la richiesta del casellario giudiziario agli atti dell’ufficio stesso;
- a far sottoscrivere il modello “Consulenti e collaboratori” sull’impegno del rispetto della politica per la prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell’Agenzia.

agli atti dell’ufficio personale.

L’ufficio personale procede, annualmente, a richiedere la dichiarazione sull’insussistenza di potenziali situazioni di incompatibilità che potrebbero essere sopraggiunte nel corso dello svolgimento dell’incarico professionale.

Per quanto riguarda la disciplina sul conflitto d’interessi, si rimanda ai paragrafi del punto 3.4.

4.3.2 Medico competente

L’affidamento delle prestazioni sanitarie per le attività di medico competente a favore dei dipendenti Atc è regolata da convezione tra l’Agenzia e l’Asl della Città di Torino.

Alla/e figura/e individuata/e (persona fisica), viene richiesta la sottoscrizione del modulo di accettazione e presa visione della politica di prevenzione della corruzione dell’Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale.

4.3.3 Consulenti e collaboratori

Le modalità di affidamento, le verifiche e i controlli dei requisiti dei componenti esterni di tale organo sono definiti dal regolamento adottato dall’Agenzia, in applicazione dell’art.7 comma 6-bis del D.L.gs. 165/2001 e s.m.i., approvato con determinazione dirigenziale n. 1080 dell’11/12/2007.

Al titolare dell’incarico di consulenza/collaborazione, viene fatta sottoscrivere, dall’ufficio che affida l’incarico, la dichiarazione di “*Dichiarazione assenza di conflitti d’interesse e di accettazione e presa visione della politica di prevenzione della corruzione dell’ATC del Piemonte centrale*”, allegata al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Per quanto riguarda la disciplina sul conflitto d’interessi, si rimanda ai paragrafi del punto 3.4.

4.3.4 Elenco operatori economici per esecuzione lavori

Si rimanda all’avviso pubblicato sul sito di Atc con determinazioni dirigenziale n. 737 del 14/12/2017, determinazione dirigenziale n. 130 del 05/03/2018 e determinazione dirigenziale n. 1064 del 30/11/2021, per la costituzione e tenuta, in modalità digitale, dell’elenco degli operatori economici per l’affidamento di lavori ai sensi degli articoli 36 e 63 del D. Lgs. n. 50/2016.

4.3.5 Operatori economici: affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture

Le modalità di affidamento, le verifiche e i controlli dei requisiti degli operatori economici per l’esecuzione di L/S/F sono definite da procedura interna dell’Agenzia, sulla base delle Linee guida Anac n. 4. regolamento adottato dall’Agenzia.

Il regolamento è stato oggetto, nel corso dei primi mesi dell’anno 2022, di un riesame da parte della Direzione generale (rev. 02), stabilendo nuove modalità di verifica dei requisiti degli operatori economici aggiudicatari di lavori, servizi e forniture, anche alla luce del piano di investimenti straordinario che interesserà l’Agenzia nel corso dei prossimi anni e, pertanto, nell’ottica di un aumento degli affidamenti, anche diretti, ad operatori economici privato.

Nel dettaglio, le verifiche sono così stabilite:

- per affidamenti di importo pari o superiore a 40.000 Euro, al netto dell’IVA: acquisizione della documentazione comprovante il possesso di tutti i requisiti autocertificati dagli operatori economici affidatari, tramite l’acquisizione del PassOE e l’utilizzo del sistema AVCPass ovvero con altra modalità consentita;

- per affidamenti di importo pari o superiore a 20.000 Euro ed inferiore a 40.000 Euro, al netto dell'IVA: acquisizione della documentazione comprovante il possesso di tutti i requisiti autocertificati dagli operatori economici affidatari su un campione pari al 20% degli affidamenti effettuati con le modalità sopra indicate, con cadenza trimestrale, da parte di ciascun servizio;
- per affidamenti di importo inferiore a 20.000 Euro, al netto dell'IVA: acquisizione della documentazione comprovante il possesso di tutti i requisiti autocertificati dagli operatori economici affidatari nel caso il RUP ne ravvisi l'opportunità/necessità ovvero in caso di dubbio sulla veridicità delle autocertificazioni.

Nelle more della formale approvazione del regolamento e dell'entrata in vigore dello stesso che avverrà dopo il completamento del ciclo di formazione, trovano applicazione le modalità di cui all'ordine di servizio prot. 37236 del 05/07/2021.

Tale procedura sarà oggetto di riesame ed eventuale aggiornamento alla luce del progetto di riforma del Codice dei Contratti pubblici in fieri.

4.3.6 Operatori economici: affidamenti tramite procedure negoziate o aperte di lavori, servizi e forniture.

All'operatore economico che risulta miglior offerente viene richiesta, in analogia al punto precedente, la seguente documentazione:

- l'autocertificazione del titolare/legale rappresentante circa il possesso dei requisiti generali e specifici di cui all'articolo 80 e 83 del D. Lgs. n. 50/2016.
- il DURC, avente esito positivo;
- il casellario ANAC;
- la visura CCIAA.

Per le autodichiarazioni di cui sopra, viene eseguito un controllo (100% delle autodichiarazioni) acquisendo la documentazione che attesta la veridicità delle stesse.

In caso negativo, oltre a non potersi procedere con l'affidamento, occorrerà:

- segnalare l'operatore economico all'A.N.A.C. sulla base dei modelli reperibili sul sito della medesima Autorità;
- segnalare l'operatore economico all'Autorità giudiziaria.

All'operatore economico, viene richiesta la sottoscrizione del modulo di accettazione e presa visione della politica di prevenzione della corruzione dell'Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale.

Tale procedura sarà oggetto di riesame ed eventuale aggiornamento alla luce del progetto di riforma del Codice dei Contratti pubblici in fieri.

4.3.7 Operatori economici che operano nei condomini amministrati dall'Agenzia

Gli affidamenti di lavori nei condomini amministrati dall'Agenzia sono disciplinati dall'ordine di servizio prot. n. SAG/Sai n. 62314 del 5 dicembre 2019, modificato in data 13 dicembre 2019, e dall'ordine di servizio prot. SAG/Sai n. 51064 del 29 settembre 2020.

Tali disposizioni di servizio prevedono quanto segue:

1. importo lavori inferiori a 10.000 Euro.

Modalità individuazione: il funzionario Atc è autorizzato a proporre in assemblea agli altri condòmini il fornitore condominiale nel caso non sussistano motivi ostativi valutati preliminarmente ovvero nel caso l'assemblea abbia espresso precedentemente o esprima in tale sede una diversa volontà (es. valutazione preventivi di spesa di altri fornitori).

2. importo lavori tra 10.000 Euro e 40.000 Euro.

Modalità individuazione: richiesta di preventivi di spesa a n. 3 operatori economici, fatta salva diversa valutazione e autorizzazione preventiva del Dirigente;

3. importo lavori oltre i 40.000 Euro.

Modalità individuazione: avviso di selezione pubblicato su sito istituzionale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il punto 2, gli operatori economici sono individuati e scelti attraverso un "albo fornitori", in parte costituito a seguito di avviso pubblico pubblicato sul Sito istituzionale dell'Agenzia.

Il bando è stato aggiornato con determina dirigenziale 1066/2021 del 30/11/2021.

L'ufficio preposto del Servizio Amministrazioni immobiliari, a partire da quest'anno, effettuerà un controllo a campione (n. 1 impresa per semestre) sulle autodichiarazioni fornite dagli operatori economici.

Per quanto riguarda il punto 3, i requisiti di partecipazione sono definiti al punto c) della disposizione di servizio prot. 8668 del 24 febbraio 2014:

- Durr, avente esito positivo;
- Camera di commercio per la verifica dei requisiti tecnici professionali dell'operatore economico;
- certificazione antimafia per i lavori di importo superiore ad Euro 150.000,00,
- Attestazione SOA (dichiarazione per i lavori di importo superiore ad Euro 150.000).

Sezione III - La trasparenza

1. Premessa

Gli obblighi di pubblicità e di trasparenza sono stabiliti del D. Lgs. n. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

Per l'adempimento di tali obblighi, l'Agenzia ha acquisito in riuso, da diversi anni, una piattaforma informatica (Portale Amministrazione Trasparente), iscritto dall'Agid sul catalogo dei [software a riuso](#) di Developers Italia al fine di permetterne l'utilizzo da parte di altre Pubbliche Amministrazioni.

2. Monitoraggio obblighi di pubblicazione

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, così come previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Inoltre, i principi di trasparenza e di pubblicità rappresentano punti cardine dell'agire amministrativo della pubblica amministrazione.

In tale ottica, l'Agenzia ha approvato, con deliberazione n. 122 del 7 dicembre 2018, uno specifico regolamento in cui sono individuate le strutture organizzative responsabili degli obblighi di pubblicazione, con i relativi tempi di pubblicazione.

Durante l'anno, anche in occasione dell'attestazione sugli obblighi di trasparenza per le sezioni individuate dall'Anac, vengono svolti dei monitoraggi, coinvolgendo gli uffici competenti, secondo quanto previsto dal regolamento sopra citato.

Dai monitoraggi svolti lo scorso anno, sono state rilevate delle criticità riguardanti la pubblicazione dei dati e dei documenti relativi alle sezioni "società partecipate" e la sezione "consulenti e collaboratori"; tali anomalie sono state segnalate all'organo di indirizzo politico e al Nucleo di valutazione, anche in occasione della relazione annuale del Rpct anno 2022.

Nel 2023, anche alla luce delle indicazioni del PNA 2023-2025, alla luce degli esiti dello scorso anno, oltre ad un monitoraggio annuale che riguarda tutte le sezioni del Portale amministrazione trasparente di ATC, verrà effettuato un monitoraggio con frequenza periodica (almeno quadrimestrale) relativamente alle sezioni "bandi di gara e contratti", "pagamenti", "consulenti e collaboratori", "società partecipate".

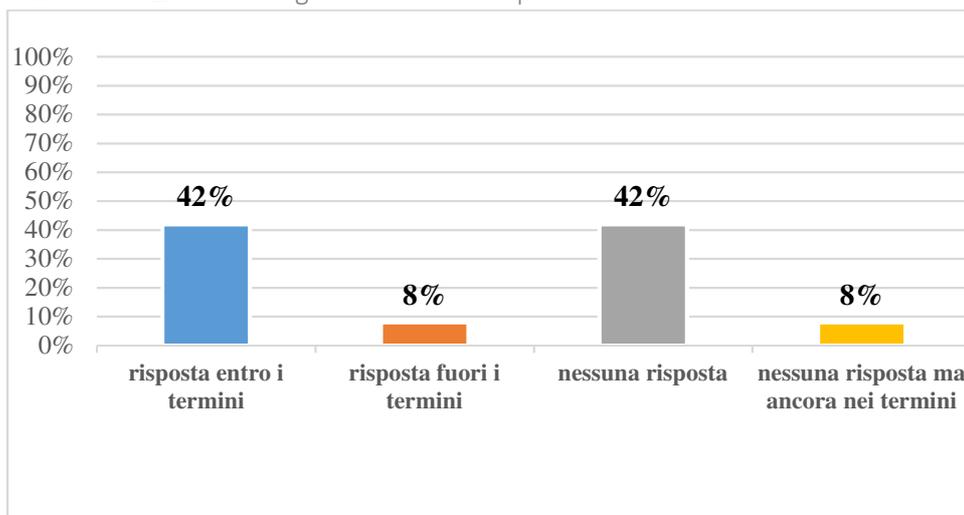
3. Accesso civico, accesso semplice, accesso agli atti

Per quanto riguarda gli istituti di accesso di accesso civico (generalizzato e semplice) e accesso agli atti, l'Agenzia, con deliberazione n.113 del 30 novembre 2017 ha approvato il "Regolamento per la disciplina delle diverse ipotesi di accesso".

Il regolamento, le istruzioni e le informazioni al cittadino sulle diverse modalità di accesso ai documenti dati e informazioni, i moduli allegati sono pubblicati sul sito web istituzionale di Atc, nella sezione Area utenti – Accesso ai documenti.

In tale sezione, inoltre, è pubblicato il registro annuale degli accessi così come previsto dalle linee guida Anac approvate con delibera n. 1309/2016.

Di seguito si riportano i dati relativi all'esito del monitoraggio eseguito lo scorso anno.



Sezione IV - Elaborazione, gestione ed aggiornamento

1. Premessa

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

2. Il monitoraggio (ISO 37001:2016 punto 9.1)

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" (rif. Sezione 1 par. 1.4).

La responsabilità del monitoraggio è del Responsabile per la prevenzione della corruzione, per quanto attiene il rispetto degli obblighi normativi di cui alla Legge n. 190/2012 e del Responsabile per la funzione di conformità della prevenzione per quanto riguarda il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi norma UNI ISO 37001:2016.

Stante la struttura organizzativa dell'Agenzia e la complessità e eterogeneità delle attività, il sistema di monitoraggio si divide in due livelli:

- monitoraggio di primo livello: è attuato in autovalutazione da parte dei dirigenti e referenti i quali hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio e di fornire al Responsabile le evidenze concrete dell'effettiva adozione e attuazione delle misure, per i processi di livello superiore al trascurabile
- monitoraggio di secondo livello: è svolto dal Responsabile e dal gruppo di lavoro/funzione di conformità:
 - per i processi con livello di rischio corruzione superiore al medio-basso, con cadenza semestrale;
 - per i processi con livello di rischio corruzione pari al medio-basso, con cadenza annuale;
 - per le misure che riguardano gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013, con le scadenze di cui al paragrafo 2 sezione 2.

Il monitoraggio delle misure non è limitato alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche la valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

Nel corso dell'anno, possono essere effettuate verifiche anche su attività non pianificate conseguenti, ad esempio, a segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o con altre modalità e se ne darà atto nel successivo aggiornamento del Piano.

È facoltà del Responsabile richiedere ulteriori documenti, informazioni e/o qualsiasi “prova” dell’effettiva azione svolta ovvero svolgere degli *audit* specifici (rif. successivo paragrafo n. 3), con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello.

Per ogni processo con livello di rischio superiore al trascurabile, è stato indicato il responsabile delle misure, i soggetti coinvolti, l’indicatore e la frequenza di monitoraggio.

L’attività di monitoraggio è integrata dai controlli interni effettuati a livello di Direzione generale dall’ufficio di direzione.

Le informazioni rilevanti ai fini del controllo interno sono riportate in un *file* di riepilogo, agli atti della Direzione generale.

I risultati dell’attività di monitoraggio costituiscono elementi di valutazione in occasione della relazione annuale prevista dalla legge n. 190/2012 e saranno riportati nell’aggiornamento del Piano anticorruzione.

3. *Audit interno (ISO 37001:2016 punto 9.2)*

Si rimanda alla procedura agli atti della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione.

4. *Il riesame (ISO 37001:2016 punto 9.3, 9.4)*

Si rimanda alla procedura agli atti della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione.

5. *Misure di sensibilizzazione, partecipazione, consultazione e comunicazione (ISO37001:2016 punto 7.4.1)*

La partecipazione e il coinvolgimento sia nella fase di elaborazione che di attuazione del Piano avviene:

- con i dirigenti e i referenti:
 - nella fase di gestione del rischio, con particolare riferimento alla programmazione e all’attuazione delle misure di mitigazione del rischio;
 - nelle fasi di riesame;
- con i dipendenti attraverso i Dirigenti e i referenti, che hanno il compito di coadiuvare i rispettivi dirigenti nel loro compito di assicurare il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione da parte dei dipendenti del rispettivo Servizio, con particolare riferimento alle norme del Codice di comportamento;
- con l’organo di indirizzo politico:
 - nella fase di proposta degli obiettivi strategici, aggiornati annualmente;
 - durante l’anno, con aggiornamenti periodici, su specifica richiesta ovvero qualora ritenuto necessario;
 - nella fase di riesame dell’organo direttivo.

Il Piano, una volta approvato dall’organo di indirizzo politico:

- viene inserito sul Portale amministrazione trasparente di Atc nonché nel sito istituzionale;
- ne viene data comunicazione interna a tutti i dipendenti, tramite e-mail e una comunicazione esterna a tutti gli stakeholder dell’Agenzia nella sezione “notizie” del sito e nella newsletter periodica.

6. *Miglioramento (ISO 37001:2016 10)*

Si rimanda alla procedura agli atti della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione.

Tabella 1: riepilogo processi per Settore/Servizio.

Settore/Servizio	trascurabile	medio - basso	rilevante	critico	Totale
Servizio Avvocatura	3				3

Servizio Avvocatura-Contabilità		1			1
Servizio Contabilità e Controllo flussi	1	10			11
Servizio Risorse umane e informativo	2	5	4		11
Direzione generale		2	2	3	7
Servizio Progetti Speciali Patrimonio Ambiente e amianto	1	2	3		6
Servizio Vendite e locali privati	1	4	1		6
Servizio Amministrazioni immobiliari		2	2	2	6
Servizio Utenza		12			12
Settore Tecnico		4	6	1	11
Trasversale				1	1
Totale complessivo	8	42	18	7	75



Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale

PARTE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sotto sezione 3.1: Struttura organizzativa

Si rimanda alla sottosezione 3.3.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L' Agenzia non ha ancora approvato un regolamento sul tema del lavoro agile in vista dell'adozione di una disciplina, concordata con le OO.SS., a seguito del rinnovo del contratto nazionale Funzioni Locali. Si rimanda, pertanto, tale disciplina a quanto previsto dagli accordi individuali e dalle disposizioni di servizio interne da parte della Direzione Generale.

3.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 2025

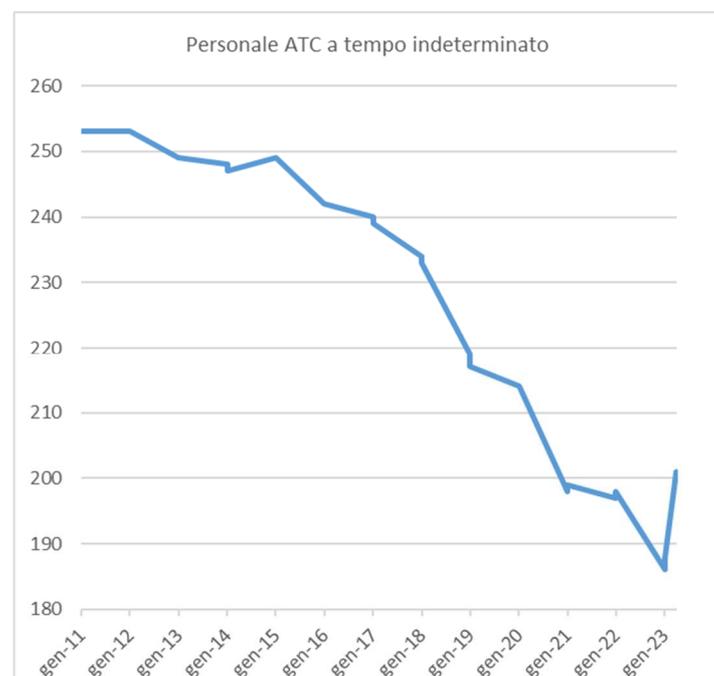
Con deliberazione del C.d.A. di ATC n. 86 del 3/12/2020 e s.m.i. è stata definita l'attuale macrostruttura dell'Ente con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascun Settore e Servizio e la relativa dotazione organica, che ha subito una significativa riduzione, di seguito evidenziata:

Categoria	Posti previsti dalla dotazione organica approvata con deliberazione CdA n. 86/2016	Posti previsti dalla nuova dotazione organica approvata con deliberazione CdA n.86/2020
Dirigenti (*)	12	10
D	125	110
C	125	110
B	30	20
A	-	-
Totali	292	250

(*) compreso il Direttore Generale.

L'art. 6 e s.m.i. del D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevede che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'andamento del personale a tempo indeterminato di ATC nell'ultimo decennio e fino al 01.04.2023 è il seguente:



Il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 ATC è stato approvato con deliberazione C.d.A. n. 30 del 18/3/2021 con aggiornamento adottato con deliberazione CdA 103 del 22/12/2021.

In applicazione del Piano annuale 2021, a seguito dell'aggiornamento deliberato nel dicembre scorso si è proceduto a bandire le seguenti procedure selettive

Categoria	Profilo	n. posti banditi	Tipologia procedura	n. in graduatoria
D	Amministrativo/contabile	1	Contratto di formazione e lavoro, tramite procedura per titoli ed esame	4
D	Ingegnere/architetto	2	Contratto di formazione e lavoro, tramite procedura per titoli ed esame	5
D	Informatico – Data Analyst	3	Contratto di formazione e lavoro, tramite procedura per titoli ed esame	1
C	Amministrativo-contabile	5	Concorso pubblico per titoli ed esami	29
C	Tecnico	5	Concorso pubblico per titoli ed esami	13

In esecuzione del piano 2021 - entro il 16/01/2023 - sono state effettuate n.14 assunzioni.

Il Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024 ATC è stato approvato con deliberazione C.d.A. n.83 del 30/11/2022:

- Oltre alle assunzioni 2021 conseguenti ai concorsi la cui graduatoria è stata approvata a fine 2022 il piano ha previsto ulteriori n.15 assunzioni (n.6 di categoria D e n.9 di Categoria C), ulteriori rispetto a n.2 passaggi di Categoria.
- Il piano prevedeva anche che nel caso le assunzioni 2021-2022 avessero interessato personale con contratto a tempo a tempo determinato della durata complessiva di 36 mesi alla data di approvazione della deliberazione CdA n.83 del 30/11/2022, tali posizioni si sarebbero aggiunte a quelle indicate (n.4 dipendenti di Cat. C per le assunzioni in conto 2021 e n.2 di Cat. C per quelle in conto 2022).

In applicazione e tenuto conto di quanto sopra sono in corso le seguenti assunzioni:

Categoria	Programma 2022	
	Assunzioni sul monte 2022 (mediante utilizzo graduatorie concorsi)	Cessazioni/ mobilità di personale nel 2022
D (CFL)	5	-6 (1 per mobilità)
C	12	-4
B	-	-5
Totale	17	-15

Questo il quadro dipendenti in servizio a tempo indeterminato (esclusi CFL, tempi determinati ed in somministrazione):

al 01.01.2019	219
al 01.01.2020	214
al 01.01.2021	198
al 01.01.2022	198

al 01.01.2023	186
---------------	-----

Oltre ai seguenti contratti di formazione e lavoro:

Cat. D Data analyst	Cat. D Ingegnere/architetto	Cat. D Amministrativi/contabili
1	2	1

Per sopperire ad esigenze temporanee sono stati inoltre attivati contratti a tempo determinato: questo il quadro dei contratti a tempo determinato in atto al 1.3.2023:

Personale delle Categorie	5
---------------------------	---

Oltre a contratti di somministrazione, sia con mansioni tecniche che amministrative, per periodi inferiori ai sei mesi in considerazione di esigenze straordinarie.

I neo assunti verranno inseriti in un opportuno percorso formativo ad hoc.

Ad inizio rapporto di lavoro i nuovi assunti vengono impiegati a rotazione nei vari uffici per acquisire una visione complessiva dell'attività dell'Agenzia.

Per quel che concerne il personale dirigente non è ancora stata operata l'assunzione del dirigente del amministrativo-contabile.

Atc nel corso degli ultimi anni ha ridotto (tra pensionamenti e mobilità verso altri enti pubblici) il personale dipendente e dirigente: questo ha determinato un calo costante del costo del personale, come da bilanci ATC.

Nell'ambito delle politiche di questi ultimi anni di contenimento del costo complessivo del personale, determinate anche da oggettive esigenze di bilancio, occorre tuttavia che l'Agenzia tenga conto del progressivo innalzamento dell'età media del personale e di nuovi pensionamenti o trasferimenti ad altro Ente che si verificheranno nell'ambito del triennio oggetto della presente programmazione, con particolare riferimento al personale di Categoria C.

Considerato che al 31.12.2021 il 54% dei dipendenti ATC a tempo indeterminato aveva un'età di almeno 55 anni e di questi il 18% almeno 60 anni e, pertanto, tenuto conto dell'impatto della normativa pensionistica sugli organici presenti e futuri dell'Agenzia.

Dato atto che non risultano situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità ai sensi dell'art. 33 comma 1 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Tenuto anche conto del personale che si è trasferito per mobilità presso altri enti pubblici.

Richiamata la deliberazione del C.d.A. ATC n.20 del 29/03/2022 di approvazione del Bilancio Triennale di Previsione 2022-2024 e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio riferito al Bilancio di previsione finanziario 2022-2024, nelle quali l'Amministrazione ha individuato nel corso dell'esercizio precedente alcune linee strategiche che intende continuare e potenziare nei prossimi anni:

- Ridurre i tempi di attesa per la messa a disposizione ai Comuni di alloggi utili all'assegnazione, velocizzando l'iter di lavorazione al fine di lasciare gli appartamenti sfitti il minor tempo possibile e contrastare così il rischio di occupazioni abusive;
- Avviare specifiche azioni di contrasto alle occupazioni abusive, di concerto con le altre istituzioni coinvolte;
- Lavorare sulla prevenzione della morosità colpevole e sul recupero della stessa con azioni mirate;

- Potenziare gli strumenti di dialogo e l'offerta di servizi per le famiglie assegnatarie anche attraverso il ricorso all'informatizzazione degli strumenti di relazione e all'empowerment delle competenze dell'utenza;
- Implementare e programmare, con l'aiuto di ecobonus del Superbonus e dei programmi di intervento PNRR, PNC, PINQUA, risorse specificamente dedicate gli interventi di efficientamento energetico

Rispetto alle strategie individuate durante il triennio 2022-2024 per perseguire tali obiettivi, citiamo:

- Decentramento della struttura sul territorio.
- Nuove modalità di organizzazione del personale tecnico e amministrativo e dei servizi per il miglioramento dei tempi di messa a disposizione degli alloggi di risulta;
- Attività di prevenzione e contrasto alla morosità attraverso una migliore organizzazione e un rinnovato dialogo tra i Servizi dell'Ente;
- Costituzione di un servizio, sostenuto da contributi interdisciplinari di funzionari provenienti da servizi differenti in attuazione delle linee tracciate dal Consiglio di Amministrazione
- Adozione e sostegno di interventi volti all'utilizzo delle misure nazionali ed europee a sostegno dell'efficientamento energetico, anche in funzione manutentiva e di contenimento dei costi
- Coordinamento integrazione e sostegno dell'azione svolta dalla Regione, dai Comuni e dalla Città Metropolitana nell'ambito dei progetti Pinqua
- Potenziamento degli strumenti di dialogo e di offerta di servizi per le famiglie assegnatarie anche attraverso strumenti digitali.

La Regione Piemonte con DGR 3-5902 in data 4/11/2022 ai sensi della LR 3/2010 art.38 comma 1 e Regolamento 5/R/2019 art.3 ha individuato i seguenti obiettivi da raggiungere dai Consigli di Amministrazione delle ATC per il 2013:

- Incremento del patrimonio di proprietà di terzi in gestione;
- Mantenimento della capacità di incasso dei canoni di locazione delle spese accessorie;
- Rispetto della tempistica per l'avvio, la gestione e la conclusione degli interventi finanziati;
- Riduzione della tempistica per la messa a disposizione per l'assegnazione degli alloggi oggetto di manutenzione;
- Mantenimento della cadenza biennale del censimento socio-economico, prevista dal Regolamento 14/R/2011;
- Riduzione dei conguagli per spese accessorie a carico degli assegnatari.

Da quanto sopra emerge in particolare la necessità, oltre di garantire il turn-over, di implementare il personale nei settori che l'Amministrazione ritiene core-business dell'Ente - quali ad esempio il Settore Tecnico ed il Settore Amministrazione e Gestione - con particolare riferimento al personale di Categoria D e C, sia tecnico che amministrativo per posizioni ad oggi vacanti o coperte con contratti a tempo determinato o con contratto di somministrazione ed anche al fine di disporre di adeguate graduatorie per far fronte tramite contratti di lavoro flessibile a picchi di attività.

La presente deliberazione conferma pertanto quanto già previsto dal Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024 ATC approvato con deliberazione C.d.A. n.83 del 30/11/2022:

- potenziamento delle strutture core business dell'Ente già oggetto del piano assunzioni 2021 e 2022 tramite le selezioni ed i concorsi già banditi ed attualmente in corso;

- sostituzione del turn over dal 2023-2025 in termini di dato numerico complessivo.

INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI PER LE ANNUALITÀ 2023 – 2024 - 2025

Questo il quadro delle assunzioni programmate col presente atto.

1) Personale delle Categorie

Come già per il 2022 le assunzioni autorizzate sono finalizzate alla copertura del turn-over annuale, inteso complessivamente, secondo il seguente quadro:

Categoria	2023		2024		2025	
	Assunzioni programmate in conto 2023 ulteriori rispetto a quelle programmate in conto 2022 (mediante utilizzo graduatorie concorsi)	Cessazioni/ mobilità di personale nel 2023 (previsione)	Assunzioni programmate	Cessazioni di personale nel 2024 (previsione)	Assunzioni programmate	Cessazioni di personale nel 2025 (previsione)
D	4	8	Sostituzione turn-over	nd	Sostituzione turn-over	nd
C	9	3	Sostituzione turn-over	nd	Sostituzione turn-over	nd
B	-	2		-	-	-
Tot.	13	13	-	-	-	-

Come per le assunzioni in conto 2021-2022, nel caso le assunzioni di cui sopra interessino personale con contratto a tempo a tempo determinato della durata complessiva di 36 mesi alla data di approvazione della presente deliberazione, tali posizioni si possono aggiungere a quanto sopra.

Il dato numerico di cui sopra deve essere inteso come complessivo e l'effettiva distribuzione delle risorse nei Settori e Servizi verrà pertanto definita con riferimento alle posizioni ed ai profili ritenuti da coprire e non con riferimento alle posizioni ed ai profili cessati.

Quanto sopra sarà comunque da confermare alla luce delle disponibilità delle risorse a bilancio e delle modifiche normative sul diritto alla pensione.

I profili da ricoprire sono:

Categoria	Area	Profilo
D	Funzionari	Specialista attività amministrative e contabili
D	Funzionari	Ingegnere/architetto
C	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
C	Istruttori	Istruttore tecnico/geometra

2) Dirigenti.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, considerato che dal 1/11/2020 risultano scoperte posizioni e considerato che la procedura per l'assunzione tramite mobilità esterna di una posizione di dirigente contabile (deliberazione C.d.A. n.30 in data 18/3/2021 e successivo bando approvato con determinazione del Direttore

Generale ff n.10 del 03/05/2021) si ritiene necessario ed urgente attivare le procedure per la copertura di un posto a tempo indeterminato di dirigente amministrativo/contabile, demandando al Direttore Generale l'attivazione quanto prima della relativa procedura.

3) Quadro posizioni coperte e programmate

Quadro assunzioni-cessazioni 2023:

	DIR	D	C	B	Totali	Note
personale al 01/01/2023	6	94	74	12	186	
cessazioni 2023		-7	-3	-3	-13	
monte 2021 assunti nel 2023			9		9	
monte 2022 assunti nel 2023		5	11		16	Compresi CFL
monte 2023	2	1	12		15	
	8	93	103	9	213	

Pertanto questo è il quadro coperture delle posizioni previsto:

Categoria	Posti previsti dalla nuova dotazione organica approvata con deliberazione CdA n.86/2020	Posizioni coperte e programmate comprese quelle a seguito del presente provvedimento
Dirigenti (*)	10	8
D	110	93**
C	110	103
B	20	9
A	-	-
Totali	250	213**

*) *Compresi il Direttore Generale e i dirigenti a tempo determinato in DO.*

***) *Compresi n.9 contratti formazione e lavoro*

Parte delle nuove coperture programmate verranno effettuate in una prima fase tramite contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato.

ANALISI DEI COSTI SU BASE ANNUA CONSEGUENTI ALLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

La nuova visione, introdotta dal D.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale Fabbisogno del Personale. Secondo le Linee guida nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La dotazione organica è stata approvata con delibera CdA n.86/2020 e l'Agenzia non ha apportato alcuna modifica. Il calcolo della spesa potenziale massima della dotazione organica, aggiornato con gli adeguamenti previsti dai contratti del comparto e della dirigenza per il triennio 2016/2018 e dipendenti per il triennio 2019-2021 è riportato nella tabella seguente:

Tabella dotazione organica: valore di spesa potenziale massima

dotazione organica rideterminata	costo unitario	A) costo totale dotazione organica vigente	previsione personale in servizio a seguito piano assunzioni 2023	B) costo totale dotazione a seguito piano assunzionale	Sostenibilità teorica piano assunzionale 2023 rispetto a dotazione organica

dirigenti (*)	10	€58.326,70	€583.266,99	8	€466.613,59	-€116.653,40
D3	110	€36.866,99	€1.069.142,73	29	€1.069.142,73	€-
D1		€32.257,54	€2.612.860,96	64	€2.064.482,74	-€548.378,23
C	110	€29.725,64	€3.269.820,10	103	€3.061.740,64	-€208.079,46
B3	20	€26.453,81	€529.076,29	9	€238.084,33	-€290.991,96
A	-	€24.892,51	€-	-	€-	€-
totali	250		€8.064.167,08	213	€6.900.064,03	-€1.164.103,04
(*) <i>Compreso il Direttore Generale</i>					costo in percentuale rispetto alla dotazione organica: -14,4%	
(**) <i>CCNL 2019-2021+ vac contr.+ comparto a. Oneri 27,34%</i>						

Considerato che negli ultimi sette anni le unità di personale sono in costante riduzione con conseguente incremento dell'indice di scopertura della dotazione organica, come rilevabile dalla tabella sotto riportata, il limite relativo al non superamento della "dotazione" di spesa potenziale massima è ampiamente rispettato.

al 01.01.2019	219
al 01.01.2020	214
al 01.01.2021	198
al 01.01.2022	198
al 01.01.2023	186
al 01.03.2023	196
Previste al 01.04.2023	204

Rispetto limite di spesa.

Si richiama l'art.1 comma 562 della legge 296/2006 e s.m.i., ai sensi del quale "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558. "

Ai sensi dell'art.1 comma 762 L. 28-12-2015 n. 208 "Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno."

La spesa complessiva del personale ATC conseguente alla presente programmazione, tenuto conto delle cessazioni probabili 2023-2025, rispetta il limite di cui dall'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 e s.m.i., vale a dire il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

	Voci includere* nel raffronto col 2008 come da Circ RGS 9/2006
Anno di riferimento ex art.1 comma 562 L.296/2006 e s.m.i. (2008)	€ 12.768.418,83
Anno 2022**	€11.571.000,00

*Capp. del Bilancio ATC 2017: 30978/1, 41455/1, 10201/1, 10202/1, 10203/1, 10206/1, 10208/1, 10209/1, 10210/1, 10213/1, 10215/1, 10216/1, 10217/1, 10218/1, 10219/1, 10220/1, 10221/1, 10222/2, 10222/1, 10223/2, 10223/1, 10408/1, 10419/1, 10456/1, 10457/1, 21501/1, 31921/1, 10204/1, 10205/1, 10207/1, 10442/1.

**Per l'anno 2022 ai fini del raffronto si è fatto riferimento alla codifica SIOPE corrispondente ai precedenti Capitoli di Bilancio. Escluso TFR per omogeneità con 2008.

Sostenibilità a bilancio.

Per quel che concerne le risorse necessarie a far fronte alla maggior spesa nel triennio 2023-2025 per le nuove assunzioni non conseguenti a turn over contestuale, la relativa quantificazione è la seguente:

	Risorse a bilancio 2023 (delibera CdA n.20/2022)	Risorse a bilancio 2024 (delibera CdA n.20/2022)
Bilancio ATC - Cod.1.01.01.01.002 - Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	€ 5.737.000,00	€ 5.737.000,00
Bilancio ATC - Cod.1.01.01.01.006 - Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	€ 372.000,00	€ 372.000,00
Bilancio ATC - Cod. 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	€ 80.000,00	€ 80.000,00
Bilancio ATC - Cod. U.1.01.02.01.001 Contributi Previdenziali (26,00%)	€ 1.670.200,60	€ 1.670.200,60
Totale a Bilancio ATC nelle relative annualità	€ 7.859.200,60	€ 7.859.200,60
Totale spesa su base annua comprese assunzioni programmate, comprese PEO sul conto 1.01.01.01.002 - e compresi oneri previdenziali (27,34%)	€ 7.550.224,03	€ 7.550.224,03

Si precisa che nel raffronto è stato inserito anche il conto Cod. 1.03.02.12.001 relativo all'acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale, modalità di acquisizione di forza lavoro che verrà sostituita da contratti di lavoro subordinato.

Si rappresenta inoltre che:

- 1) Un'ulteriore garanzia di sostenibilità della spesa derivante dal Piano è rappresentata dai tempi di attuazione del Piano stesso e dalla circostanza che, nell'annualità in corso le assunzioni graveranno sul bilancio per quota parte garantendo la sostenibilità della spesa a regime.
- 2) Un significativo elemento di risparmio sulle spese del personale è rappresentato dall'incarico dirigenziale a titolo gratuito di Direttore Generale ai sensi dell'art.5 comma 9 DL 95/2012 attribuito al dott. Luigi Brossa dal 01.09.2022 al 31.08.2023 con decreto presidenziale n. 107 del 31/08/2022.

Come previsto dall'art. 3 comma 8 L.56/2019 e s.m.i. le procedure assunzionali del personale delle categorie per il 2023 saranno effettuate, di norma, senza il previo svolgimento della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI DI PERSONALE

Considerato che si sono concluse le procedure selettive e concorsuali in esecuzione del Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2021-2023 ATC approvato con deliberazione CdA 103 del 22/12/2021, per le assunzioni programmate col presente atto si procederà allo scorrimento relative graduatorie. In caso di utilizzo completo delle graduatorie si programmano le seguenti ulteriori procedure selettive

Categoria	Area	Profilo	Tipologia procedura
C	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Concorso pubblico
C	Istruttori	Istruttore tecnico/geometra	Concorso pubblico
D	Funzionari	Ingegnere/architetto	Concorso pubblico
D	Funzionari	Specialista attività amministrative e contabili	Concorso pubblico

Progressioni tra le aree (art.13 CCNL FL 2019-2021)

Si richiama l'art.13, commi 6-8, del CCNL 2019-2021 ai sensi del quale:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. “

Si dà mandato alla Direzione Generale di definire i criteri e l'effettuazione delle procedure di progressione tra aree in Agenzia entro il triennio 2023-2025 entro i limiti assunzionali previsti e per i profili sopra indicati.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Nel triennio verrà comunque valorizzato ulteriormente il ricorso a contratti di lavoro di tipologia flessibile, anche in somministrazione lavoro, in funzione della rilevante stagionalità di alcuni processi produttivi.

Si dà pertanto mandato al Direttore Generale di attivare le assunzioni necessarie al conseguimento degli obiettivi stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il reclutamento del personale destinato all'attuazione degli interventi connessi al PNRR si rimanda al DL 9 giugno 2021, n. 80 e s.m.i. “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”.

L'articolo 1 stabilisce delle modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche. In particolare per le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR è prevista la possibilità di porre a carico del PNRR le spese per il reclutamento di personale destinato a realizzare i progetti, nei limiti degli importi previsti dalle corrispondenti voci di costo del QTE del progetto, in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122 e alla dotazione organica. L'accertamento dell'entrata, come previsto dai principi contabili del D. Lgs. n. 118/2011, verrà registrato nelle scritture contabili quanto l'obbligazione giuridica sarà giuridicamente perfezionata, con determina dirigenziale a cura del settore competente che gestisce la rendicontazione di tali finanziamenti.

Per le attività connesse alla verifica dei requisiti per il fondo sociale regionale morosità incolpevole ed il censimento socio-economico dei nuclei assegnatari - attività che determinano ciclicamente picchi considerevoli di lavoro - l'Amministrazione curerà il coinvolgimento diretto dei Comuni promuovendo assegnazioni temporanee di personale ex art.30 comma 2-sexies D. Lgs. 30-3-2001 n. 165 tramite convenzioni coi medesimi.

La programmazione triennale del fabbisogno potrà essere oggetto di verifica e adeguamento in considerazione delle implicazioni che sulla medesima potranno discendere dalla riorganizzazione dei servizi e delle strutture e comunque sulla base delle esigenze di bilancio;

La spesa 2023 relativa al personale dipendente dell'Agenzia rientra negli impegni già assunti con precedenti provvedimenti, che trovano la necessaria capienza, con particolare riferimento a: Cod. U.1.01.01.01.006 “*Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato*” - U.1.01.01.01.002 “*Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato*” - U.1.01.02.01.002 “*Contributi previdenza complementare*” - U.1.01.01.01.008 “*Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato*” - U.1.01.01.01.004 “*Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato*” del Bilancio di previsione 2023.

3.4 IL PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023 2025

La Formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La Formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita, innovazione, adattabilità e cambiamento;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi all'utenza.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della Formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione e alla rapidità dei cambiamenti.

Il Piano Triennale della Formazione 2023 2025 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare. Attraverso la predisposizione del Piano 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 e l'attuazione dei progetti strategici e rispondere alle evoluzioni in corso.

Il Piano della Formazione, ai sensi del D.L.80/2021, come convertito in legge, è destinato a confluire nel c.d. PIAO. Nello Schema di decreto del Presidente della Repubblica concernente regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui iter legislativo è ancora in corso, è previsto, tra l'altro, che , tra i profili da inserire nel nuovo Piano integrato rientrano anche: “... b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management. Quanto agli obiettivi formativi, essi sono da declinare secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”.

Nello Schema di Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione relativo al contenuto del Piano Integrato l'art. 4 (Sezione Organizzazione e Capitale Umano), in cui sarà inserito anche il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, è previsto che nello stesso Piano si dovranno evidenziare: *“le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e filiera professionale”.*

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tener conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra queste citiamo:

- Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;

- Gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di Formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;

- Il *“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla Formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, art. 1, comma 5, lettera b) comma 8, comma 10, lettera c) e comma 11, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di Formazione:

a) Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze, le tematiche dell’etica, della legalità e dello sviluppo della cultura civica;

b) Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la Formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- Il contenuto dell’art. 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’art. 32, paragrafo 4, un obbligo di Formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:

a) Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e Formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’art. 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

b) 1-bis. Le politiche di Formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una Formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

a) Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) Rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica Formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”.

I fondamentali del Pdf 2023 2025

Il presente Piano Triennale dell’ATC del Piemonte Centrale si ispira ai seguenti principi fondamentali:

- 1) La valorizzazione del personale. Il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ed efficaci all’utenza;
- 2) L’uguaglianza e l’imparzialità. Il servizio di Formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- 3) La continuità. La Formazione è erogata in maniera continuativa;
- 4) La partecipazione. Il processo di Formazione prevede verifiche periodiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modalità per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- 5) L’efficacia. La Formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- 6) L’efficienza. La Formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della Formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- 7) L’economicità. Le modalità di Formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.
- 8) La corrispondenza con gli indirizzi e la realizzazione delle politiche definite dal CdA dell’ATC.

I soggetti coinvolti nel processo di Formazione

I soggetti coinvolti nel processo di Formazione dell'ATC del Piemonte Centrale sono:

- 1) L'Ufficio Formazione. Inserito nel SRUEI – Servizio Risorse Umane. Economato ed Informativo – è l'unità organizzativa dell'ente preposta alla gestione della Formazione;
- 2) L'Amministrazione dell'ATC. Dal confronto continuo con l'Ufficio Formazione nasce la programmazione dei processi;
- 3) Il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di Formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- 4) Tutti i dipendenti. Sono i destinatari della Formazione. Vengono coinvolti grazie ad un ascolto costante dell'Ufficio preposto e dell'Amministrazioni che, anche con l'ausilio di un questionario apposito, raccoglie i dati e li modella per la definizione del fabbisogno. In alcuni casi, per esigenze specifiche, i dipendenti possono assumere la funzione di formatori professionali;
- 5) Le Organizzazioni formative. Sono le società che vengono attentamente scelte dall'ente per erogare la Formazione;
- 6) L'Amministrazione che indirizza le politiche.

Il Piano Triennale della Formazione del Personale 2023 2025 al tempo del PNRR

L'età media del personale dell'ATC è piuttosto elevata (> 50 anni). Anche per questo, con una grossolana generalizzazione, i dipendenti non sono in possesso di competenze digitali e statistiche necessarie ad affrontare la lenta ma costante, trasformazione digitale in atto nella PA.

Un altro ambito da potenziare con la Formazione, sarà la capacità di interagire, anche digitalmente, con un'utenza che in molti casi ha un livello di alfabetizzazione e scolarità basso o sconta difficoltà dovute ad un gap linguistico. L'inserimento di giovani laureati in organico avviato tra la fine del 2022 e il 2023, sarà il principale strumento cui l'ATC farà ricorso per ottenere quanto necessario. Parallelamente sarà necessario operare per migliorare le competenze dei dipendenti già in ruolo.

A tal riguardo, si evidenzia come il Governo italiano voglia incentivare la Formazione dei dipendenti pubblici, facendola diventare un elemento della valutazione individuale anche ai fini dell'avanzamento di carriera e dei premi di risultato. Il raggiungimento degli obiettivi formativi, assecondando le più recenti dichiarazioni pubbliche di inizio 2023, conterà anche ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area o fra aree e qualifiche diverse. La Formazione, insomma, impatterà sulla carriera dei dipendenti pubblici. La capacità di promuovere i corsi di Formazione tra i dipendenti diventerà anche un elemento della valutazione delle performance dei dirigenti.

Gli obiettivi del PNRR

La spinta sulla Formazione statuisce anche uno degli obiettivi previsti dal PNRR. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede infatti che entro giugno 2026 siano almeno 750 mila i dipendenti pubblici che abbiano

accesso a corsi di Formazione. Inoltre 525 mila di questi dipendenti, dovranno aver completato con successo il percorso di Formazione.

La Formazione digitale

Gli aggiornamenti professionali dovranno riguardare in particolare il digitale. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha già lanciato la piattaforma Syllabus che consente ai dipendenti pubblici di valutare le proprie competenze digitali e accedere a corsi online per migliorare il proprio livello. Le Pubbliche amministrazioni sono tenute a registrarsi sulla piattaforma entro il 30 giugno del 2023 e dovranno fare in modo che almeno il 30% del loro personale abbia accesso ai corsi entro sei mesi dalla registrazione. Le amministrazioni dovranno garantire l'adesione al progetto Syllabus del 50% del personale entro il 31 dicembre 2024 e del 75% entro il 31 dicembre 2025.

Più competenze sulla transizione verde

L'altro tema su cui i dipendenti pubblici dovranno ampliare e integrare le loro competenze è quello della transizione ecologica. Entro il 2023 sarà lanciata una piattaforma formativa ad hoc. La Formazione sarà offerta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Scuola nazionale per la pubblica amministrazione (SNA) e da Formez Pa, con corsi erogati sia attraverso Syllabus che altre piattaforme. Un altro progetto, ribattezzato "Pa 110 e lode" prevede invece che ai dipendenti pubblici venga data la possibilità di seguire corsi di laurea a condizioni agevolate.

La Formazione Obbligatoria e la nuova Convenzione Consip

Nel piano si tiene in gran conto la Formazione Obbligatoria prevista in materia di sicurezza dei lavoratori, sulla base dello scadenziario tenuto dall'Ufficio Formazione; in materia di prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni contenute nell'aggiornamento al Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza; della Formazione connessa alla necessità di mantenere in capo a determinati dipendenti le qualificazioni specifiche possedute, in quanto necessarie per lo svolgimento delle mansioni affidate.

La grande e rivoluzionaria novità occorsa nel 2023 e che interessa tutto l'asset della salute e sicurezza sul lavoro, riguarda l'adesione da parte dell'ATC alla Convenzione tra CONSIP e il RTI (Raggruppamento Temporaneo di Imprese) Sintesi Spa per l'affidamento di tutti i Servizi relativi alla "Gestione Integrata delle Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni ED. 4", ai sensi dell'art. 26 della l. 488 del 23.12.1999 e dell'art. 58 l. 388/2000 inclusa la Formazione Obbligatoria di cui al D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Tale affidamento triennale consente di beneficiare di tutti i servizi ricompresi nelle attività aggregate nei seguenti ambiti di Operatività.

- a) Ambito Gestione e Coordinamento:
 - Segreteria Organizzativa
 - Assistenza nelle relazioni
 - Sistema Informativo del Servizio Integrato
 - Coordinamento centrale
 - Integrazione Gestionale servizi appaltati a terzi

b) Ambito Organizzazione

- Supporto all'organizzazione funzionale della PA
- Gestione del Sistema Premiante Inail

c) Ambito Tecnico

- Valutazione dei Rischi, RSPP e ASPP
- Pianificazione delle Misure di Adeguamento
- Pianificazione dell'emergenza
- Redazione del DUVRI
- Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)
- Sistema di Gestione Adeguamento Antincendio (SGSA)

d) Ambito Servizi alle persone

- Formazione ed Informazione
- Sorveglianza Sanitaria.

La FO collegata alle nuove assunzioni e l'alta Formazione SAA

La Formazione Obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro è gestita dall'Ufficio Formazione che, attraverso l'ausilio di un'agenda informatica riesce a monitorare le tante scadenze soprattutto collegate agli aggiornamenti obbligatori. Nel 2023 si è rilevato un picco di fabbisogno corsi generali e specifici a rischio basso e medio collegato ai nuovi tanti inserimenti professionali collegati alle assunzioni effettuate tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023. Da citare nel contesto della Formazione verso i neo assunti con modalità CFL (Contratto di Formazione Lavoro) anche l'accordo direzionale tra l'Amministrazione dell'ATC e la SAA, la Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino, oggi diventata vera e propria *business school* di controllo italo-statunitense. Con l'occasione della Formazione necessaria ai CFL inseriti in organico tra il 2022 e il 2023, l'ATC ha programmato per il prossimo biennio un programma formativo di stampo manageriale con decine di ore di Formazione trasversale in cui coinvolgere un ingente numero di dipendenti.

Al termine della fase di *on boarding* a esclusivo beneficio dei CFL e di altri neo assunti, il progetto prevede l'erogazione di attività di Formazione trasversale estesa sui seguenti argomenti:

- Principi PA, procedimento amministrativo e appalti;
- Trasparenza, accesso, anticorruzione e privacy;
- Impatto e definizione delle politiche pubbliche;
- Valutazione impatto e indicatori;
- Analisi degli stakeholder;
- Problem solving;

- Analisi statistica e valorizzazione dei dati amministrativi;
- Digitalizzazione nella PA;
- Project management;
- Design thinking;
- Soft skills.

La FO connessa a mansioni speciali

Rispetto a tale particolare fabbisogno, con gli stessi metodi usati per la Formazione Obbligatoria, l'Ufficio Formazione programma, gestisce e verifica la Formazione base e gli aggiornamenti connessi per tutti i dipendenti con specifiche qualifiche e/o con mansioni speciali quali: dipendenti con qualifica di coordinatori per la sicurezza, dipendenti con qualifica di tecnico gestionale ex D.M. 69/1994 (monitoraggio, campionamento, bonifiche amianto), dipendenti che hanno acquisito la qualifica di amministratori di condominio.

La Formazione Facoltativa (continua)

I fabbisogni formativi facoltativi dei Servizi/Settori dell'ente, sono stati individuati dall'Ufficio Formazione grazie agli strumenti di indagine sopra citati rivolti ai dipendenti, sulla base delle indicazioni desunte dall'andamento della Formazione negli anni precedenti ma anche dalle esplicite richieste dell'Amministrazione dell'ATC.

L'Animatore di Formazione

Un ruolo cruciale è assunto dall'Animatore di Formazione del personale dipendente. Questa figura è di ausilio durante la fase progettuale e di valutazione degli interventi formativi dell'ente per quanto concerne:

- La rilevazione delle necessità e dei bisogni formativi;
- La progettazione delle attività formative;
- La valutazione degli interventi formativi;
- La docenza e/o assistenza nei corsi di Formazione;
- La preparazione dei piani annuali di Formazione.

Tali funzioni vengono ad oggi svolte dall'Ufficio Formazione dell'ATC che, sul fronte della Formazione Obbligatoria, in concomitanza delle scadenze di corsie/o aggiornamenti si premura di coinvolgere attivamente i dipendenti; rispetto alla Formazione Facoltativa, invia quotidianamente ai diversi Servizi/Settori, tramite strumenti informatici, proposte selezionate in funzione delle operatività specifiche e dei fabbisogni noti dei diversi Uffici.

La Formazione e il benessere formativo

Tenuto conto delle disposizioni dell'aggiornamento Piano per le Azioni Positive (deliberazione del CdA dell'ATC n.9/2022) nel triennio di riferimento è stata realizzata da parte della attuale Consigliera di Fiducia dell'ATC, una Formazione dedicata mediata da diversi video tutorial, reperibili sul canale YouTube dell'ATC <https://www.youtube.com/@ATCRedazione/shorts> resi disponibili al personale dipendente dell'ATC per la libera fruizione.

I titoli:

- Le strategie adattive: parlarne e chiedere aiuto;
- Le strategie disadattive: ruminazione cognitiva e negazione;
- La dissonanza emotiva: ne siamo vittime?
- La scortesia dell'utenza: come modulare stati emotivi positivi anche di fronte alle provocazioni;
- Scortesie da parte dei superiori: le piccole azioni che possono minare l'autostima delle persone;
- La scortesia: una quotidianità snervante;
- La scortesia: tra maleducazione e aggressività. Un'epidemia silenziosa;
- Chi è la Consigliera di fiducia: non solo mobbing e molestie.

Sul versante dei dirigenti già nel corso del 2022 era stato prevista, per il triennio 2023 2025, l'attuazione di un intervento formativo per i dirigenti in tema di pari opportunità.

La Formazione in materia di protezione dei dati e di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Nel corso del 2022 è stato individuato, per tutti i dipendenti dell'ATC un modulo formativo in modalità *e-learning*, fruibile dai dipendenti 24/7, accompagnato da un *Serious Game* che ha avuto lo scopo di rendere più efficace e mirata la Formazione sul tema. Nel corso del 2023 verrà programmata una Formazione specifica di consolidamento dei temi trattati nella Formazione del 2022.

La Formazione sulla Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Allo scopo di assecondare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza inseriti nell'aggiornamento annuale 2023 del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), si programmano per il triennio 2023 2025 un incremento della Formazione sul tema del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia, anche alla luce delle modifiche introdotte dal c.d. PNRR 2 (D.lgs. n. 36/2022);

In riferimento alle previsioni dell'articolo 1 comma 8) della Legge n. 190/2012 (*Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione*), tenuto conto delle indicazioni del RPCT dell'ATC, gli interventi puntuali programmati per il 2023 sono di seguito descritti:

- Rispetto alla Formazione generica da estendere a tutto il personale, verrà prevista l'effettuazione da parte della generalità dei dipendenti dei corsi aggiornati resi disponibili in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- La Formazione generica verrà affiancata da una interna erogata dal RPCT nei casi di specifici contesti organizzativi (dipendenti nelle aree ad alto rischio, aggiornamento valutazione dei rischi nei processi, etc.), rispetto all'attività di audit interno, nel caso di riesame del Sistema di Gestione dell'ATC e nell'occorrenza di aggiornamenti normativi in generale.

Nel corso del 2023 con il RPCT l'Ufficio Formazione svolgerà un'indagine di mercato per individuare un analogo strumento di erogazione della Formazione in modalità asincrona in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, analogo a quello individuato nel 2022.

La Formazione per gli affidamenti dell'ATC (il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici)

A partire dal 2023, grande attenzione verrà riservata all'entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Tale novità comporterà un fabbisogno formativo dedicato che verrà soddisfatto dai consueti enti di Formazione professionale qualificati già individuati dall'Ufficio Formazione.

Tale Formazione straordinaria si rende necessaria per le novità che verranno introdotte rispetto a:
- L'affidamento dei servizi di architettura e ingegneria;

- L'affidamento dei servizi di architettura e ingegneria;
- L' Appalto integrato;
- La revisione dei prezzi;
- La qualificazione del RUP (ora Responsabile Unico del Progetto) e delle stazioni appaltanti.

La Formazione sul PNRR e sul PNC

Con D.L. 6 maggio 2021, n. 59 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 maggio 2021, n. 101 "Misure urgenti relative al Fondo Complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti", sono state stanziare risorse per l'attuazione di interventi di riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica, al fine di favorire l'incremento del patrimonio di edilizia residenziale pubblica di proprietà delle Regioni, dei Comuni e degli ex Istituti autonomi per le case popolari (IACP), comunque denominati.

Con DPCM del 15 settembre 2021 sono state ripartite tra le Regioni le risorse predette, e demandato alle Regioni l'attivazione delle procedure per l'individuazione delle proposte.

Con D.G.R. n. 3-4028 del 5 novembre 2021, sono stati approvati i criteri per la predisposizione del Piano degli interventi ammissibili a finanziamento (PNRR/PNC) nella Regione Piemonte, individuato i soggetti proponenti, stabilito il cronoprogramma delle attività tecnico-amministrative, necessarie alla realizzazione degli interventi del PNRR - Fondo Complementare (PNC).

Con nota del 14/12/2021 prot. n. 00069107 l'ATC ha presentato alla Regione Piemonte elenco di proposte di intervento.

Con DD 2258/A1418A/2021, la Regione Piemonte ha Approvato il Piano regionale degli interventi ammissibili a finanziamento e dell'elenco degli interventi ulteriori rispetto alle risorse disponibili, e per l'Agenzia Territoriale della Casa del Piemonte Centrale sono stati ammessi a finanziamenti una serie di interventi.

Inoltre ATC attuerà interventi nell'ambito del Programma innovativo nazionale per la Qualità dell'Abitare (PINQUA), previsto dal bando nazionale (ex DMIMS n. 395 del 16/09/2020) facenti capo al relativo finanziamento del PNRR.

Come già indicato in precedenza, anche per il triennio 2023 2025 sono e saranno decine le iniziative formative di alto profilo proposte dall'Ufficio Formazione ai settori (primariamente ST e SPS) dell'ATC, coinvolti nei processi tecnici ed amministrativi collegati a questo tipo di finanziamenti.

La Formazione del Servizio Contabilità. Sperimentazione della socializzazione delle competenze

In accordo con l'Amministrazione e con la supervisione di un professionista nazionale del settore, è stata progettata e si realizzerà a maggio del 2023 una Formazione erogata dal Servizio Contabilità dell'ente che si realizzerà in due giornate.

La prima fase della Formazione coinvolgerà dirigenti e dipendenti selezionati che incontreranno il formatore professionista in materia di bilancio armonizzato.

La seconda fase si articolerà in due giornate in cui le Posizioni Organizzative del SC insieme a tutti i dipendenti di quel Servizio, illustreranno la loro attività lavorativa alla platea e interagiranno con essa per ridisegnare le procedure contabili allo scopo di massimizzare la produttività dell'ente.

Tale azione formativa è da considerarsi come "pilota" di ulteriori socializzazioni delle competenze da programmare nel triennio 2023 e 2025 e da meglio definire nei successivi aggiornamenti del Piano, che coinvolgeranno gli altri Servizi/Settori dell'ente.

Percorsi formativi specifici per i Servizi/Settori dell'ente

1) Settore Tecnico

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi "a catalogo".

Per le competenze specifiche:

- *A partire dal 2023, grande attenzione verrà riservata all'entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Tale novità comporterà un fabbisogno formativo dedicato che verrà soddisfatto dai consueti enti di Formazione professionale qualificati già individuati dall'Ufficio Formazione;*
- *Lavori Pubblici e Servizi (Codice dei Contratti - Decreto Legislativo 18.04.2016 n. 50 e s.m.i.);*
- *Responsabilità del Procedimento, Progettazione, Direzione Lavori e contabilità opere pubbliche;*
- *Procedure per l'Appalto di lavori e servizi, rilascio autorizzazioni con specifico riferimento alla sezione subappalti/distacchi/sub-affidamenti;*
- *Prevenzione incendi;*
- *Beni Architettonici e Culturali, Beni Paesaggistici e relativi procedimenti autorizzativi;*
- *Procedimenti autorizzativi dei vari Enti in materia di: edilizia, Vigili del Fuoco, etc.*
- *Verifica della Progettazione;*
- *Corso di Project Management;*
- *Corsi sul BIM.*

2) Servizio Progetti Speciali, Patrimonio, Amianto e ambiente

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi "a catalogo".

Per le competenze specifiche:

- *A partire dal 2023, grande attenzione verrà riservata all'entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Tale novità comporterà un fabbisogno formativo dedicato che verrà soddisfatto dai consueti enti di Formazione professionale qualificati già individuati dall'Ufficio Formazione;*
- *Stima e valutazione immobili pubblici e privati;*
- *Interventi per la bonifica di manufatti contenenti amianto;*

- *Codice dei contratti pubblici;*
- *Utilizzo del BIM.*

3) Servizio Utenza

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

Per le competenze specifiche:

- *Le parole chiave per gli addetti al front office;*
- *Gestione di rabbia e stress;*
- *Team;*
- *Comunicazione efficace;*
- *Il potere dell’empatia verso l’utenza;*
- *I trucchi comportamentali per esprimere sicurezza e ottenere rispetto;*
- *L’orientamento alle soluzioni;*
- *Come riconoscere e ridurre il potenziale rischio di conflitto con l’utenza difficile;*
- *Interpretare il linguaggio del corpo per capire cosa l’utente crede di non dire, ma dice;*
- *Come gestire un utente polemico;*
- *Come ritrovare la centratura dopo aver vissuto un turbamento collegato all’attività lavorativa;*
- *Sovente comunicare con i colleghi è più difficile che interagire con gli utenti. Urge armonizzare il rapporto con i colleghi e con chi lavora in back office. Come?*
 - a. Evitando il pericolosissimo “gioco della colpa”;*
 - b. Facendo crescere e mantenendo la fiducia;*
 - c. Utilizzando lo strumento pratico delle “micro-coaching”.*

4) Settore Amministrazione e Gestione - Servizio Amministrazioni Immobiliari

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

Per le competenze specifiche:

- *Approfondimenti sulla normativa in materia di “Superbonus 110%” e altri gravi fiscali legati ad interventi edilizi sui condomini;*
- *Corso in materia di contabilità e gestione condominiale (riparto spese proprietà/inquilini, criteri di riparto delle spese, etc.); nomina/conferma amministratore e relativi obblighi e poteri (riferimenti normativi, termini e modalità di nomina/conferma, poteri dell’amministratore in generale e in prorogatio, ecc.); assemblee condominiali (riferimenti normativi, termini e condizioni per la validità delle assemblee condominiali, elementi essenziali di un verbale assembleare); sintesi in merito ai regimi fiscali applicabili alle forniture condominiali (ordinarie e straordinarie).*

5) Servizio Risorse Umane, Economato ed Informativo

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

Per le competenze specifiche (Provveditorato):

- *A partire dal 2023, grande attenzione verrà riservata all’entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Tale novità comporterà un fabbisogno formativo dedicato che verrà soddisfatto dai consueti enti di Formazione professionale qualificati già individuati dall’Ufficio Formazione;*
- *Approfondimenti sulla normativa in materia di affidamenti di forniture e servizi, con specifico riferimento al sotto soglia;*
- *Formazione dedicata al nuovo codice dei contratti;*
- *Formazione inerente gli Agenti Contabili.*

6) Servizio Contabilità, Bilancio e Finanza di Gruppo

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

Per le competenze specifiche (Area Bilancio Economico Patrimoniale):

- *L’Ufficio necessita di accrescere il proprio livello di professionalità, acquisendo maggior autonomia e capacità di gestione delle relazioni interne ed esterne, maggiori abilità nella valutazione dei problemi, maggior capacità di supporto al Direttore;*
- *Per gli anni 2023 2025 sono stati rilevati fabbisogni formativi in materia tributaria e fiscale, afferenti alle seguenti diverse aree tematiche, anche al fine di consentire una maggiore capacità di supporto alla Direzione Generale;*
- *Aggiornamento fiscale e tributario in materia di: Iva, imposte dirette ed indirette, fiscalità locale, detrazioni di imposta, contabilità e bilancio civilistico;*
- *Tali aggiornamenti devono avere natura continuativa, in quanto sono riferiti a materie in costante e continua modificazione normativa nell’arco dell’anno.*

Per le competenze specifiche (Area Contabilità Finanziaria):

- *Nel triennio di riferimento si rende opportuno continuare il percorso di Formazione intrapreso in precedenza, relativo alla corretta applicazione delle normative introdotte dal D. Lgs. 118/2011, con particolare riferimento al fondo pluriennale vincolato, alle fasi della rendicontazione dell’esercizio consuntivo e all’armonizzazione con la contabilità economica patrimoniale.*

Per le competenze specifiche (Area Controllo Flussi Economici e Finanziari)

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

7) Servizio Avvocatura

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi “a catalogo”.

Per le competenze specifiche:

- *Già negli anni scorsi l’Avvocatura ha soddisfatto le proprie necessità formative in modo autonomo rispetto ai Piani Formativi dell’ente: si tratta infatti di un numero ristretto di professionisti (avvocati) che necessitano ciascuno di approfondimento rispetto a materie molto specifiche;*

- *Gli avvocati dell'ATC devono partecipare a corsi di Formazione obbligatoria accreditati presso il Consiglio dell'Ordine, che possono supplire almeno in parte alle esigenze formative;*
- *Considerata la particolare rapida evoluzione in materie che richiedono un aggiornamento celere ma qualificato, è fondamentale prevedere la possibilità di iscrizione ad alcuni corsi gestiti da altri enti di Formazione qualificati anche fuori sede, se non disponibili a Torino;*
- *I temi di interesse ad oggi evidenziabili sono i seguenti: appalti, esecuzioni e processuale civile a seguito dell'introduzione del nuovo processo civile previsto dalla riforma Cartabia.*

8) Servizio Vendite e Locali Commerciali

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi "a catalogo".

9) Direzione Generale

A tale Servizio afferiscono direttamente gli Uffici: Servizi Generali e Protocollo, Gare e Contratti, Comunicazione, Segreteria di Direzione e di Consiglio.

Per le competenze generali:

Per questo fabbisogno si farà ricorso a società formative esterne acquistando corsi "a catalogo".

Per le competenze specifiche (Ufficio Gare e Contratti):

- *A partire dal 2023, grande attenzione verrà riservata all'entrata in vigore del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Tale novità comporterà un fabbisogno formativo dedicato che verrà soddisfatto dai consueti enti di Formazione professionale qualificati già individuati dall'Ufficio Formazione.*
- *La continua evoluzione normativa e giurisprudenziale della materia degli appalti pubblici richiede aggiornamenti costanti in relazione alle novità che man mano vengono introdotte. L'offerta di proposta formativa al riguardo è sempre ampia e costantemente segnalata all'Ufficio dalle società che svolgono attività di Formazione. In relazione alle specifiche esigenze del momento, si provvede a richiedere la partecipazione a specifici corsi per il personale dell'Ufficio.*

Per le competenze specifiche (Protocollo e Archivio):

- *L'aggiornamento del personale dell'Ufficio protocollo è legato alla costante evoluzione della digitalizzazione dei processi di acquisizione, trattamento e conservazione digitale della documentazione; pertanto si prevede la partecipazione a corsi per l'aggiornamento di applicativi informatici e ricerca su web, in relazione all'attivazione/aggiornamento dei singoli applicativi.*

Per le competenze specifiche delle Segreterie (Organi Collegiali, Direzione Generale e di Settore):

- *La continua evoluzione degli applicativi disponibili richiede aggiornamento del personale mirato alle competenze digitali specifiche delle segreterie di alta direzione (quindi su mailing, videoscrittura, stampa unione, creazione e gestione meeting online...).*

10) Integrazione di tutti i Servizi/Settori al fine di perseguire e conseguire le politiche indicate dall'Amministrazione dell'ente

Le modalità di erogazione della Formazione. Alla ricerca della massima efficacia

L'Ufficio Formazione dell'ATC, basandosi sui fabbisogni formativi individuati, sull'esperienza maturata sul campo e sull'ascolto dei dipendenti, stabilisce volta per volta quale sia la migliore modalità di erogazione della Formazione, tra i cinque più diffusi:

- Formazione in aula;
- Formazione e-learning;
- Formazione in videoconferenza;
- Formazione blended;
- Formazione on the job.

- La Formazione in aula -

La Formazione in aula (anche detta Formazione in presenza) è la metodologia di Formazione tradizionale in cui si riunisce un gruppo di studenti in un'aula guidata da un docente.

Nel mondo aziendale, la Formazione in presenza può avvenire anche sotto forma di tutoraggio, coaching o workshop pratici. Tutti questi metodi hanno due elementi in comune: sono guidati da un istruttore e richiedono la presenza fisica di tutti i partecipanti.

Uno dei principali vantaggi della Formazione in aula è l'elemento umano: i discenti possono interagire direttamente sia con i docenti che con gli altri partecipanti al corso, imparando gli uni dagli altri.

L'interazione di gruppo può anche migliorare le competenze trasversali dei partecipanti e favorire lo sviluppo di un clima collaborativo tra i dipendenti.

Svantaggi della Formazione in aula

La Formazione in aula può inoltre essere molto difficile da organizzare e pianificare. Per prima cosa, dovrai assicurarti la presenza di un docente che conduca la sessione e predisporre un ambiente idoneo allo svolgimento delle lezioni. Poi, dovrai programmare i tempi di inattività in modo da garantire la partecipazione dei dipendenti.

Un altro svantaggio della Formazione in presenza è che non è scalabile. Questo vuol dire che sarà sempre in qualche modo limitata da elementi quali la capienza delle classi, i costi delle aule, le disponibilità dei docenti, etc. La Formazione in aula è anche difficile da replicare, per cui non è possibile ottenere lo stesso livello di coinvolgimento e di coerenza in tutte le sessioni formative.

Infine, questo tipo di Formazione è anche molto costosa: occorre infatti considerare gli stipendi dei formatori, le dispense, i costi delle sedi e dei trasporti. Per ottimizzare i costi, molto spesso le aziende programmano le sessioni formative in presenza con grandi gruppi di partecipanti. Sfortunatamente, però, i grandi gruppi tendono ad eliminare molti dei vantaggi offerti dalla Formazione in presenza: il livello di interazione, infatti, si riduce sensibilmente.

- La Formazione e-learning -

La Formazione e-learning (o Formazione online asincrona) consente agli utenti di accedere ai contenuti didattici in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, poiché i corsi sono strutturati in moduli fruibili online secondo i propri ritmi.

Grazie all'e-learning è quindi possibile apprendere quando e dove è necessario, direttamente dal proprio computer, smartphone o tablet, in luoghi diversi dall'aula o dal posto di lavoro.

Il vantaggio principale dell'e-learning è che rende la Formazione estremamente accessibile: gli studenti possono accedere ai corsi in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo e fruirne secondo i propri tempi, imparando al proprio ritmo.

Un altro grande vantaggio della Formazione e-learning è che è replicabile: una volta creato un corso, puoi infatti erogarlo a un numero indefinito di utenti, che a loro volta possono accedere più volte ai materiali secondo le loro esigenze. Con i corsi online, non importa quanto sia grande la tua azienda o quanto lontane siano le sedi: puoi formare tutti rapidamente indipendentemente da dove si trovano.

Inoltre, le possibilità che le nuove tecnologie offrono in ambito formativo sono molteplici e contribuiscono a rendere la Formazione e-learning un'esperienza piacevole, mantenendo alta l'attenzione dei discenti e il loro livello di coinvolgimento. Tra queste:

- *Gamification* (per aumentare la motivazione dei discenti con l'introduzione di logiche competitive nel processo didattico);
- *Mobile Learning* (per rendere la Formazione ancora più accessibile, anche in movimento);
- *Micro Learning* (per creare brevi pillole formative facilmente fruibili e particolarmente efficaci dal punto di vista didattico, specie per la Formazione *just-in-time*);
- *Realtà aumentata e realtà virtuale* (per creare ambienti di apprendimento sicuri in cui i discenti possono provare ed esercitare le proprie competenze);
- *Apprendimento adattivo* (per creare attività personalizzate che si adattano alle esigenze e alle esperienze pregresse di ciascun corsista).

Infine, le piattaforme e-learning consentono di monitorare i progressi dei dipendenti (analizzando, ad esempio, i punteggi dei test di apprendimento, il tempo trascorso sui corsi, i tentativi fatti prima di superare un quiz, etc.) e di valutare facilmente qualità ed efficacia dei corsi.

Nel caso dell'e-learning, è estremamente importante assicurarsi che gli utenti abbiano a disposizione tutto ciò che gli serve per accedere ai corsi senza intoppi, vale a dire una connessione internet stabile e un dispositivo da cui connettersi.

- *Formazione in videoconferenza* -

La Formazione in videoconferenza consente di organizzare “aule virtuali” in cui docenti e discenti interagiscono online.

Questa modalità di erogazione della Formazione consente quindi agli utenti di collegarsi alla sessione indipendentemente dal luogo in cui si trovano e di partecipare alla lezione in modo collaborativo, grazie agli strumenti di interazione presenti nella piattaforma di erogazione.

Inoltre, la piattaforma permette di tracciare tutte le attività del docente e dei discenti, di verificare la presenza reale dei *learner* e di generare tutta la documentazione relativa alla Formazione (registri, attestati, questionari di apprendimento, etc.), inclusi i documenti previsti per i piani di Formazione finanziata.

La Formazione in videoconferenza consente ai corsisti di interagire sia con gli altri utenti che con il docente, influenzando positivamente sia il loro livello di coinvolgimento sia la loro motivazione.

Altri grandi vantaggi della Formazione online sincrona sono la riduzione dei costi di aule e trasferte e la possibilità di connettere persone lontane tra loro. Ma non solo: creare aule virtuali permette di coinvolgere esperti o formatori che sarebbe complicato reperire a livello locale.

Ancora più che nella Formazione in aula, la buona riuscita di una lezione in videoconferenza dipende dalla personalità e dalla preparazione del docente. Egli, infatti, dovrà essere in grado di mantenere alto il livello di coinvolgimento dei corsisti, di risolvere o fornire indicazioni in caso di problemi tecnici e di attirare l'attenzione di tutti.

Quando si organizza una sessione in videoconferenza è estremamente importante valutare gli aspetti tecnologici che potrebbero influenzare la buona riuscita della lezione: i partecipanti hanno accesso a una connessione internet stabile? Sono dotati di microfono e webcam funzionanti?

Inoltre, dal momento che docenti e utenti non sono presenti fisicamente nella stessa aula, è consigliabile che il docente si preoccupi di favorire l'interazione dei discenti.

- *Formazione blended* -

La Formazione blended (o apprendimento misto) è un approccio che combina il meglio dei due ambienti di Formazione: la tradizionale Formazione in aula e l'e-learning. Questo tipo di Formazione, quindi, si svolge in parte in aula e in parte online.

Il vantaggio principale della Formazione blended è che si ottiene il meglio delle due modalità tradizionali: si mantiene l'interazione tipica dell'aula godendo però anche della flessibilità dell'apprendimento online.

Inoltre, questa modalità formativa si adatta meglio ai diversi stili di apprendimento.

Un altro vantaggio dell'apprendimento misto è che gli studenti possono imparare al proprio ritmo, accedendo ai materiali didattici online quando e dove vogliono. Inoltre, la combinazione di e-learning e aula consente di ridurre i costi di aule e trasporti.

La principale criticità legata alla Formazione blended riguarda l'eventuale impreparazione tecnologica dei partecipanti: connessione instabile, dispositivi non adeguati, etc.

La Formazione blended è particolarmente efficace in quelle situazioni in cui è necessario mantenere un certo grado di Formazione dal vivo.

- Formazione sul posto di lavoro -

Per Formazione sul posto di lavoro (training on the job) si intende quella Formazione che si svolge nell'ambiente di lavoro quotidiano.

Essa rappresenta il modo migliore per favorire un apprendimento pratico strettamente connesso al lavoro effettivo del dipendente e si realizza mediante la presenza di un dipendente più esperto (il supervisore) che affianca e guida la risorsa da formare.

Il training on the job risulta particolarmente efficace perché collega la Formazione ad un contesto reale e operativo e prevede un mix tra osservazione degli altri e attività pratica sotto la supervisione di un responsabile, di un formatore o di un collega. Per questi motivi, è particolarmente efficace per favorire l'inserimento di nuovi assunti o in caso di cambio di mansione, perché permette di offrire spunti e consigli pratici direttamente connessi alla mansione del dipendente.

Un altro grande vantaggio della Formazione sul posto di lavoro è che è una modalità formativa fortemente individuale, che consente al supervisore di adattare la Formazione in base alle reali competenze che il discente deve sviluppare. A differenza della Formazione in aula (che può fornire agli utenti informazioni che potrebbero non aver bisogno di sapere, o di cui potrebbero già essere in possesso), essa si concentra esclusivamente su ciò che il discente deve effettivamente conoscere.

Questa modalità, mette il dipendente in stretto contatto con colleghi e supervisori, favorendo l'interazione e la collaborazione all'interno dei team.

In casi specifici la Formazione sul posto di lavoro può essere organizzata in gruppi e svolgersi con la forma del dibattito. Questo modo favorisce l'accrescimento delle capacità di immedesimarsi nei *tasks* dei colleghi e risolverli coralmemente.

Lo svantaggio principale di questa modalità formativa è il tempo. La Formazione sul posto di lavoro, infatti, non può essere affrettata e richiede tempo dedicato da parte del supervisore, che potrebbe dover rimandare le proprie attività.

L'efficacia di questa modalità formativa è strettamente legata alle capacità del dipendente esperto. Il supervisore deve essere in possesso non solo delle competenze tecniche, ma anche delle *soft skills* necessarie per supportare l'inserimento e lo sviluppo del lavoratore.

3.5 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023 2025

L'aggiornamento annuale del Piano delle Azioni Positive 2023 2025 è stato approvato con deliberazione del CdA dell'ATC n. 13 del 01.03.2023. Le premesse vengono qui integralmente richiamate:

Richiamata la deliberazione del CdA n. 9 del 16 febbraio 2022, avente ad oggetto: "Aggiornamento Piano per le Azioni Positive" e data la necessità di approvare un aggiornamento al Piano, per il periodo 2023-2025, nel quale venga dato atto di quanto fino ad oggi il CUG insediatosi nel 2020 (giusta determinazione dirigenziale n. 243/2020) è riuscito a realizzare, nonostante la grave crisi operativa determinatasi a livello mondiale a seguito della pandemia da Covid – 19 e che si ponga con il precedente P.A.P. in linea di sviluppo, tenendo conto del mutato assetto organizzativo dell'Agenzia a seguito dei mutamenti complessivi del contesto esterno.

Richiamata la normativa di riferimento, ed in particolare:

- La direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 della Ministra per la Pubblica Amministrazione, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

- Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", che riprende e coordina in un testo unico la normativa precedente, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di Azioni Positive volto a "*assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La nozione giuridica di "*azioni positive*" viene specificata, dall'art. 42 del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "*speciali*" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "*temporanee*" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

L'aggiornamento al Piano che si compone di una premessa, nella quale si rendiconta l'attività sin qui svolta dal C.U.G. sulla base del precedente aggiornamento, in precedenza citato; quattro azioni, relative all'area dei diritti e due relative all'area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e tiene conto sia delle osservazioni e proposte emerse in seno al medesimo C.U.G., sia di alcuni suggerimenti e spunti forniti dalla nuova Consigliera di Fiducia, dott.ssa Rita Gnuva, nominata con deliberazione CdA n. 81/2021.

Il Piano allegato è stato positivamente valutato dall'Amministrazione ed è stato trasmesso al CUG ATC ed ai soggetti sindacali interessati. L'arco temporale di riferimento per l'attuazione delle azioni approvate è il periodo 2023-2025.

Tenuto conto di quanto previsto dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i. ai sensi del quale "*..., le pubbliche amministrazioni (...) di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, (...) adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190*".

Con Decreto 30 giugno 2022, n.132 è stato approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che individua gli adempimenti di programmazione relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, tra i quali il Piano per le Azioni Positive (PAP).

L'attività svolta dal C.U.G. di ATC con riferimento al Piano per le Azioni Positive relativo alle annualità 2023/2025, oggetto di aggiornamento con il presente provvedimento, ha permesso la realizzazione delle azioni di seguito elencate (la numerazione è la stessa della deliberazione n. 9/2022):

AREA DEI DIRITTI

N. Azione	1
Titolo	RINNOVO CONSIGLIERA DI FIDUCIA
Stato e tempi di attuazione: obiettivo attuato.	Con deliberazione C.d.A. n. 81/2021 è stata nominata Consigliere di Fiducia per ATC del Piemonte Centrale la dott.ssa Rita Gnuva, psicologa clinica con ampie pregresse esperienze analoghe nel ruolo di Consigliera di Fiducia maturate presso altri enti pubblici. La nomina si riferisce al triennio 2021/2024
Aggiornamento 2023	L'attività della dott.ssa Gnuva è operativa

N. Azione	2
Titolo	FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ
Stato e tempi di attuazione: aggiornata	giornamento nella sezione: <u>NUOVE INIZIATIVE AD INTEGRAZIONE DI QUELLE CHE VENGONO MANTENUTE DEI P.A.P. PRECEDENTI.</u> Azione 4 FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ E DI CONTRASTO ALLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

N. Azione	3
Titolo	ATTIVAZIONE SPORTELLO DI ASCOLTO
Stato e tempi di attuazione: realizzata conclusa nel 2020	Consulenza psicologia gratuita ad opera degli specializzandi della Facoltà di psicologia.

N. Azione	4
Titolo	DECISIONI MOTIVATE IN PRESENZA DI PARERE CONSULTIVO NEGATIVO DEL C.U.G.
Stato e tempi di attuazione: obiettivo mantenuto.	L'azione è stata approvata con espressa previsione che <i>"l'approvazione del presente Piano per le Azioni Positive costituisce direttiva nel senso sopra espresso da parte dell'Amministrazione"</i> . Si dà atto che, a seguito dell'approvazione del precedente P.A.P. (deliberazione C.d.A. n. 6/2021), l'Amministrazione, nei casi in cui non ha inteso recepire un parere negativo del Comitato espresso nell'ambito delle funzioni consultive attribuitegli, ha sempre motivato le proprie decisioni.
Aggiornamento 2023	La presente azione non ha trovato applicazione nel 2022 e viene riconfermata

N. Azione	5
Titolo	PROPOSTA DI DISCIPLINA PER IL LAVORO AGILE O SMART WORKING

Stato e tempi di attuazione: obiettivo mantenuto.	Il C.U.G. ha elaborato e trasmesso all'Amministrazione, nei tempi indicati nel precedente P.A.P., una bozza di regolamento per la discussione con i sindacati in sede di trattativa decentrata. L'Amministrazione in data 9/9/21 ha trasmesso alle organizzazioni sindacali e alle Rsu aziendali una propria proposta in vista di un confronto con le medesime, come previsto dal contratto decentrato ATC
--	--

	2020. A causa della recrudescenza pandemica ed il protrarsi dello stato di emergenza, su intesa con le Rsu, si rimane in attesa di apposite norme sui contratti nazionali, sulla base delle quali eventualmente definire il testo definitivo.
Aggiornamento 2023	Sulla base dell'esperienza del biennio 2019-2022 Il nuovo CCNL delle Funzioni Locali del novembre 2022 modifica la tipologia del lavoro a distanza. Previo confronto con le oo.ss. sarà regolamentato per adattarsi alle esigenze dell'Agenzia superata la fase emergenziale. Nelle more rimangono in vigore i contratti individuali già sottoscritti con il personale.

N. Azione	6
Titolo	REVISIONE PERIODICA DEL VADEMECUM “PERMESSI, ASSENZEE ASPETTATIVE”
Stato e tempi di attuazione: obiettivo mantenuto	L'iniziativa è già attuata, ne è stata garantita e si garantisce la prosecuzione. Nel periodo pandemico l'attività è stata sviluppata nel senso di dare informazione tempestiva a tutto il personale di tutte le modifiche rilevanti in materia di gestione del rapporto di lavoro che via via venivano adottate a livello centrale e regionale. Con l'auspicato progressivo ritorno alla normalità pre - pandemica l'attività sarà svolta con riferimento alle modifiche normative e contrattuali che via via verranno adottate in relazione agli istituti rilevanti per l'impiego presso ATC:
Aggiornamento 2023	A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 nel corso del 2023 si procederà ad un suo aggiornamento.

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

N. Azione	7
Titolo	RECAPITI E RITIRI PRESSO ATC
Stato e tempi di attuazione: obiettivo mantenuto.	È stato adottato dalla Direzione Generale il relativo Ordine di Servizio per l'avvio sperimentale dell'iniziativa (prot. SRU 13682 del 13/04/2017). Considerato l'esito positivo della sperimentazione, l'iniziativa rimane confermata in via definitiva.
Aggiornamento 2023	L'attività è pienamente operativa con soddisfazione del personale

N. Azione	8
Titolo	ASILO NIDO “FRUGOLETTI “
Stato e tempi di attuazione: obiettivo mantenuto.	Dopo un periodo di crisi nell'utilizzo del servizio, legata prevalentemente alle restrizioni del periodo pandemico, l'indirizzo dell'Amministrazione è nel senso di mantenere il servizio, in primo luogo a favore dei figli dei dipendenti del gruppo ATC, e secondariamente per i bambini del quartiere
Aggiornamento 2023	L'asilo è operativo

NUOVE INIZIATIVE AD INTEGRAZIONE DI QUELLE CHE VENGONO MANTENUTE DEIP.A.P. PRECEDENTI.

AREA DEI DIRITTI

N. Azione	1
Titolo	ATTIVITA' CONSIGLIERA DI FIDUCIA
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere l'attività della figura della Consigliera di Fiducia (art. 5 codice etico ATC) tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>Con la nomina della nuova Consigliera di Fiducia, dopo un periodo di <i>vacatio</i> collegato alla pandemia e all'<i>hackeraggio</i> del sistema informatico dell'Ente, l'attività della Consigliera entra a pieno regime per il triennio 2022-2024</p> <p>L'incarico prevede diverse prestazioni tra le quali la presenza in sede per il ricevimento del personale, colloqui individuali, gestione e istruttoria dei casi trattati, riunioni periodiche con rappresentanti del Cug, partecipazione alle riunioni del Comitato, formazione del personale in materia di pari opportunità e mobbing.</p> <p>Permanendo il clima di incertezza legato alla pandemia, e proprio a causa di ciò, occorre promuovere la figura della Consigliera di Fiducia tra tutto il personale per superare la funzione meramente consultiva in caso di conflitto e promuovere la partecipazione del personale al miglioramento del benessere lavorativo in coordinamento con il Cug.</p> <p>Ciò è possibile creando un clima di fiducia e promuovendo l'attività della Consigliera tramite i canali di comunicazione già in uso in Atc quali la newsletter interna, comunicazioni mirate, iniziative e corsi, incontri periodici, pubblicazione sulla pagina Intranet</p>
Stato e tempi di attuazione	L'iniziativa improntata nel 2022 proseguirà per tutto il triennio.

N. Azione	2
Titolo	PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere il ruolo del Cug tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>Il Cug pur nella costante attività di promozione del benessere lavorativo, della conciliazione tempi e vita di lavoro all'interno dell'Ente e molte altre iniziative, rimane un organismo distante dalla quotidianità del personale.</p> <p>Per aumentare la visibilità del Cug, rafforzarne l'identità e diffondere un sistema di valori, affinché possa diventare anche uno strumento di partecipazione per tutte le figure professionali, occorre moltiplicare le iniziative per creare un clima di fiducia esteso.</p> <p>Solo in questo modo il Cug smetterà di essere entità astratta e distante dalla realtà quotidiana per trasformarsi in agile spazio di confronto e partecipazione.</p> <p>Diventa vitale alimentare il dialogo con il pubblico interno e pubblicare regolarmente i contenuti sulla pagina intranet e sui mezzi di comunicazione interni: newsletter, comunicazioni interne, incontri, corsi ecc.</p>

Stato e tempi di attuazione	2023 e per tutto il triennio
-----------------------------	------------------------------

N. Azione	3
Titolo	IMPLEMENTAZIONE PAGINA CUG DELL'INTRANET AZIENDALE
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere le attività del Cug tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>A seguito dell'hackeraggio del sistema informatico del 10 aprile 2021 le informazioni pubblicate sulla pagina Cug dell'Intranet sono andate perse, insieme a tutti i dati dell'Ente.</p> <p>L'opera di ripristino del sistema è stata lunga e laboriosa e ha privilegiato la sezione utenza per poter proseguire l'attività amministrativa, oltre alla necessità di riprogettare il sistema informatico per garantire maggiore sicurezza ad ulteriori attacchi informatici che si stanno moltiplicando sempre di più verso le amministrazioni pubbliche.</p> <p>In quest'ottica è stata prevista una nuova release del sito, che attualmente utilizza un Cms (Content Management System) interno, che tuttavia non riesce a supportare tutti i necessari aggiornamenti previsti dall'Agid. Per questo motivo sito e intranet verranno trasferiti su una nuova piattaforma software esterna e, nel passaggio, sarà previsto anche un restyling del sito e una generale revisione dei contenuti.</p> <p>Per quest'anno si prevede il recupero dello storico e una nuova veste grafica della pagina Cug</p>
Stato e tempi di attuazione	Aggiornamento costante.

N. Azione	4
Titolo	FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE E DI CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; verifica di possibilità di acquisire finanziamenti esterni; interventi formativi gratuiti ad opera del/della Consigliere/Consigliera di Fiducia
Obiettivo	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto formativo in materia di parità di genere e di contrasto a situazioni di discriminazione.
Descrizione dell'intervento	Nel Piano della Formazione per il biennio 2020/2021 (approvato con deliberazione n. 33/2020), recependo una proposta del C.U.G. di ATC, è stata prevista per tutto il personale un'attività formativa finalizzata, in relazione alle previsioni della direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), a fornire al personale dell'Agenzia le nozioni fondamentali sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sul contrasto alla violenza di genere (punto 3.5 della direttiva).
Stato e tempi di attuazione	Gli interventi formativi sono riprogrammati entro l'anno 2023

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

N. Azione	1
Titolo	SONDAGGI SULLA CONCILIAZIONE TEMPI VITA/ LAVORO E CARICHI FAMILIARI
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Fotografare la situazione del personale e dei carichi di lavoro e familiari
Descrizione dell'intervento	<p>Atc è caratterizzata, come altre amministrazioni pubbliche, da un'elevata età anagrafica del personale, non sufficientemente bilanciata dalle nuove assunzioni del precedente biennio.</p> <p>Ciò ha significato una riduzione dei carichi familiari legati alla presenza di minori, spostando invece l'attenzione sui genitori sempre più anziani. Sono emersi quindi nuovi bisogni di conciliazione di vita e lavoro e ulteriori urgenze collegate all'assistenza di genitori anziani e spesso anche malati.</p> <p>Non sono comunque scomparse le necessità di accudimento dei figli adolescenti e, acuite dalle imposizioni pandemiche quali, ad esempio, la didattica a distanza e i relativi carichi familiari.</p> <p>Si sono invece modificate, e talvolta moltiplicate, le esigenze di conciliazione vita lavoro.</p> <p>Occorre sondare i bisogni del personale per intraprendere misure che possano facilitare la vita lavorativa e ridurre la fatica e lo stress legati all'assolvimento dei compiti quotidiani.</p> <p>Sarà rilevata la percezione dei bisogni del personale tramite questionario</p>
Stato e tempi di attuazione	Biennale a partire dal 2023

N. Azione	2
Titolo	VIDEO TUTORIAL PER LA GESTIONE DELLO STRESS COLLEGATO ALLA PANDEMIA
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Focus sulle nuove modalità di lavoro e gestione dello stress

<p>Descrizione dell'intervento</p>	<p>La pandemia ha introdotto, in maniera improvvisa, nuove modalità di lavoro a distanza per tutto il personale. Il lavoro agile è diventato una consuetudine poi regolamentata da contratti individuali.</p> <p>A fronte di una favorevole accoglienza del lavoro agile da parte del personale, sono emerse nuove esigenze organizzative per l'espletamento delle mansioni che prevedono un incremento delle abilità informatiche e la gestione a distanza degli incontri, depauperando però il clima di coesione e anche sicurezza che caratterizzano la frequentazione del luogo fisico.</p> <p>Il senso di solitudine che ha caratterizzato l'ultimo biennio e il rischio di esclusione professionale, oltre allo stress di raggiungere obiettivi non ancora tarati sulle nuove modalità di esecuzione del lavoro, il senso di precarietà legato al protrarsi dell'emergenza sanitaria hanno determinato un malessere generale che si è manifestato in un aumento della conflittualità, legato anche alla differente percezione ed elaborazione del rischio di contagio collegato alla presenza.</p> <p>Occorre ricostituire il clima di collaborazione e di fiducia e promuovere una crescita professionale di tutto il personale, con particolare attenzione alle</p>
------------------------------------	---

	<p>categorie meno professionalizzate e quindi a rischio di esclusione professionale.</p> <p>Considerato l'esperienza maturata in altri enti dalla Consigliera di Fiducia, che ottenuto ottimi riscontri, si propone una serie di video pillole sul tema del superamento dello stress da pubblicare sul canale you tube "Atc del PiemonteCentrale"</p>
<p>Stato e tempi di attuazione</p>	<p>Gli interventi formativi dovranno essere realizzati entro il biennio 2022-2023 Nel 2022 è stata pubblicata sul canale YouTube di Atc una <i>playlist</i> denominata "formazione" di 8 <i>short</i> video prodotti dalla Consigliera di fiducia sullo stress lavorativo. Il canale è accessibile da differenti <i>device</i>. Per il 2023 è prevista la pubblicazione di altri video su temi individuati a seguito di un sondaggio tra il personale.</p>

PARTE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo la periodicità fissata stabilita dalla procedura di valutazione dei rischi.