

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE 2024-2026



Indice

PREMESSA	pag. 02
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 08
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO	pag. 29
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 63
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	pag. 120
GLOSSARIO	pag. 126

Premessa

Riferimenti normativi e finalità

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 09/06/2021 n. 80 recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle P.A. funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia*.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Le finalità del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle P.A. e una sua semplificazione;
- orientare i driver di cambiamento organizzativo verso l'obiettivo del valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

L'obiettivo di questo documento di programmazione è quello di affermarsi come strumento di semplificazione ed integrazione dei piani che lo costituiscono.

In questo ambito il PIAO della Città metropolitana di Torino vuole essere quello strumento di traduzione delle linee generali di sviluppo in azioni concrete ed in obiettivi determinati e misurabili finalizzati alla creazione del "Valore pubblico", inteso come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale e come nuova frontiera della *mission* istituzionale della P.A.; la creazione di valore pubblico rappresenta il catalizzatore degli obiettivi di performance della Città metropolitana.

L'intero processo ha come obiettivo ciò che è "al di fuori" dell'Ente, ovvero il territorio, i cittadini e le imprese.

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

Viene **adottato** con Decreto del Sindaco metropolitano entro il 31 gennaio e deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale.

Il PIAO viene **pubblicato** nell'apposita sezione del sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale dell'Amministrazione metropolitana nella sezione Amministrazione trasparente => Disposizioni generali => Atti generali.

Articolazione e contenuto del documento

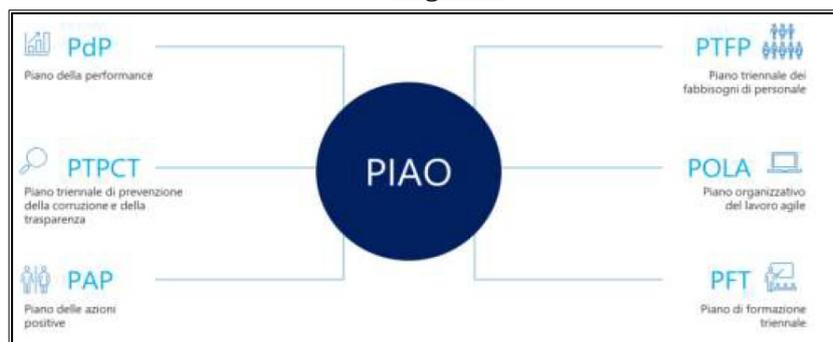
All'interno del PIAO convergono in maniera sintetica e organica alcuni fra i principali documenti di programmazione operativa dell'Ente:

- Piano degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.O./P.d.P.);

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.);
- Piano Triennale di Fabbisogni del Personale (P.T.F.P.);
- Piano della Formazione Triennale (P.F.T.);
- Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).

Graficamente il PIAO può essere rappresentato, rispetto ai piani che lo compongono, nel seguente modo:

Figura 1



Il Piano, in quanto strumento di programmazione unico per le materie in esso contenute, comporta uno sforzo di armonizzazione tra le diverse sezioni e sottosezioni da cui è composto.

In questa terza edizione, relativa al triennio 2024-2026, prosegue il processo di rafforzamento della coerenza tra gli obiettivi espressi dall'Amministrazione nei suoi documenti di programmazione con l'obiettivo di generare valore pubblico a favore del territorio e della sua comunità.

N.	<u>Sezione</u>	<u>Contenuto</u>
1	Scheda anagrafica	Riporta la scheda anagrafica dell'Ente e l'analisi del contesto interno ed esterno
2	Valore pubblico, performance, anticorruzione	La sezione ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1 Valore pubblico 2.2 Performance 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
3	Organizzazione e capitale umano	La sezione ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile 3.3 Piano triennale di fabbisogni del personale, Piano della formazione
4	Monitoraggio	Indica gli strumenti e le modalità del monitoraggio

Le logiche di pianificazione del PIAO

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

Questo strumento di programmazione operativa, giunto alla sua terza edizione è ormai entrato stabilmente a far parte del ciclo della programmazione dell'Ente, divenendo veicolo di integrazione ed orientamento di tutta la pianificazione dell'attività operativa e degli aspetti organizzativi della Amministrazione metropolitana.

Con questa edizione del PIAO si intende consolidare il percorso di razionalizzazione ed orientamento degli obiettivi alla generazione di valore pubblico inteso come incremento del benessere della comunità del territorio metropolitano.

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

Il PIAO ha altresì un forte **valore comunicativo**, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche ed i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Nello schema che segue (Fig. 2) sono evidenziate le relazioni tra i **bisogni** del territorio e della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e l'obiettivo generale della creazione di **valore pubblico**, inteso come **incremento** del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale di quella comunità.

Figura 2



VALORE PUBBLICO (finale)



BENESSERE (impatto finale)

Economico	Sociale	Educativo	Ambientale
-----------	---------	-----------	------------

L'incremento del valore pubblico viene conseguito tramite la pianificazione strategica sul territorio (Piano Strategico Metropolitano – P.S.M.) e la pianificazione delle strategie dell'Ente (Indirizzi di Mandato e Documento Unico di Programmazione - D.U.P.), che trovino la loro realizzazione, dal punto di vista finanziario, tramite le missioni ed i programmi del bilancio.

Redazione e governance del PIAO

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

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

1) Predisposizione

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

Con questo documento la Città metropolitana di Torino adotta il suo terzo Piano Integrato di attività ed organizzazione, che comprende il triennio 2024-2026.

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

Sezione	Piano o contenuto	Direzione / gruppo
2.1	Accessibilità digitale	<ul style="list-style-type: none">• Performance, Innovazione ed ICT• Comunicazione e rapporti con i cittadini e territori
2.1	Elenco delle procedure da semplificare /reingegnerizzare	<ul style="list-style-type: none">• Performance, Innovazione ed ICT• Strategie, aggiornamento processi, organizzazione
2.2	Piano degli obiettivi / Piano della performance	<ul style="list-style-type: none">• Strategie, aggiornamento processi, organizzazione
2.3	Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	<ul style="list-style-type: none">• R.P.C.T.• Affari istituzionali

3.1	Organigramma e funzionigramma	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane • Strategie, aggiornamento processi, organizzazione
3.2	Organizzazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane
3.2	Piano delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Consigliera di Parità
3.3	Piano triennale dei fabbisogni Piano della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane • Finanza e patrimonio

Possono poi essere coinvolte di volta in volta altre Direzioni o Dipartimenti nella definizione ed aggiornamento del PIAO con riferimento a temi specifici contenuti nelle singole sottosezioni.

Le Organizzazioni Sindacali sono coinvolte nel PIAO mediante informativa o confronto nei casi previsti dal vigente C.C.N.L..

2) Ruoli ed attuazione del Piano

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

Soggetto coinvolto	Ruolo
Organi di indirizzo politico	Individuazione degli obiettivi strategici e di valore pubblico. Approvazione del PIAO.
Direttore Generale	Supporto e proposta agli organi di indirizzo politico del Piano. Governare e coordinare tra i processi e le informazioni provenienti dalle diverse Direzioni ai fini della programmazione, attuazione e monitoraggio del PIAO.
Segretario Generale	In qualità di RPCT garantisce l'attuazione ed il monitoraggio della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Dirigenti	Proposta, programmazione operativa, attuazione e monitoraggio degli obiettivi di performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza. Attuazione del PIAO nei limiti dei singoli ambiti di competenza.
Collegio dei Revisori dei Conti	Accertamento della conformità rispetto al principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa vigente.
Nucleo di Valutazione	Supporto metodologico e verifica di correttezza metodologica del processo posto in essere per la predisposizione del PIAO. Verifica della coerenza degli obiettivi per la creazione di valore pubblico. Per la sezione "Organizzazione e capitale umano" effettua il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale.
Comitato Unico di Garanzia	Ruolo propositivo, consultivo e di verifica circa lo stato di attuazione delle politiche ed obiettivi di genere dell'Ente.

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

3) Monitoraggio del PIAO

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

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione pag. 08
- 1.2 Analisi strategica delle condizioni esterne pag. 12
- 1.3 Analisi strategica delle condizioni interne pag. 23

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

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

1.1.1 - Chi siamo e che cosa facciamo

La Città metropolitana di Torino, a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 56/2014, subentra alla Provincia di Torino che ha costituito fino al 2014 l'istituzione locale di riferimento del territorio e della relativa popolazione, assumendo il ruolo di ente di area vasta.

Con la Legge n. 56/2014 alla Città Metropolitana di Torino sono state attribuite le funzioni fondamentali proprie delle Province, quali:

“a) la pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) la pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;

c) la programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

d) la raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;

e) la gestione dell'edilizia scolastica;

f) il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”.

La stessa riforma ha inoltre attribuito alla Città metropolitana di Torino le seguenti finalità istituzionali generali:

“a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'Ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle Regioni, nel rispetto delle leggi delle Regioni nelle materie di loro competenza;

b) pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei Comuni compresi nel territorio metropolitano;

c) strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i Comuni interessati la Città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;

d) mobilità, viabilità ed edilizia scolastica anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;

e) promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della Città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);

f) promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano”.

Alla Città metropolitana di Torino sono state attribuite con diverse norme e da ultimo con L.R. 29/10/2015 n. 23 e s.m.i., diverse funzioni amministrative in materia di: energia, acque termali, autoscuole, foreste, usi civici, aree della *Rete Natura 2000*, trasporto pubblico locale, antidiscriminazione, pubblica tutela, istruzione e diritto allo studio, politiche giovanili.

La Città Metropolitana di Torino è quindi un Ente territoriale di area vasta, nel quale sono ricomprese, rappresentandole, le comunità locali, dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria secondo i principi nonché le funzioni stabilite dalla Costituzione, dalle leggi e dal vigente Statuto dell'Ente (art. 1).

La Città Metropolitana è ente costitutivo della Repubblica ai sensi dell'articolo 114 della Costituzione, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e rappresenta il territorio e le comunità che la integrano, curandone gli interessi e promuovendone lo sviluppo.

Coordina la propria attività con quella dei Comuni singoli o associati del suo territorio, in conformità ai principi di sussidiarietà, adeguatezza, differenziazione e di condivisione democratica nel rispetto della cultura di governo e della esperienza amministrativa dei comuni del proprio territorio.

1.1.2 - Come operiamo

L'azione amministrativa dell'Ente si esplica attraverso un'attività di programmazione per mezzo della quale, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

La pianificazione della struttura organizzativa e la programmazione delle attività e delle risorse sono focalizzate alla generazione di valore pubblico attraverso l'individuazione ed assegnazione di obiettivi sfidanti diretti al miglioramento delle condizioni di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

L'attività di programmazione ha una valenza triennale e attraverso di essa vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che l'Amministrazione intende perseguire per il raggiungimento della *mission* pubblica complessiva, secondo una mappa logica che rappresenta i legami tra la *mission*, le aree strategiche ed i focus strategici. In altri termini i focus strategici rappresentati nella mappa (v. fig. 2) dimostrano come gli obiettivi definiti ai vari livelli

programmatici contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente, alla realizzazione della “*mission*” dell'Ente indicata nel capitolo che segue.

1.1.3 - La Mission della Città metropolitana di Torino

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

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

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

Torino, in particolare, è la Città metropolitana che include nei suoi confini la maggior varietà di territori: è una città metropolitana di pianura, di collina e di montagna.

In considerazione di questo contesto specifico le Linee di mandato prevedono politiche dirette ad aumentare l'integrazione e la connessione tra il capoluogo ed il suo territorio promuovendo interventi per aumentare i processi di digitalizzazione e automazione delle procedure, portando tutti i servizi erogati on line, valorizzando maggiormente i sistemi di partecipazione degli *stakeholder* alle decisioni.

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

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

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

In particolare viene:

- redatto il Piano Territoriale Generale Metropolitan (P.T.G.M.) ed i piani di settore;
- attuato il Piano Territoriale di Coordinamento (P.T.C.) ed il Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (P.U.M.S.);
- definite le strategie di pianificazione per lo sviluppo e la tutela del territorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 - Analisi strategica delle condizioni esterne

1.2.1 - Analisi di contesto esterno

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

1.2.1.1 - Il contesto internazionale

Gli ultimi rapporti di previsione del Fondo Monetario Internazionale (F.M.I.) indicano il protrarsi del clima di incertezza sulle prospettive future delle economie avanzate e su quella del nostro Paese almeno per il prossimo biennio.

I rischi ma anche alcune conferme positive per il contesto internazionale, si compongono quindi in un quadro di difficile lettura, almeno nel breve termine.

L'inflazione in Europa continua a crescere. Si segnala però come in Europa si sia abbassato in maniera considerevole il tasso di crescita dei prezzi del gas e del petrolio, lasciando aperta la possibilità per le imprese di un recupero dei margini, con un possibile contributo positivo per la chiusura del 2023 e un ulteriore rilancio degli investimenti e della produttività.

Per quel che riguarda le due banche centrali U.S.A. e U.E., non dovrebbero cambiare segno alle proprie politiche almeno fino al 2024. Le politiche di normalizzazione monetaria da parte della F.E.D. e della B.C.E., orientate a contenere l'inflazione, potrebbero condurre a una eccessiva depressione della domanda in Europa. Infine, le tensioni geopolitiche caratterizzate dallo scontro USA e Cina, il persistere del conflitto in Ucraina e l'esplosione del recente conflitto in Medio Oriente potrebbero creare ulteriori incertezze per le imprese e vincoli al commercio internazionale.

Sembrano invece non confermati, almeno nel breve termine, i timori di un'accelerazione delle tendenze alla "deglobalizzazione"; nel breve periodo i segnali sembrano essere di una ripresa delle attività di scambio di merci in linea con le tendenze pre-pandemiche.

La nota mensile dell'Istat relativa al mese di settembre 2023, indica che il quadro internazionale è caratterizzato da differenti posizioni cicliche delle principali economie e incertezza circa il proseguimento della fase di decelerazione dell'inflazione.

Su quest'ultima pesa il rialzo delle quotazioni delle materie prime energetiche accentuato dalle recenti tensioni geopolitiche in Medio Oriente.

1.2.1.2 - Il contesto italiano

Le revisioni dei conti nazionali trimestrali hanno confermato le variazioni congiunturali del Pil relative alla prima parte del 2023 che erano state diffuse precedentemente.

All'aumento del Pil tra gennaio e marzo (+0,6%) è seguito un calo nel secondo trimestre (-0,4%). Rispetto ai tre mesi precedenti è stata registrata una stazionarietà dei consumi finali

nazionali e una diminuzione dell'1,7% degli investimenti fissi lordi, determinata principalmente dall'andamento negativo di quelli in costruzioni. Le importazioni hanno segnato il passo mentre le esportazioni sono diminuite dello 0,6%. Sulla base di tali andamenti, la variazione acquisita per il 2023 – la crescita annuale che si otterrebbe in presenza di una variazione congiunturale nulla nei restanti trimestri dell'anno – resta pari a 0,7%.

Nel secondo trimestre, è aumentata la spesa per consumi finali delle famiglie, a fronte della sostanziale stazionarietà del reddito disponibile (-0,1%) e di una flessione della propensione al risparmio. Quest'ultima è scesa di 0,4 punti percentuali rispetto ai tre mesi precedenti, attestandosi su un valore storicamente basso (6,3%). In particolare, il reddito lordo disponibile delle famiglie consumatrici è diminuito dello 0,1% in termini congiunturali e il potere d'acquisto dello 0,2%.

Permangono rischi per l'economia italiana legati alle principali determinanti del rallentamento atteso nel 2023 dopo la crescita positiva del 2022, ovvero i fattori esogeni che vincolano la crescita della domanda interna (principalmente lo shock inflattivo, dal lato delle famiglie e dal lato dei prezzi alla produzione) e internazionale.

Permangono anche le incertezze geopolitiche e le decisioni delle banche centrali che gravano sulle aspettative di imprese e governi alle prese con l'accelerazione degli interventi per le transizioni verde e digitale.

Di seguito una tabella che riassume i principali indicatori congiunturali per il nostro Paese.

Figura 3

TABELLA 1 PRINCIPALI INDICATORI CONGIUNTURALI - ITALIA E AREA EURO (variazioni congiunturali)			
	Italia	Area euro	Periodo
Pil	-0,4	0,1	T2 2023
Produzione industriale	0,2	-1,1 (lug.)	Ago. 2023
Produzione nelle costruzioni	-1,6	0,8	Lug. 2023
Vendite al dettaglio (volume)	-0,5	-1,2	Ago. 2023
Prezzi alla produzione – mercato int	0,7	0,6	Ago 2023
Prezzi al consumo (IPCA)*	5,7	4,3	Set. 2023
Tasso di disoccupazione	7,3	6,4	Ago. 2023
Clima di fiducia dei consumatori**	-1,1	1,8	Set. 2023
Economic Sentiment Indicator**	-2,2	-0,3	Set. 2023

Fonte: Eurostat, Commissione europea, Istat
 * Variazioni tendenziali
 ** Differenze con il mese precedente

1.2.1.3 - Il contesto regionale

Per l'anno appena trascorso in Piemonte si indica una crescita del 3,4%, di tre decimi di punto inferiore alla media nazionale, e una dinamica che, nel confronto territoriale, appare lievemente inferiore alla crescita delle regioni *benchmark*.

La crescita del 2022 ha consentito al prodotto regionale di tornare a un livello praticamente pari a quello del 2019, prima dello scoppio della pandemia.

Le esportazioni piemontesi hanno segnato nel 2022 una variazione in valore pari a +18,5%, che a prezzi costanti è stata pari +6,8%. Lo scarto rilevante è il riflesso delle dinamiche dei prezzi e dell'elevato peso della crescita dei costi intermedi. Ma, nonostante tale impatto, il 2022 ha mantenuto un profilo positivo per le nostre esportazioni, inferiore di un punto e mezzo circa a quello nazionale (8,2% a prezzi costanti). È quindi proseguita la crescita delle nostre esportazioni di merci, nonostante l'incertezza dovuta alla guerra in Ucraina, al rialzo dei prezzi dell'energia, e alle crescenti tensioni geopolitiche tra blocco cinese e statunitense, a un tasso che contribuisce a posizionare la nostra regione ai primi posti tra le regioni maggiormente esportatrici italiane.

I consumi delle famiglie piemontesi nel 2022 hanno segnato una crescita del 5,5%. Non si erano ancora rilevati nel 2022 gli effetti del rallentamento degli acquisti che segue all'impennata inflattiva. I consumi pubblici nel 2022 hanno continuato a crescere ma a tassi inferiori al 2021, e gli investimenti fissi lordi si sono distinti per una ulteriore robusta ripresa nell'anno 2022 (10%, dopo il +19,2% del 2021), confermando una tendenza all'espansione anche nell'ultima parte dell'anno appena trascorso, supportata dal contributo degli investimenti in costruzioni.

La crescita del valore aggiunto nel settore dell'industria in senso stretto si è arrestata (-0,1%) dopo il rimbalzo del 2021, mentre quello delle costruzioni ha continuato a crescere (+9,6%). I servizi hanno segnato un +4,6% nel 2022, e il livello ha superato i valori pre-pandemici. Il valore aggiunto nelle costruzioni supera del 9% circa il livello che aveva nel 2012.

Per un'analisi ulteriormente dettagliata delle condizioni esterne all'Ente si rinvia a quanto ampiamente esposto nel primo volume della Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 nel quale sono approfonditi:

- la dinamica demografica;
- il livello di istruzione della popolazione residente;
- il contesto istituzionale;
- il tessuto imprenditoriale.

Gli elementi sono contenuti nella sezione strategica della nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 consultabile al seguente link: <https://stilo.cittametropolitana.torino.it/albopretorio/#/storico/atto/55141/0C4D7F0DC6D065FBE06325858A0ADC97>

1.2.2 – Il Benessere Equo e Sostenibile (BES)

1.2.2.1 - Definizione e misurazione del B.E.S. per il territorio metropolitano

Di particolare rilievo per le finalità e la sottosezione 2.1 “Valore pubblico” di questo documento è la misurazione di un nuovo indicatore, il “Benessere equo e sostenibile” (BES) recentemente introdotto nell'analisi socio-economica.

Con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale, ai tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, in un'ottica di benessere e sostenibilità più ampia, vengono affiancate misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente: a partire dal 2010, nasce il progetto BES (promosso da ISTAT e Cnel), dedicato alla misurazione del Benessere equo e sostenibile attraverso un sottoinsieme di indicatori riferibili a 12 dimensioni identificate come rilevanti.

Per ciò che concerne la misurazione di questo indicatore con riferimento al territorio metropolitano torinese, le "Misure del Bes" di seguito riportate sono state selezionate in coerenza e continuità con l'iniziativa promossa da Istat e dal BES delle Province e della Città metropolitana per la misurazione del Benessere equo e sostenibile a livello nazionale.

I dati si riferiscono a quelli contenuti nell'ultimo rapporto disponibile – edizione 2023 (<https://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/edizione-2023/torino>) – e sono declinati secondo le stesse dimensioni che il BES prende in considerazione, integrando gli aspetti economici con le dimensioni che nel loro complesso contribuiscono alla definizione di benessere territoriale metropolitano. Nello specifico salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione e ricerca, e infine qualità dei servizi, sono i punti di vista da cui osservare il benessere collettivo.

1.2.2.2 – Dal BES al valore pubblico

Rispetto al proprio ruolo di Ente locale, per la Città metropolitana, il concetto di Benessere Equo e Sostenibile (BES) deve essere necessariamente completato con quello di “valore pubblico”, che si può definire come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi dell'Amministrazione.

Il D.L. 80/2021, istitutivo del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), ha individuato il concetto di valore pubblico come elemento catalizzatore delle scelte politiche e di quelle organizzative di ogni amministrazione pubblica, scelte che devono essere finalizzate a generare impatti (i c.d. *outcome*) che possano incidere sui *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda ONU 2030 e sui domini del Benessere Equo e Sostenibile (BES).

In questo senso quindi l'indicatore del Benessere Equo e Sostenibile (BES) deve essere collegato con il concetto di “valore pubblico”.

Tale finalità è perseguita dall'Amministrazione già nel processo di pianificazione strategica ed operativa, tramite il coordinamento degli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione con quelli del Piano Strategico Metropolitano, che vengono a loro volta declinati in obiettivi operativi nella Se.S del D.U.P. ed in obiettivi gestionali del Piano degli Obiettivi / Piano della Performance.

Questi obiettivi costituiscono i criteri di orientamento dell'azione amministrativa nella generazione del valore pubblico, nella direzione di una concreta semplificazione della burocrazia e verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

In particolare, come meglio evidenziato nella successiva sottosezione 2.1 “Valore pubblico” i 12 domini del BES, sono stati riuniti in 5 cluster (Istruzione e scuole, sviluppo economico e sociale Innovazione, ambiente e paesaggio, territorio e viabilità, qualità dei servizi), ai quali è stato aggiunto un cluster specifico per il PNRR.

I cluster sono stati poi valorizzati da 5 driver di ambito (semplificazione, digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità, transizione ecologica) diventando, nel loro complesso e rispetto agli obiettivi esecutivi, la cornice e l'inquadramento dell'azione metropolitana verso il valore pubblico.

L'orientamento impresso in questo documento sul valore pubblico sottolinea quindi la necessità di misurare se, come ed in che modo la performance sia in grado di fare la differenza sui bisogni dei cittadini e delle imprese nella direzione di un superamento della tendenza all'autoreferenzialità delle P.A., spesso imprigionata nella relazione tra misurazione della performance e valutazione individuale, distinguendo in questo modo tra ciò che l'organizzazione è chiamata a rispondere rispetto a ciò che l'organizzazione chiede ai singoli di impegnarsi in prima persona.

1.2.3 – Gli strumenti di pianificazione di area vasta

1.2.3.1 – L'integrazione degli strumenti

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

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

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

- il livello della **pianificazione strategica**, che prevede l'adozione di un atto di indirizzo per lo sviluppo economico, sociale ed ambientale (il P.S.M.) e
- il livello della **pianificazione territoriale generale**, che attraverso l'adozione del Piano territoriale generale metropolitano (P.T.G.M.), sostituisce la pianificazione territoriale di coordinamento provinciale (P.T.C.P.).

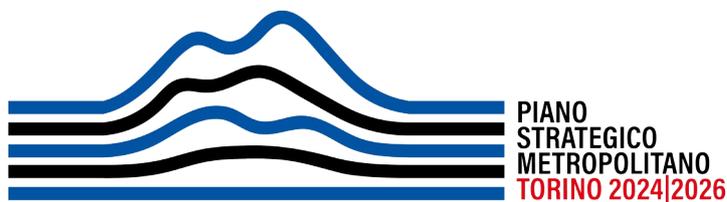
Se il Piano Strategico Metropolitano (P.S.M.) ha una valenza strategica, il Piano Territoriale Generale Metropolitano (P.T.G.M.) e il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (P.U.M.S.) hanno una valenza territoriale ed il compito di governare le trasformazioni degli spazi e quelle dei flussi, del sistema della mobilità e dei trasporti, in continuità con le premesse definite dal Piano Strategico, declinandone e territorializzandone le strategie e le azioni.

A tali strumenti di pianificazione si affianca l'**Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile (A.M.Sv.S.)**, che più che un ulteriore strumento di pianificazione, rappresenta un dispositivo per l'integrazione e l'orientamento degli strumenti vigenti verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

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

1.2.3.2 – Il Piano strategico metropolitano (PSM)

La Legge 56/2014 ha assegnato alle Città metropolitane specifiche “finalità” oltre che “funzioni” che le distinguono dalle Province. Tra queste “finalità”, l’art. 1, comma 2, individua “la cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano” a cui corrisponde la funzione fondamentale di “adozione ed aggiornamento annuale del piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l’ente e per l’esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all’esercizio delle funzioni delegate o assegnate dalle Regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza” (art. 1, comma 44).



Ai sensi dell’articolo 7 dello Statuto metropolitano, il PSM è l’atto di indirizzo e di programmazione per lo sviluppo di carattere sociale, economico e ambientale del territorio metropolitano, il documento che definisce gli obiettivi generali, settoriali e trasversali di sviluppo per l’area metropolitana ed individua le priorità di intervento, le risorse necessarie al loro perseguimento, i tempi e il metodo di attuazione, nel rispetto dei principi di sostenibilità ambientale.

Con l’approvazione da parte del Consiglio metropolitano delle “Linee di indirizzo per il processo di definizione del Piano Strategico Metropolitano (PSM) 2024-2026” (deliberazione n. 23 del 10/05/2023), è stato dato avvio alla terza stagione di pianificazione strategica metropolitana. Le Linee di indirizzo hanno confermato per il triennio 2024-2026 la visione di sviluppo e la struttura del Piano 2021-2023 “Torino metropoli aumentata” e hanno definito i principi e le principali fasi del percorso partecipativo e di coinvolgimento del territorio per la definizione del nuovo PSM. In particolare, il percorso di pianificazione strategica è stato orientato ad integrare ed innovare i contenuti del PSM 2021-2023 in modo da: tenere conto degli esiti dell’attività di monitoraggio e rendicontazione; costruire la convergenza rispetto agli obiettivi e alle aree di intervento individuate dall’Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile; aggiornare le strategie e le azioni in funzione delle nuove sfide territoriali, legate all’emergenza climatica e al mutato contesto socioeconomico dettato dalla ripresa post-pandemica e dai nuovi assetti europei e internazionali.

Il processo di pianificazione partecipata, che si è svolto tra i mesi di luglio e dicembre 2023 e ha visto il coinvolgimento di centinaia di persone, si è articolato in quattro macro-fasi (fase preliminare di analisi, fase di ascolto territoriale, fase di approfondimento e co-pianificazione e fase di restituzione) e ha previsto diverse modalità di ascolto e coinvolgimento del territorio: interviste in profondità ai principali stakeholders, incontri pubblici territoriali e tematici, raccolta di contributi attraverso modulo online. Parallelamente, sono stati previsti momenti di approfondimento tecnico con l’Unità di progetto interdipartimentale Pianificazione Strategica.

Il nuovo PSM 2024-2026, in fase di approvazione, si struttura, come il precedente PSM, 6 in assi, che corrispondono alle 6 missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR):

Torino Metropoli più produttiva e innovativa,
Torino Metropoli più verde ed ecologica,
Torino Metropoli più mobile, accessibile e collegata,
Torino Metropoli che impara di più,
Torino Metropoli più attrattiva, giusta ed eguale,
Torino Metropoli più sana.

Gli Assi si articolano a loro volta in strategie e azioni puntuali. Il Piano individua inoltre due strategie territoriali trasversali: una strategia per le aree montane e una strategia dedicata al territorio transfrontaliero (<http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/sviluppo-economico/piano-strategico/verso-nuovo-psm>).

1.2.3.3 – La pianificazione territoriale metropolitana

Il primo **Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (P.T.C.P.)** fu adottato dal Consiglio Provinciale il 28.4.1999 e approvato dalla Regione con D.C.R. n. 291-26243 in data 01.08.2003.

L'Amministrazione metropolitana ha provveduto a formare una variante al P.T.C.P., denominata **PTC2**, pubblicata sul B.U.R. dell'11 agosto 2011.

Alla previgente funzione di pianificazione territoriale di coordinamento e alla tutela e valorizzazione dell'ambiente, la Legge 56/2014 di istituzione delle città metropolitane ha aggiunto anche la nuova funzione di pianificazione territoriale generale al fine di non moltiplicare il numero degli strumenti urbanistici di livello metropolitano e di razionalizzare e rendere più gestibile ed efficace la propria funzione di governo del territorio, la Città metropolitana ha definito nell'articolo 8 del proprio Statuto che il nuovo **Piano Territoriale Generale Metropolitan (P.T.G.M.)** avrebbe assunto anche efficacia di *Piano territoriale di coordinamento*.

Il Piano Territoriale Generale Metropolitan (P.T.G.M.), delinea l'assetto strutturale del territorio della Città metropolitana nel suo complesso, fissando le disposizioni e i criteri per la disciplina delle trasformazioni, in conformità, coerenza ed attuazione della pianificazione regionale (Piano Paesaggistico Regionale, Piano Territoriale Regionale, Piano di Assetto idrogeologico, Piano di tutela delle acque, ...), con il concorso dei Comuni e delle forme associative che svolgono funzione in materia di pianificazione urbanistica.



Il processo di formulazione del P.T.G.M. è stato avviato parallelamente al percorso di pianificazione strategica, nella seconda metà del 2020.

Al momento di redazione del presente documento il P.T.G.M. non è ancora stato adottato.

Nelle more dell'adozione del P.T.G.M., il PTC2 mantiene pienamente la propria validità.

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (P.U.M.S.), previsto dal decreto 4 agosto 2017, è uno strumento di pianificazione strategica settoriale che ha l'obiettivo di programmare azioni orientate a



migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema della mobilità e dei trasporti, e la sua integrazione con l'assetto e gli sviluppi urbanistici e territoriali, al fine di renderlo più accessibile, sicuro e meno inquinante.

Il P.U.M.S. ha un orizzonte temporale decennale ed è aggiornato con cadenza almeno quinquennale, coerentemente con la pianificazione strategica e territoriale e gli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

La prima fase del percorso partecipativo di elaborazione del P.U.M.S., la “fase di ascolto”, si è svolta nella seconda metà del 2019 mentre la fase successiva, di “*orientteering* strategico”, si è svolta nella seconda metà del 2020, parallelamente al processo partecipativo di formulazione del P.S.M..

Nel complesso, P.S.M., P.T.G.M. e P.U.M.S. rappresentano un insieme integrato e coerente di strumenti di pianificazione che condividono visione, obiettivi e strategie.

In particolare, il P.U.M.S. ha recepito la visione e gli obiettivi dell’Asse 3 del P.S.M. - Infrastrutture per una mobilità sostenibile e ha fatto proprie alcune azioni puntuali del P.S.M., che sono state inserite tra gli interventi-chiave del Piano urbano della mobilità sostenibile.

1.2.3.4 – L’Agenda per lo sviluppo sostenibile della Città metropolitana

L’Agenda è lo strumento per lo sviluppo sostenibile della Città metropolitana di Torino e del suo territorio.

Si inserisce in un complesso disegno e processo di cambiamento, che origina dall’Agenda 2030 dell’ONU e si declina a livello europeo, nazionale e regionale.



L’Agenda per lo sviluppo sostenibile della Città metropolitana di Torino e del suo territorio, approvata dal Consiglio metropolitano il 22 dicembre 2022, infatti, fa riferimento agli obiettivi dell’Agenda 2030, al *Green deal*, al pilastro dei diritti sociali e ad altre politiche che orientano la Programmazione europea, alla **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile** (S.N.Sv.S.) recentemente revisionata, e deve portare un contributo alla realizzazione delle Macro Aree Strategiche (M.A.S.) in cui è articolata la [Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte](#) (S.R.Sv.S.), approvata l’8 luglio 2022.

L’A.M.Sv.S. individua uno scenario di cambiamento per lo sviluppo socio-economico sostenibile del territorio della Città metropolitana di Torino, nelle temporalità definite a scala mondiale ed europea. Il 2030 rappresenta il primo traguardo, il 2050 il secondo, individuato in relazione alla complessità delle transizioni per alcuni obiettivi/risultati da ottenere. Tra queste temporalità, e relativamente alla programmazione delle risorse, si situano i traguardi del 2026 (P.N.R.R.) e del Fondo di coesione 2027.

L’Agenda è uno strumento flessibile che aiuta a costruire la convergenza delle politiche su obiettivi comuni di sviluppo sostenibile facilitando l’interazione e l’integrazione di diversi strumenti di pertinenza di attori istituzionali e non, a diverse scale territoriali.

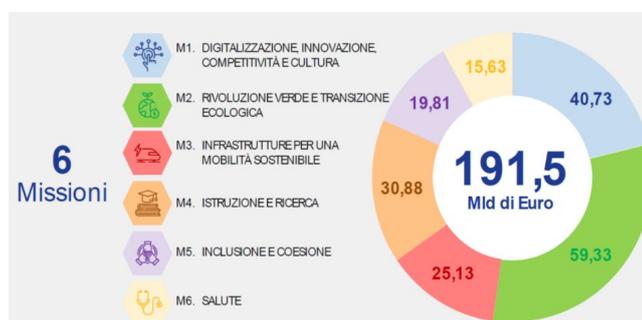
1.2.4 – Il P.N.R.R. e l’attuazione nella Città metropolitana di Torino

L’insorgenza della pandemia da Covid-19 ha cambiato le prospettive sociali ed economiche di molti Paesi, richiedendo strumenti *ad hoc* per arginare le conseguenze negative che da essa potrebbero derivare nel breve, medio e lungo periodo. L’obiettivo primario del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è proprio quello di rispondere alle difficoltà di questo momento storico rafforzando la coesione economica, sociale e territoriale dell’Unione, in ottemperanza all’art. 174 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea.

Alla base del Piano vi è dunque la volontà di accelerare la ripresa e rafforzare il potenziale di crescita dell’economia italiana attraverso il sostegno a misure riguardanti **sei pilastri fondamentali**, che trovano corrispondenza in altrettante Missioni, ossia le aree tematiche di finanziamento:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;
- Rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Istruzione e ricerca;
- Inclusione e coesione;
- Salute.

Figura 4



Le sei missioni sono attraversate da tre **priorità trasversali**:

- parità di genere,
- protezione e valorizzazione dei giovani,
- superamento dei divari territoriali e di cittadinanza.

Il Piano costituisce un elemento inedito nel panorama della programmazione europea, trattandosi di un programma a gestione diretta *sui generis*, il cui sostegno finanziario è condizionato non al raggiungimento di obiettivi di spesa bensì al conseguimento di risultati misurati in riferimento a traguardi e target prefissati, cd. Programma *Performance based*.

Il P.N.R.R. a livello nazionale può contare su ingenti risorse pari a 191,5 miliardi di euro a cui si aggiungono i 30,6 miliardi di euro del Piano Nazionale Complementare messo in campo dall'Italia.

1.2.4.1 - Il quadro complessivo dei progetti P.N.R.R. in Città metropolitana di Torino

Tra le Missioni previste dal P.N.R.R., quelle che coinvolgono Città metropolitana e sui cui si collocano i progetti sono:

Missione 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica, riguardo alle Componenti:

- Energia rinnovabile, Idrogeno, rete e mobilità sostenibile (M2C2);
- Efficienza Energetica e Riqualificazione degli Edifici (M2C3);
- Tutela del territorio e della risorsa idrica (M2C4).

Missione 4 – Istruzione e ricerca, riguardo alla Componente:

- Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università (M4C1);

Missione 5 – Coesione e inclusione, riguardo alle Componenti:

- infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore (M5C2);
- Interventi speciali per la coesione territoriale (M5C3);

La Città metropolitana di Torino è un attore fondamentale per l'attuazione del Piano nazionale ripresa e resilienza sul proprio territorio, oltre che nella sua funzione di regolatore di mercato soprattutto nell'attuazione di specifiche misure, a loro volta inquadrabili sia nella tipologia di progetto cosiddetto a titolarità cioè ad attuazione diretta, sia in nella tipologia dei progetti a regia.

Nel primo caso l'Ente opera direttamente in veste di **soggetto attuatore** quale titolare del progetto ed è quindi responsabile degli adempimenti amministrativi connessi alla sua realizzazione: ad esempio, l'espletamento della procedure di gara, inclusi gli affidamenti diretti nei confronti di enti *in house*, oltre ad essere responsabile delle attività connesse alla gestione, al monitoraggio, al controllo amministrativo ed alla rendicontazione delle spese sostenute durante le fasi di attuazione. E' questo il caso degli interventi nell'ambito dell'edilizia scolastica, della difesa del suolo e, almeno in parte, della forestazione urbana.

Degli oltre 105 milioni di euro a valere sugli 86 interventi attuati dall'Ente, oltre 68 milioni risultano già impegnati alla data del 30 giugno 2023. Si tratta di lavori pubblici di cui la Città metropolitana di Torino è soggetto attuatore ed interessano l'intero territorio amministrato dall'Ente di area vasta.

Nel secondo caso, i progetti rientrano nella titolarità di altri soggetti pubblici, che sono i responsabili diretti dell'attuazione, del monitoraggio e della rendicontazione degli interventi, mentre Città metropolitana ha il compito di **regia**, di coordinare, supportare e assistere gli enti locali del territorio ed è responsabile in solido con essi per il rispetto dei principi, dei tempi e delle modalità di attuazione degli interventi da realizzare, in linea con quanto indicato all'interno del P.N.R.R.. E' questo il caso dei 133 interventi a regia nell'ambito della missione inclusione e coesione, per un importo P.N.R.R. complessivo pari a quasi 234 milioni di euro.

1.2.4.2 - Le progettualità del P.N.R.R. nel territorio metropolitano

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

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

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

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

- **P.U.I. - Piano Urbano Integrato della Città di Torino**
Il Piano, che prevede un finanziamento PNRR di € 113.395.160,11 per 36 interventi localizzati nella Città di Torino, intende affrontare il tema della rigenerazione urbana.
- **“Torino metropoli aumentata: abitare il territorio”**,
Il Piano prevede un finanziamento P.N.R.R. di € 120.552.757,89 per 47 interventi localizzati nei Comuni di Alpignano, Avigliana, Banchette, Beinasco, Borgaro Torinese, Borgiallo, Bussoleno, Cambiano, Carignano, Carmagnola, Castellamonte, Chieri, Chivasso, Collegno, Cuornè, Druento, Exilles, Feletto, Giaveno, Grugliasco, Ivrea, Leini, Moncalieri, Nichelino, Osasio, Perosa Argentina, Perrero, Pianezza, Pinerolo, Pino Torinese, Piscina, Rivalta, Rivarolo Canavese, Rivoli, Roletto, Rosta, Scalenghe, Settimo Torinese, Strambino, Torre Pellice, Trofarello, Usseglio Venaria Reale, Villafranca, Villastellone, Vinovo.
- Nell’ambito del **Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell’Abitare – P.I.N.Qu.A.** – (D.I. n. 395 del 16 settembre 2020), la Città metropolitana ha presentato tre candidature, due delle quali sono già state ammesse a finanziamento, su fondi P.N.R.R., per un importo complessivo di € 30.000.000.

1.3 - Analisi strategica delle condizioni interne

Le condizioni interne che permettono di rendere sostenibile la realizzazione dei processi orientati al valore pubblico possono considerarsi principalmente riferibili alle risorse economiche finanziarie, alla struttura organizzativa ed agli strumenti connessi all'attuazione dell'agenda digitale per il supporto della digitalizzazione.

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

Per ciò che concerne l'analisi del contesto economico e finanziario attuale e del relativo impatto sul sistema finanziario degli Enti Locali, si rinvia allo specifico paragrafo contenuto nella Sezione strategica della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>.

1.3.2 – Ripartizione delle risorse correnti del bilancio di previsione finanziario 2024-2026

Con deliberazione n. 56/2023 del 21 dicembre 2023 il Consiglio metropolitano ha approvato il bilancio di previsione finanziario con il quale l'Amministrazione metropolitana individua le priorità finanziarie in termini di spesa coerenti con gli obiettivi strategici espressi nel DUP 2024-2026.

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

Di seguito si evidenziano tramite prospetti e grafici le scelte in termini di allocazione delle risorse del bilancio 2024-2026 rispetto alle tipologie di spesa ed alle Direzioni e Dipartimenti della Città metropolitana.

1.3.2.1 – Composizione delle entrate

Le entrate della Città metropolitana sono costituite principalmente da entrate relative a 3 imposte/tributi:

- *Imposta Provinciale di Trascrizione (I.P.T.):* è un'imposta che trova il suo presupposto nel passaggio di proprietà di un veicolo da registrarsi al Pubblico Registro Automobilistico;
- *Imposta sulle Assicurazioni contro la Responsabilità civile Auto (RCAuto):* è un'imposta derivante dalla circolazione dei veicoli a motore esclusi i ciclomotori. La base impositiva è il premio assicurativo per la responsabilità civile sulla quale si applica una percentuale tariffaria a favore dell'Ente dove il veicolo è stato trascritto o iscritto al P.R.A..

- *Tributo per l'Esercizio delle Funzioni Ambientali (T.E.F.A.):* è un tributo relativo all'organizzazione dello smaltimento dei rifiuti, il rilevamento, la disciplina ed il controllo degli scarichi e delle emissioni e la tutela e valorizzazione del suolo.

Il T.E.F.A. è commisurato ad una percentuale della tassa comunale per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani.

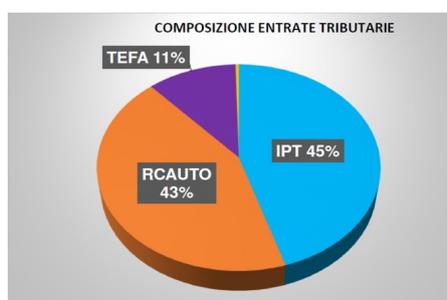
Le entrate tributarie

Di seguito sono sintetizzate le singole entrate rispetto agli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2024-2026 rappresentate graficamente in un digramma a torta che ne evidenzia la composizione e rilevanza quantitativa.

Le previsioni si sono basate sulla media dell'andamento del gettito fiscale decurtato dello incremento dovuto alla campagna degli ecoincentivi all'acquisto delle autovetture, ad oggi non confermati per il 2024.

Eventuali incrementi del gettito dovuti ad un trend positivo del mercato dell'auto potranno essere oggetto di variazione in corso d'anno in base all'effettivo maturato.

Descrizione Capitolo	Stanziato INIZIALE 2023	DIFFERENZA	Stanziato ATTUALE 2023	Stanziamento 2024	Stanziamento 2025	Stanziamento 2026
RCAUTO	79.800.000,00	- 450.000,00	79.350.000,00	80.580.000,00	80.000.000,00	79.500.000,00
IPT	85.000.000,00	3.351.081,96	88.351.081,96	89.900.000,00	89.000.000,00	88.500.000,00
IPT recuperi	50.000,00	-	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
TEFA	17.850.000,00	- 300.000,00	17.550.000,00	18.165.000,00	18.165.000,00	18.165.000,00
TEFA recuperi	1.800.000,00	-	1.800.000,00	1.200.000,00	100.000,00	100.000,00
TEFA recuperi per omessi versamenti dei comuni	150.000,00	- 50.000,00	100.000,00	80.000,00	50.000,00	50.000,00
	184.650.000,00	2.551.081,96	187.201.081,96	189.975.000,00	187.365.000,00	186.365.000,00
ALTRE ENTRATE	701.800,00	-	701.800,00	691.800,00	688.800,00	688.800,00
TOTALE COMPLESSIVO	185.351.800,00	2.551.081,96	187.902.881,96	190.666.800,00	188.053.800,00	187.053.800,00



Le entrate per trasferimenti correnti

Altra fonte di entrata per il bilancio dell'Ente sono i trasferimenti correnti provenienti dalla Amministrazione centrale o locali come sintetizzato nella tabella seguente.

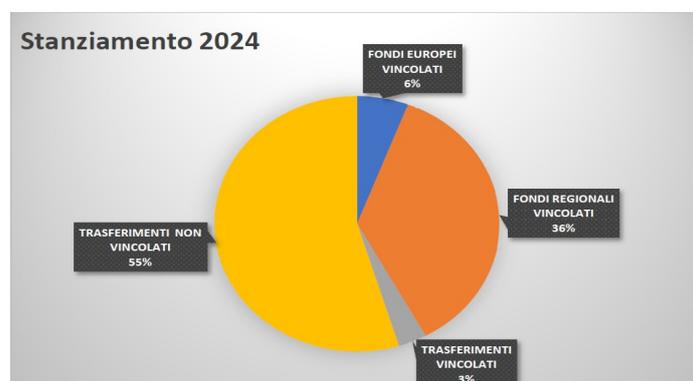
Per quanto riguarda i trasferimenti provenienti dall'Amministrazione centrale si evidenzia come il D.D.L. di bilancio 2024 preveda un taglio da 250 milioni di euro al comparto degli EE.LL. per ciascuno degli anni dal 2024 al 2028.

A partire dal prossimo anno, ai Comuni (per 200 milioni), alle Province e alle Città metropolitane (per i restanti 50 milioni) verrà chiesto un contributo alla finanza pubblica che sarà ripartito su ogni

ente in proporzione alla spesa corrente impegnata nell'ultimo rendiconto approvato, dedotta la spesa sociale e tenuto conto del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

TIT	Descrizione Capitolo	VINCOLO	Stanziamiento 2024	Stanziamiento 2025	Stanziamiento 2026	Desc Pdc Finanziario
2	TRASFERIMENTI A CARICO DELLO STATO PER PERDITA GETTITO IPT E RCAUTO AI SENSI D.L. 50/2022 ¹	NO	0,00	0,00	0,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali
2	TRASFERIMENTI PER CONTRIBUTO STRAORDINARIO DALLO STATO PER FUNZIONI FONDAMENTALI DECRETO 26/04/2022	NO	4.988.429,72	4.988.429,72	4.988.429,72	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali
2	TRASFERIMENTI DALLO STATO PER FUNZIONI FONDAMENTALI COMMI 783, 784 EX ART. 1 LEGGE 178/2020 - DECRETO 26/04/2022	NO	17.537.660,95	17.537.660,95	17.537.660,95	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali
2	TRASFERIMENTI A CARICO DELLO STATO NON FISCALIZZATI DA FEDERALISMO	NO	67.795,00	67.795,00	67.795,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali
2	TRASFERIMENTO DALLA REGIONE PIEMONTE ART. 24 COMMA 4 LEGGE REGIONALE 23/2015 (FUNZIONAMENTO)	NO	480.000,00	400.000,00	400.000,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali
2	TRASFERIMENTO DALLA REGIONE PIEMONTE 40% PERSONALE CON FUNZIONI AMBIENTALI (ART. 10 COMMA 4 L.R. 23/2015)	NO	2.224.228,00	2.224.228,00	2.224.228,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali
2	TRASFERIMENTO DALLA REGIONE PIEMONTE PER RIMBORSO SPESE DEL PERSONALE POLIZIA AMMINISTRATIVA	NO	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali
2	TRASFERIMENTI DALL'AGENZIA METROPOLITANA PER IL FINANZIAMENTO DEL PERSONALE IN MATERIA DI T.P.L.	NO	27.000,00	27.000,00	27.000,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali
2	ORGANIZZAZIONI DI ACCOGLIENZA DEI VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE: VERSAMENTO QUOTE. ENTI ADERENTI.	NO	100.000,00	100.000,00	100.000,00	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali
2	Trasferimenti correnti SENZA vincolo di spesa		26.425.113,67	26.345.113,67	26.345.113,67	
2	Trasferimenti correnti con vincolo di spesa	SI	15.064.896,27	12.948.973,38	11.280.096,00	

I trasferimenti degli enti terzi possono avere o meno un vincolo di destinazione: il diagramma a torta che segue evidenzia la composizione dei trasferimenti rispetto a queste due categorie sullo stanziamento del 2024.



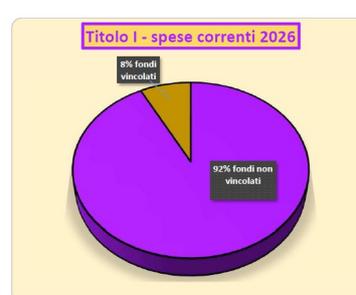
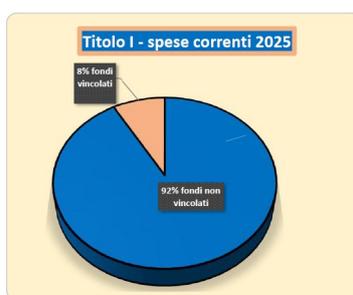
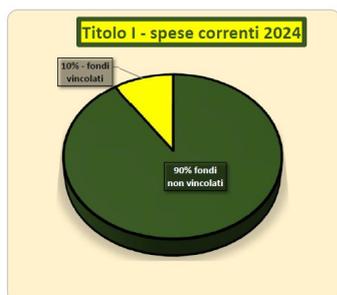
1.3.2.2 – Risorse allocate per spese correnti

Le spese correnti comprendono le erogazioni necessarie per il funzionamento dell'Amministrazione tra le quali:

- per redditi di lavoro dipendente,
- imposte e tasse a carico dell'ente (tra cui IRAP, imposte di registro e bollo, imposta municipale propria).
- Acquisti di beni e servizi, spese per utenze e canoni, consumi intermedi,
- trasferimenti correnti (contributi a carico dell'ente a favore di imprese, famiglie, amministrazioni pubbliche, associazioni e altre istituzioni sociali private),
- per interessi passivi,
- per premi assicurativi.

Di seguito è evidenziata nei diagrammi a torta la ripartizione delle spese per ciascun anno finanziario tra fondi vincolati e fondi non vincolati.

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Non vincolate Totale	210.014.627,27	208.319.397,27	206.233.223,27
vincolate Totale	22.095.461,51	18.794.248,88	17.013.312,50
Totale complessivo	232.110.088,78	227.113.646,15	223.246.535,77



Budget corrente per Direzione

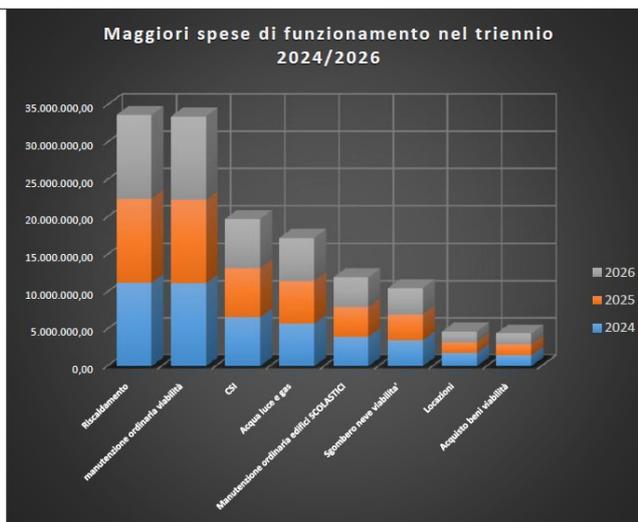
Nella tabella sotto riportata vengono indicati i dati sintetici di spese correnti di ciascun stanziamento pluriennale (2024-2026) rispetto al totale stanziato suddivisi per Direzione / Dipartimento codificato secondo la tabella di struttura del centro di costo, nonché il loro grado di incidenza sul totale della spesa.

CODIFICA	STRUTTURA CDC (CENTRO DI COSTO)	
A00	SEGRETARIO GENERALE	Formichella
A02	AFFARI ISTITUZIONALI	De Leo
A50	DIRETTORE GENERALE-(PNRR unità tecnica di coordinamento)- (valorizzazione patrimonio immobiliare)	Mulè
A51	AVVOCATURA	Formichella
A52	SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	Mulè
A55	POLIZIA METROPOLITANA	Mulè
A80	SUPPORTO AMMINISTRATIVO OO. PP	Rancati
QA1	PERFORMANCE, INNOVAZIONE; ICT	Dani
QA3	FINANZA E PATRIMONIO	Miniotti
QA4	RISORSE UMANE	Gagino
QA5	COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON I CITTADINI E I TERRITORI	Gatti
QA7	STRATEGIE, MIGLIORAMENTO PROCESSI ED ORGANIZZAZIONE	Mulè
RA1	INTEGRAZIONE PROCESSI FINANZIARI E CONTABILI	Simonetti
RA2	PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO OO.PP. BENI E SERVIZI (PNRR unità tecnica di supporto)	Marzilli
RA3	CENTRALE UNICA APPALTI E CONTRATTI	Rancati
RA5	AZIONI INTEGRATE CON GLI EE.LL.	Vettoretti
RA5-1	TUTELA DEL TERRITORIO	Vettoretti
RA6	ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE	Tarchi
SA/SA0	DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	Barbero
SA0-1	PROGETTI E PROGRAMMI EUROPEI ED INTERNAZIONALI	Barbero
SA3	SVILUPPO RURALE E MONTANO	Dibella
SA3-1	TUTELA FLORA E FAUNA	Dibella
TA/TA0	DIPARTIMENTO AMBIENTE E VIGILANZA AMBIENTALE	Coffano
TA1	RIFIUTI, BONIFICHE E SICUREZZA SITI PRODUTTIVI	Coffano
TA2	RISORSE IDRICHE E TUTELA DELL'ATMOSFERA	Ariano
TA3	SISTEMI NATURALI	Bovo
TA0-1	VALUTAZIONI AMBIENTALI	Coffano
UB/UB0	DIPARTIMENTO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA	Schiani
UB1	COORDINAMENTO EDILIZIA - EDILIZIA SCOLASTICA 1	Rosso
UB2	EDILIZIA SCOLASTICA 2	Schiani
UC/UC0	DIPARTIMENTO VIABILITA' E TRASPORTI	Tizzani
UC1	COORDINAMENTO VIABILITA' - VIABILITA' 1	Tizzani
UC2	VIABILITA' 2	Bergese
UC2-1	PROTEZIONE CIVILE	Bergese
UC3	TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE	Tizzani

CDC	ANNO 2024	GRADO DI INCIDENZA 2024	ANNO 2025	GRADO DI INCIDENZA 2025	ANNO 2026	GRADO DI INCIDENZA 2026
A02 Totale	106.500,00	0,05%	106.400,00	0,05%	106.400,00	0,05%
A51 Totale	184.100,00	0,08%	184.100,00	0,08%	184.100,00	0,08%
A55 Totale	186.998,00	0,08%	186.998,00	0,08%	186.998,00	0,08%
QA1 Totale	6.742.911,00	2,91%	6.742.911,00	2,97%	6.725.400,00	3,01%
QA3 Totale	116.607.069,80	50,24%	115.658.603,55	50,93%	113.511.482,30	50,85%
QA4 Totale	47.082.274,50	20,28%	46.776.375,50	20,60%	46.617.272,50	20,88%
QA5 Totale	554.294,00	0,24%	290.757,00	0,13%	113.000,00	0,05%
QA7 Totale	50.500,00	0,02%	15.500,00	0,01%	15.500,00	0,01%
RA2 Totale	284.311,00	0,12%	284.311,00	0,13%	284.311,00	0,13%
RA3 Totale	8.608.318,47	3,71%	8.562.717,47	3,77%	8.562.717,47	3,84%
RA5 Totale	338.845,00	0,15%	296.145,00	0,13%	232.095,00	0,10%
RA6 Totale	7.245.909,00	3,12%	7.214.114,00	3,18%	7.193.616,00	3,22%
SA0 Totale	1.361.314,00	0,59%	1.331.814,00	0,59%	1.331.844,00	0,60%
SA01 Totale	192.669,00	0,08%	153.556,00	0,07%	55.123,00	0,02%
SA3 Totale	1.422.937,46	0,61%	411.124,00	0,18%	180.000,00	0,08%
SA31 Totale	677.137,00	0,29%	410.231,00	0,18%	385.231,00	0,17%
TA0 Totale	274.396,00	0,12%	223.396,00	0,10%	223.396,00	0,10%
TA1 Totale	657.893,86	0,28%	160.547,00	0,07%	160.547,00	0,07%
TA2 Totale	492.856,00	0,21%	373.416,00	0,16%	343.416,00	0,15%
TA3 Totale	592.575,70	0,26%	335.111,43	0,15%	269.326,30	0,12%
UB0 Totale	49.800,00	0,02%	49.800,00	0,02%	49.800,00	0,02%
UB1 Totale	15.596.074,44	6,72%	15.424.349,00	6,79%	15.424.349,00	6,91%
UB2 Totale	1.594.293,44	0,69%	1.424.190,00	0,63%	1.424.190,00	0,64%
UC1 Totale	10.494.382,50	4,52%	10.223.054,10	4,50%	10.223.054,10	4,58%
UC2 Totale	7.547.424,70	3,25%	7.413.712,10	3,26%	7.409.114,10	3,32%
UC21 Totale	142.663,00	0,06%	133.663,00	0,06%	133.663,00	0,06%
UC3 Totale	3.021.640,91	1,30%	2.726.750,00	1,20%	1.900.590,00	0,85%
Totale complessivo	232.110.088,78	100,00%	227.113.646,15	100,00%	223.246.535,77	100,00%

Spese correnti ripartite per tipologia

Direzione	2024	2025	2026
Riscaldamento	11.228.049,00	11.228.049,00	11.228.049,00
Manutenzione Ordinaria Viabilità	11.155.977,20	11.155.977,20	11.155.977,20
Csi	6.594.511,00	6.594.511,00	6.577.000,00
Acqua Luce E Gas	5.748.621,00	5.748.621,00	5.748.621,00
Manutenzione Ordinaria Edifici Scolastici	3.995.000,00	3.995.000,00	3.995.000,00
Sgombero Neve Viabilità	3.500.000,00	3.500.000,00	3.500.000,00
Locazioni	1.808.390,00	1.443.390,00	1.443.390,00
Acquisto Beni Viabilità	1.475.510,00	1.475.510,00	1.474.912,00
Pulizia	531.193,47	531.193,47	531.193,47
Prestazioni Professionali Viabilità	459.750,00	374.000,00	370.000,00
Incarichi Professionali Edifici Scolastici	380.000,00	380.000,00	380.000,00
Quote associative	328.514,00	323.014,00	323.044,00
Assistenza Pnrr	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Manutenzione Ordinaria Ponti	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Mezzi Meccanici Manutenzione	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Manutenzione Ordinaria Edifici Patrimoniali	265.000,00	265.000,00	265.000,00
Servizi Informatici Viabilità	245.000,00	245.000,00	245.000,00
Carbuanti	147.660,00	147.660,00	147.660,00
Bollette Telefoniche	144.000,00	144.000,00	144.000,00
Pulizia Strade	120.000,00	120.000,00	120.000,00
Vestitario	97.600,00	97.600,00	97.600,00
Acquisto Beni Di Consumo	91.450,00	91.450,00	91.450,00
Manutenzione Ordinaria Attrezzature	77.820,00	77.820,00	77.820,00
Traslochi	75.000,00	75.000,00	75.000,00
Mobilitàamoci	60.000,00	60.000,00	60.000,00
Noleggio Fotoriproduttori E Vari	56.207,00	56.207,00	56.207,00



1.3.2.3 – Risorse allocate per spese di investimento in conto capitale

Nel D.U.P. viene evidenziato come, in attuazione dell'art. 37 e dell'allegato I.5 del D.Lgs. 36/2023 il programma triennale dei lavori pubblici sia stato redatto scorrendo l'annualità pregressa e aggiornando i programmi precedentemente approvati. I lavori per i quali è stata avviata la procedura di affidamento non vengono riproposti nel programma successivo, e alle opere già presenti nella programmazione del triennio precedente vengono aggiunte nel programma triennale 2024 – 2026 le opere per le quali è disponibile un nuovo finanziamento.

Il programma triennale contiene 136 opere finanziate per euro 257.577.732,22 così suddivise per categoria finanziate per 84% da terzi e per il 16% da fondi dell'Ente.

Budget per spese di investimento in conto capitale suddivise per Direzione

CDC	ANNO 2024	GRADO DI INCIDENZA 2024	ANNO 2025	GRADO DI INCIDENZA 2025	ANNO 2026	GRADO DI INCIDENZA 2026
QA1 Totale	41.981,00	0,02%	41.981,00	0,04%	4.400,00	0,02%
QA3 Totale	910.000,00	0,35%	910.000,00	0,91%	910.000,00	3,30%
RA2 Totale	25.000,00	0,01%	25.000,00	0,02%	25.000,00	0,09%
RA3 Totale	3.764,00	0,00%	3.764,00	0,00%	3.764,00	0,01%
SA0 Totale	11.763.915,27	4,49%	2.814.758,90	2,81%	0,00	0,00%
SA3 Totale	0,00	0,00%	17.400,00	0,02%	0,00	0,00%
SA31 Totale	842.396,00	0,32%	230.000,00	0,23%	30.000,00	0,11%
TA3 Totale	13.075.080,22	4,99%	13.130.411,95	13,11%	50.000,00	0,18%
UB1 Totale	49.269.592,82	18,79%	19.294.664,26	19,27%	0,00	0,00%
UB2 Totale	26.211.442,85	9,99%	3.078.033,21	3,07%	0,00	0,00%
UC0 Totale	90.000,00	0,03%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
UC1 Totale	109.687.093,96	41,83%	45.940.978,73	45,88%	17.735.013,65	64,38%
UC2 Totale	38.426.732,65	14,65%	8.169.500,50	8,16%	8.788.072,40	31,90%
UC3 Totale	11.898.623,20	4,54%	6.465.651,00	6,46%	0,00	0,00%
Totale complessivo	262.245.621,97	100,00%	100.122.143,55	100,00%	27.546.250,05	100,00%

1.3.3 – Struttura organizzativa della Città metropolitana di Torino

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

1.3.4 – Agenda digitale

Per ciò che concerne la strategia e gli strumenti adottati dall’Amministrazione nel proprio processo di digitalizzazione, si rinvia a quanto esposto ai paragrafi 2.1.10 – “Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare” e 2.1.11 – “Ufficio per la Transizione Digitale”.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO

2.1 Valore pubblico	pag. 29
2.3 Performance	pag. 50
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 57

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

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

Si esplicita altresì la modalità di rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile indicate dai *Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030 e dagli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL.

La sottosezione si completa con l'individuazione delle misure per realizzare l'accessibilità digitale all'Ente, nonché con l'individuazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare e dell'attività dell'Ufficio per la Transizione Digitale (U.D.T.).

2.1.1 - Definizione e dimensioni del valore pubblico

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

Il valore pubblico rappresenta quindi l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli *stakeholder*.

Il concetto di valore pubblico è stato ripreso e valorizzato con l'istituzione nel 2021 del PIAO, per il quale il valore pubblico viene individuato attraverso una selezione di politiche dell'Ente che siano in grado di generare impatti (c.d. *outcome*) anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile *Sustainable Development Goals* (SDG) dell'Agenda ONU 2030 ed agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) elaborati da ISTAT e CNEL.

Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022 di attuazione del PIAO, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce infine il valore pubblico come "*l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*".

Nell'attuazione operativa il concetto di valore pubblico è stato poi definito e declinato in un duplice significato: valore pubblico in senso stretto e valore pubblico in senso ampio.

I riferimenti del **valore pubblico in senso stretto**, inteso come incremento del benessere di una comunità, per un'Amministrazione locale sono rinvenibili in generale nella Sezione strategica del D.U.P., rispetto alla quale si devono individuare, attraverso i principi di programmazione dell'Ente, le politiche generali dell'Ente idonee a creare impatti sulle dimensioni del B.E.S. e degli S.D.G..

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

Quindi in generale il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.) ed in definitiva, in questo senso, la stessa missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni.

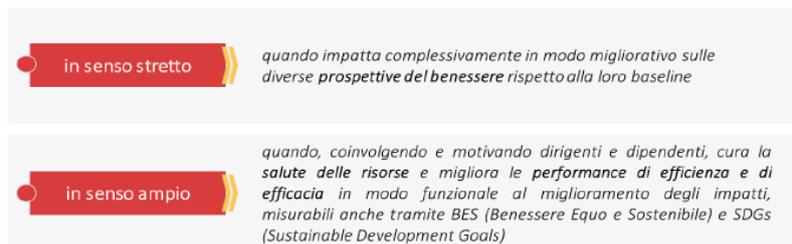
Il valore pubblico non fa quindi solo esclusivamente riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini ed imprese, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto; non presidia solamente il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

Nel senso sopra indicato quindi il valore pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi *stakeholder*, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni).

Il valore pubblico è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In particolare, un ente crea valore pubblico in senso stretto ed ampio, come presentato nella seguente figura:

Figura 5



Per proteggere il valore pubblico generato, è inoltre necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale così come evidenziato nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

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

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

2.1.2 - Come si genera il valore pubblico

Nel senso indicato dal capitolo precedente il valore pubblico può essere generato programmando obiettivi esecutivi specifici che migliorino le performance dell'Amministrazione in termini di efficienza ed efficacia sulla base di parametri qualitativi, quantitativi, economico finanziari e gestionali anche attraverso la pianificazione dei principali strumenti di programmazione del PIAO ed in particolare in questo senso, attraverso il PIAO, il valore pubblico può essere generato a livello pianificatorio:

- **Internamente all'Amministrazione** attraverso la programmazione e gestione:
 - della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - della struttura organizzativa dell'Ente;
 - dell'organizzazione del lavoro agile e del Piano delle Azioni Positive;
 - del Piano della formazione del personale;
- **Esternamente all'Amministrazione** nei confronti dell'utenza attraverso:
 - Il Piano dei fabbisogni;
 - Il Piano degli obiettivi / Piano della performance;
 - La semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi dell'Ente.

In questo senso si può dire che un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- I servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- I risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- Impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- I risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli dipendenti (PERFORMANCE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

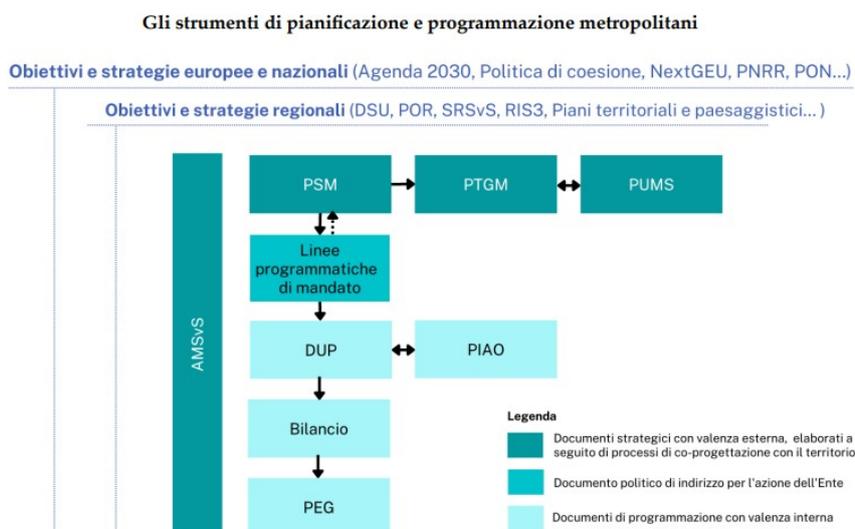
2.1.3 - Valore pubblico nell'ambito della pianificazione strategica dell'Ente

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

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

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

Figura 6



Rispetto al concetto di “valore pubblico”, da integrare nell’ambito del sistema di pianificazione strategica dell’Ente, il riferimento primario è costituito dai documenti di programmazione istituzionali e nello specifico dai documenti di pianificazione strategica e operativa di competenza del Consiglio metropolitano, con i quali l’Amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l’ente locale si realizza infatti nel Documento unico di programmazione (D.U.P.) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la P.A., mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l’attuazione della pianificazione (Piano degli obiettivi / Piano della performance P.d.O/P.d.P).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell’allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m.i. “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi*”, a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Se.S.) e operativa (Se.O.).

Il D.U.P. quindi declina gli indirizzi politici in programmi ed obiettivi da conseguire ed è a sua volta il presupposto per l’approvazione del Bilancio di previsione, che individua e destina le risorse per la realizzazione dei programmi e del Piano Esecutivo di Gestione (ora solo più finanziario), che assegna le risorse ai responsabili dei programmi.

Il Consiglio Metropolitano con propria deliberazione n. 41 del 26 settembre 2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000), e con propria deliberazione n. 55 del 21 dicembre 2023 e propria deliberazione n. 56 del del 21 dicembre 2023 ha rispettivamente approvato la nota di aggiornamento del D.U.P. ed il bilancio di previsione 2024-2026.

I documenti di valenza strategica per l’amministrazione metropolitana sono pubblicati su sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>

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

Gli obiettivi operativi rappresentati nella Se.O. del Documento Unico di Programmazione costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici nel breve/medio periodo.

Gli obiettivi esecutivi/gestionali, riportati in allegato alla sottosezione 2.2 "Performance", (All. B Piano della performance) e contengono gli obiettivi assegnati dalla Direzione generale a tutte le Direzioni e Dipartimenti dell'Ente.

2.1.4 - Le dimensioni del Benessere equo e sostenibile e le politiche dell'Ente

A partire dal 2010 con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale ed ambientale, nasce il progetto BES si ISTAT e CNEL, dedicato alla misurazione del **Benessere Equo e sostenibile (B.E.S.)**.

Ai tradizionali indicatori economici come il P.I.L., vengono affiancate misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

Il rapporto B.E.S., da allora realizzato annualmente, fornisce un quadro del benessere della nostra società attraverso 12 dimensioni identificate come rilevanti ed un set importante di indicatori in parte rinnovati nel tempo per adeguarsi alle trasformazioni in atto.

A partire dal 2017 il sottoinsieme dei 12 indicatori del framework per la misura del B.E.S. è entrato a far parte del ciclo della programmazione economica.

L'approccio multidimensionale per misurare il "Benessere equo e sostenibile" (B.E.S.) sviluppato dall'Istat e dal CNEL ha come obiettivo quello di integrare le informazioni fornite dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere, corredate da misure relative alle disuguaglianze e alla sostenibilità.

Sono stati individuati 11 **domini** fondamentali per la misura del benessere in Italia.

L'analisi dettagliata degli indicatori viene pubblicata annualmente nel rapporto B.E.S. e mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche. Gli 11 domini sono i seguenti:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico
5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Paesaggio e patrimonio culturale
9. Ambiente
10. Innovazione, ricerca e creatività
11. Qualità dei servizi

L'Istat poi pubblica un sistema di indicatori sub-regionali (a livello provinciale/metropolitano) coerenti con il framework B.E.S. adottato per il livello nazionale.

Il B.E.S. dei territori in particolare è stato messo a punto per approfondire i bisogni informativi specifici di Comuni, Province e Città metropolitane.

Nel 2020 è stato sottoscritto un protocollo di intesa tra I.S.T.A.T., U.P.I., A.N.C.I., Regioni e Province autonome per costruire, attraverso un gruppo di lavoro interistituzionale, un sistema informativo statistico del ***Benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane***.

Il Benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane nella sua ultima edizione (anno 2023) copre 11 aree tematiche di benessere e sostenibilità (salute, formazione ed istruzione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica ed istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi), misurate con diversi indicatori, che hanno come riferimento, tra gli altri, gli indicatori sintetici dei *Sustainable development Goals* (S.D.G.) dell'agenda ONU 2030.

Fermo questo impianto si osserva tuttavia che nella maggior parte dei casi gli impatti delle politiche dell'Amministrazione semplicemente concorrono, in misura più o meno ampia, insieme ad altri fattori ed attori istituzionali e non, ad incidere sugli elementi misurati dagli indicatori del B.E.S..

Nella precedente edizione del PIAO (2023-2025) il tema dell'impatto degli obiettivi strategici del D.U.P. sui domini del B.E.S. del territorio metropolitano torinese è stato affrontato tramite la predisposizione di una griglia di misurazione delle potenzialità di impatto di ciascun obiettivo della Se.S. sui domini del B.E.S. individuando il grado di correlazione con una scala di intensità che di seguito si riporta in forma sintetica.

Forte correlazione	
Media correlazione	
Bassa correlazione	
Correlazione molto debole o assente	

Asse PSM	Strategia PSM	Indirizzo Strategico	Obiettivo strategico	Salute	Istruzione e formazione	Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Relazioni sociali	Politica ed istituzioni	Sicurezza	Paesaggio e patrimonio culturale	Ambiente	Innovazione ricerca creatività	Qualità dei servizi	
1. Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo	1.1 Costruire capacità 4.0		OS 1011 Costruire e la capacità 4.0: Agenda digitale capacità 4.0: efficacia della programmazione e qualità della reportistica statistica												
	1.2 Innovare nella produzione montana ed innovazione nel sistema delle PMI e	Torino metropoli più produttiva ed innovativa	OS 102 Innovare la produzione montana ed innovazione nel sistema delle PMI e delle												
	1.4 Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale		OS 1041 Rendere semplice ed accessibile la P.A. grazie al digitale semplice ed accessibile la P.A. trasparenza dell'azione												
	1.5 Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	di rilievo nazionale ed internazionale anche attraverso la OS 105 Integrare l'infrastruttura e l'offerta turistica												
	1.6 Riconoscere e sviluppare nuove potenziali filiere di produzione	Torino metropoli più produttiva ed innovativa	OS 106 Riconoscere e sviluppare potenziali filiere di produzione OS 107 Promuovere i Distretti del cibo												
	1.7 Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale		OS 108 Promuovere la sharing economy come fattore di sviluppo locale metropoli verde concorso alla definizione di piani di recupero delle attività autorizzazione e controllo delle attività economiche delle azioni di tutela delle risorse idriche e diffusione della cultura e del rispetto delle aree metropoli verde favorire la corretta relazione tra OS 2016 Supporto alle funzioni ambientali degli edifici OS 202 Sviluppo azioni di contrasto ed adattamento al building sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
	2.1 Costruire ed infrastrutturare la metropoli verde	Torino metropoli più verde ed ecologica	metropoli verde concorso alla definizione di piani di recupero delle attività autorizzazione e controllo delle attività economiche delle azioni di tutela delle risorse idriche e diffusione della cultura e del rispetto delle aree metropoli verde favorire la corretta relazione tra OS 2016 Supporto alle funzioni ambientali degli edifici OS 202 Sviluppo azioni di contrasto ed adattamento al building sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica	2.2 Promuovere il riuso intelligente delle aree dismesse e del patrimonio esistente opportunità delle energie rinnovabili per i territori		metropoli verde concorso alla definizione di piani di recupero delle attività autorizzazione e controllo delle attività economiche delle azioni di tutela delle risorse idriche e diffusione della cultura e del rispetto delle aree metropoli verde favorire la corretta relazione tra OS 2016 Supporto alle funzioni ambientali degli edifici OS 202 Sviluppo azioni di contrasto ed adattamento al building sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
	2.4 Diventare la metropoli del green building	Torino metropoli che impara di più	metropoli del green building contenimento dei costi di gestione del building sviluppo territoriale sicuro e sviluppo produttivo interventi per il collegamento e la manutenzione degli edifici OS 307 Viabilità e sicurezza stradale												
	2.5 Diventare metropoli ciclabile	Torino metropoli più verde ed ecologica	OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili OS 205 Diventare metropoli circolare												
	3.1 Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti ed ai territori	Torino metropoli più accessibile e collegata	mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti OS 305 Riorganizzare il sistema di trasporto pubblico locale OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili OS 307 Viabilità e sicurezza stradale												
3. Infrastruttura per la mobilità	3.3 Ridisegnare la metropoli come rete policentrica di città e quartieri 15'		qualificare ed integrare l'infrastruttura metropolitana primaria di metropoli come rete policentrica di città e quartieri 15' OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili OS 304 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini												
	3.4 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini		OS 304 Collegare la metropoli ai nodi globali vicini												
	4.1 Diventare la metropoli laboratorio della nuova scuola metropolitano integrato della formazione	Torino metropoli che impara di più	metropoli del green building contenimento dei costi di gestione del OS 401 Diventare la metropoli laboratorio di una nuova scuola interventi per il collegamento e la manutenzione degli edifici in materia di istruzione con le OS 302 Interventi di ecosistema metropolitano integrato OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
	5.2 Riabitare Torino metropoli welfare per una metropoli inclusiva e come risorsa per il futuro della Torino	Torino metropoli più attrattiva, giusta ed eguale	OS 502 Riabitare Torino metropoli OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
5. Equità sociale, di genere e territoriale	6.2 Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga	Torino metropoli più sana	OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												
	6.2 Fare della qualità ambientale dello spazio metropolitano un fattore abilitante per una vita attiva, sana e lunga	Torino metropoli più produttiva ed innovativa Torino metropoli più accessibile e collegata	OS 107 Promuovere i Distretti del cibo OS 306 Incrementare l'estensione delle piste ciclabili												

2.1.5 - Le dimensioni del valore pubblico

In questa edizione 2024-2026 del PIAO si è ritenuto funzionale raggruppare **le Dimensioni di valore pubblico** del BES in **6 cluster** che ricomprendono gli obiettivi legati alle progettualità del PNRR nonché gli ambiti di maggiore incisività delle politiche dell'Amministrazione, sia in considerazione delle proprie competenze istituzionali che dei suoi obiettivi strategici ed in particolare:

- Istruzione e scuole,
- Sviluppo economico e sociale. Innovazione,
- PNRR,
- Ambiente e paesaggio,
- Territorio e viabilità,
- Qualità ed efficientamento dei processi.

Con questi 6 cluster delle dimensioni del valore pubblico è possibile dare ancora maggiore evidenza agli ambiti di impatto delle politiche e degli obiettivi della Città metropolitana di Torino non solo in funzione di ente erogatore di servizi ma anche, di ente intermedio di area vasta.

Tali cluster di dimensioni di valore pubblico legati al B.E.S. ed al PNRR vengono integrati ed attuati all'interno del PIAO 2024-2026 tramite l'attribuzione, a ciascun obiettivo esecutivo/gestionale contenuto nella sottosezione 2.2 "Performance" (All. B "Piano della performance" alla sottosezione 2.2), di un singolo cluster.

La suddetta attribuzione è fondata sull'individuazione per ciascun **cluster** di un **significato** generale e strategico tarato sugli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione metropolitana ed in particolare:

- *Istruzione e scuole*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sulla gestione, manutenzione, efficientamento del patrimonio scolastico metropolitano o che intervenga e generi impatti sul sistema metropolitano integrato dell'istruzione superiore;
- *Sviluppo economico e sociale. Innovazione*:
 - qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sullo sviluppo economico del territorio anche attraverso azioni di sostegno alle attività produttive, alla creazione di impresa, al rafforzamento dell'attrattività, della competitività economica e della capacità di innovazione, nonché
 - qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti su fattori che incidano sugli standard qualitativi di vita per la soddisfazione dei bisogni basilari della persona e che favoriscono i processi di integrazione;
- *PNRR*: in questo cluster sono raccolti gli obiettivi nn. 3, 18, 46, 82 del *Piano della performance 2024*, che riguardano l'impegno e l'attività della Città metropolitana nell'ambito della gestione dei fondi e della realizzazione delle progettualità del PNRR;
- *Ambiente e paesaggio*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sul territorio inteso come ecosistema o sul paesaggio inteso come l'insieme delle caratteristiche visibili di un ambiente e come risorsa per favorire la tutela di uno sviluppo di qualità del territorio;
- *Territorio e viabilità*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sulle condizioni di sostenibilità e programmazione dell'assetto del territorio metropolitano o sulla

programmazione infrastrutturale e manutenzione della rete stradale extraurbana di competenza della Città metropolitana;

- *Qualità ed efficientamento dei processi*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti positivi in direzione di un miglioramento in termini di qualità ed efficienza dei processi e conseguentemente degli standard dei servizi erogati a cittadini ed imprese in termini di programmazione, efficienza, efficacia, economicità, digitalizzazione, semplificazione.

2.1.6 - I driver del valore pubblico

Nella definizione degli obiettivi da inserire nel PIAO il legislatore, con il D.M. 132/2022, ha fornito inoltre alcune indicazioni in merito a quali ambiti devono essere indirizzati gli obiettivi di valore pubblico delle amministrazioni; in particolare si tratta: della semplificazione, della digitalizzazione, dell'accessibilità, delle pari opportunità, della transizione ecologica.

A tali indicazioni tematiche si intende aggiungere l'ambito della **transizione ecologica** in considerazione della centralità del tema, oggetto dell'*Agenda per lo sviluppo sostenibile della Città metropolitana e del suo territorio* approvata nel mese di settembre del 2023, che definisce il quadro di azione metropolitano per la sostenibilità ambientale, economica e sociale.

Questi ambiti di indirizzo del valore pubblico possono quindi essere declinati come specifici **driver** delle dimensioni del valore pubblico ed in particolare:

- *Semplificazione*;
- *Digitalizzazione*;
- *Accessibilità*;
- *Pari opportunità*;
- *Transizione ecologica*.

DRIVER	
SEMPLIFICAZIONE	
DIGITALIZZAZIONE	
ACCESSIBILITA'	
PARI OPPORTUNITA'	
TRANSIZIONE ECOLOGICA	

Tali ambiti vengono integrati all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, tramite l'attribuzione a ciascun obiettivo esecutivo/gestionale contenuto nella sottosezione 2.2 "Performance" di uno dei 5 **driver** sopra citati rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dai diversi stakeholder.

Per quanto attiene all'attribuzione di ciascun obiettivo contenuto nel Piano degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.P.) agli specifici driver è opportuno sottolineare come sia avvenuta definendo un **significato** generale e strategico a ciascun **driver**, ed in particolare:

- *Semplificazione*: qualsiasi obiettivo che renda i processi o i servizi o la loro pianificazione più semplici, efficienti, efficaci, operando su aspetti organizzativi o strumenti diversi da I.C.T.;
- *Digitalizzazione*: qualsiasi obiettivo che renda i processi o i servizi più semplici, efficienti o efficaci specificatamente attraverso una loro reingegnerizzazione e informatizzazione;
- *Accessibilità*: qualsiasi obiettivo che renda processi, servizi o infrastrutture metropolitane maggiormente o più facilmente accessibili e trasparenti;

- *Pari opportunità*: qualsiasi obiettivo che sia diretto alla cura della socialità, dell’inclusione, alla riduzione delle differenze sociali, culturali o di genere;
- *Transizione ecologica*: qualsiasi processo di innovazione e rivoluzione ambientale volto a favorire l’economia e lo sviluppo del territorio secondo un modello socio economico sostenibile.

2.1.7 - La griglia a matrice del valore pubblico generato

Sulla base di queste due categorie di elementi (dimensioni e driver del valore pubblico) è quindi possibile costruire una **griglia a matrice del valore pubblico generato** dalla Amministrazione, dove si incrociano i 6 cluster delle dimensioni del valore pubblico con i 5 driver rispetto agli obiettivi assegnati con il Piano della Performance (P.d.P.).

Questo tipo di griglia, che rappresenta sia l’impegno dell’Ente per rafforzare il proprio patrimonio di risorse tangibili ed intangibili a beneficio della comunità del territorio, che gli sforzi per organizzare servizi sempre più efficaci ed efficienti, si colloca a valle del processo di programmazione strategica così come evidenziato nel capitolo 2.1.3 ed è il suo punto di arrivo, secondo un percorso a cascata top-down a partire dalle:

- Linee programmatiche di mandato
- ▼
- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)
 - Missioni
 - Obiettivi Strategici
 - Obiettivi Operativi
- ▼
- PIAO – sottosezione 2.2 “Performance” (P.d.P)
- ▼
- Griglia a matrice del valore pubblico generato



GRIGLIA A MATRICE DEL VALORE PUBBLICO 2024

	Istruzione e scuole	Sviluppo economico e sociale Innovazione	PNRR	Ambiente e paesaggio	Territorio e viabilità	Qualità ed efficientamento dei processi
Semplificazione	5	4	2	5	8	23
Digitalizzazione	3	2	1	3	4	7
Accessibilità	5	5	2	1	2	5
Pari opportunità		2	1			1
Transizione ecologica			2	4	3	

Indici di valore pubblico generato	Istruzione e scuole: ____%	Sviluppo economico e sociale Innovazione: ____%	PNRR: ____%	Ambiente e paesaggio: ____%	Territorio e viabilità: ____%	Qualità ed efficientamento dei processi: ____%
Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione: ____%						

La griglia sopra evidenziata costituisce la sintesi del processo di generazione del valore pubblico programmato della Città metropolitana di Torino per il 2024 ed è stata popolata con gli obiettivi esecutivi/gestionali assegnati con il Piano della Performance (P.d.P), per ciascuno dei quali sono stati individuati i riferimenti sia rispetto alle potenzialità dell’obiettivo di incidere sulle dimensioni di valore pubblico che dei driver influenzati.

Ad ogni obiettivo contenuto nel Piano della performance (P.d.P.) è stata quindi attribuita una dimensione di valore pubblico ed un driver di riferimento e costituisce, insieme agli altri obiettivi del P.d.P., l’unità elementare di popolazione della matrice del valore pubblico generato.

A tale fine il **Piano della performance** contenuto come allegato della sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO contiene pertanto:

- l’elenco degli obiettivi esecutivi/gestionali (obiettivi di Ente, obiettivi di Direzione, obiettivi individuali), corredati della Direzione assegnataria dei medesimi;
- il prospetto dei relativi target e modalità di calcolo;
- uno schema a matrice nel quale per ciascun obiettivo assegnato sono individuati sia il driver che il cluster della dimensione di valore pubblico che l’obiettivo intende perseguire.

In particolare, ogni obiettivo esecutivo/gestionale definito all’interno della programmazione 2024 si collocherà all’interno di un’intersezione, in quanto riferito sia ad una delle 6 dimensioni (cluster) del valore pubblico, sia ad uno dei 5 driver.

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato al termine del periodo di riferimento (anno 2024), in ogni intersezione della matrice si calcola il numero degli obiettivi raggiunti rispetto ai relativi indicatori target.

La media del livello di raggiungimento degli obiettivi collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di valore pubblico per ogni cluster di B.E.S. e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di **valore pubblico complessivo**, il quale può essere letto come: “Valore pubblico generato dalla Città metropolitana di Torino rispetto alla programmazione definita per l’anno corrente”.

2.1.8 - L’impronta del valore pubblico e la sua scala di valutazione

In particolare, lo sviluppo delle 6 dimensioni del valore pubblico, grazie ai 5 driver indicati, determina poi quella che può essere definita come l’**impronta del Valore Pubblico** della Città metropolitana di Torino, che permette tra l’altro l’individuazione delle aree di eccellenza e delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un’attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.

La percentuale ottenuta a consuntivo degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance può essere infine misurata rispetto ad una **scala di valutazione**, che misurerà, in termini di valore

pubblico generato, il livello di adeguatezza dei risultati dell'azione amministrativa secondo la seguente scala di valutazione del valore pubblico generato.

Scala valutazione valore pubblico generato

Valutazione valore pubblico generato	Livello valore pubblico generato	Intervalli valore pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	0% - 20%
	Moderato	21% - 40%
In linea con le aspettative dell'Amministrazione	Adeguito	41% - 60%
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	61% - 80%
	Ottimo	81% - 100%

Il valore pubblico in questo modo viene quindi inteso quale esito finale che l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento, esprimendo la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata.

È comunque da rilevarsi come il valore pubblico, per sua essenza, sia comunque caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore riguarda solo la misura del raggiungimento degli obiettivi gestionali posti dalla Amministrazione per il conseguimento di impatti sui domini e sui cluster del valore pubblico.

Questo processo di valutazione del valore pubblico generato potrà quindi essere ricompreso tra gli oggetti del **Monitoraggio** contenuti nella successiva Sezione 4 del PIAO.

2.1.9 - Accessibilità digitale

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale si proseguirà nel 2024 con gli interventi rivolti a garantire l'accesso agevole a tutti i contenuti e servizi presenti sul sito web istituzionale ed alla implementazione dei dati pubblicati in formato aperto.

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

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

Dal punto di vista tecnico, per l'implementazione delle pagine viene adottato l'HTML 5 insieme ai CSS-level 3 (fogli di stile con CSS *media query*): queste tecnologie permettono la separazione tra

contenuto e impaginazione di un documento, consentendone una fruizione più efficace, indipendentemente dal dispositivo tecnologico adottato e nella maniera più flessibile rispetto ai diversi dispositivi. Disabilitando i fogli di stile, viene visualizzata la versione testuale della pagina. Per poter usufruire in maniera completa di tutti i servizi presenti, si rende necessaria l'attivazione del *javascript*, in particolare per salvare l'home page fra i preferiti nei principali siti di social bookmarking.

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

Le pagine del sito web della Città metropolitana di Torino si adattano automaticamente in base alla larghezza dello schermo del dispositivo in uso. Non solo il lavoro di test ed ottimizzazione delle pagine sui vari dispositivi è in continuo progresso ed evoluzione, ma si lavora per poter - entro il 2024 - andare online con una versione aggiornata della grafica del sito istituzionale, progetto al quale la redazione giornalistica di Città metropolitana di Torino è impegnata con il supporto del CSI Piemonte.

Città metropolitana di Torino attribuisce un particolare valore alla comunicazione pubblica istituzionale e può contare su una squadra di giornalisti professionisti e pubblicisti che lavorano quotidianamente, utilizzando le proprie competenze umane e professionali insieme agli strumenti di comunicazione che la tecnologia offre, per contribuire a far conoscere e far crescere nella considerazione interna ed esterna il nome, il logo e l'attività dell'Ente. Alla base di tutto, si conferma l'obiettivo di implementare le relazioni interne all'Ente per essere sempre più e sempre meglio nella condizione indispensabile di conoscere i molteplici aspetti dell'attività del nostro Ente per poterli comunicare: al territorio, agli amministratori locali, ai cittadini stessi per accrescere la visione positiva del lavoro di Città metropolitana a servizio dei Comuni del territorio e della popolazione, disseminare la conoscenza sulle competenze degli uffici e del personale, informare attraverso un'azione costante, puntuale, tempestiva.

Sono stati diversi e numerosi i modi di comunicare prescelti, che nel periodo post pandemia hanno registrato una preponderante attenzione al digitale, grazie la quale la comunicazione istituzionale della PA ha di fatto cambiato volto, passando da semplice mezzo di informazione a strumento di interazione con i cittadini, grazie alla multicanalità e ai social network che ogni giorno contribuiscono a consolidare un canale quotidiano con i cittadini e con sindaci e amministratori del territorio.

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

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

(documentale, civico semplice, civico generalizzato), istanze di riesame per l'accesso civico generalizzato, segnalazioni e reclami.

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

2.1.10 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

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

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

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

I principali ambiti strategici dell’Agenda riguardano:

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

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

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

Con **Decreto n. 286 del 13/10/2023** è stato approvato il Piano triennale per l’informatica 2022/2024 della Città metropolitana di Torino¹.

Gli obiettivi possono essere così riassunti:

¹ Il Codice per l’Amministrazione Digitale - CAD - attribuisce infatti all’Agenzia per l’Italia Digitale - AgID - la funzione, tra le altre, di *programmazione e coordinamento delle attività delle amministrazioni per l’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, mediante la redazione e la successiva verifica dell’attuazione del Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione contenente la fissazione degli obiettivi e l’individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche*” (art. 14bis, c. 2, lett. b del D.Lgs. 82/05 e s.m.i.). Il Piano nazionale 2022-2024 è stato approvato da Agid nel mese di gennaio 2023. La predisposizione del Piano triennale per la transizione digitale rappresenta, dunque, un atto necessario per far sì che l’azione delle singole amministrazioni sia coerente con la strategia nazionale (ed europea).

In particolare, i capitoli presenti nel decreto sono strutturati in due parti, una prima di carattere discorsivo, volta a evidenziare le correlazioni tra l’azione della Città Metropolitana ed i principi strategici e gli obiettivi definiti a livello nazionale ed europeo, una seconda che riprende tutte le linee di azione (l.a.) individuate dall’Agenzia per l’Italia Digitale nel PTI 22-24 e, per ognuna, riporta in forma tabellare: -descrizione e classificazione della linea di azione AgID -descrizione delle attività (o dello stato dell’arte delle iniziative) di CMT0 correlate alla l.a. considerata -stato di avanzamento delle attività (o iniziative), espresso secondo la seguente scala di valori: o concluso o in corso o programmato o da pianificare o continuativo o n.a. (non applicabile) -orizzonte temporale che CMT0 ha stimato per la realizzazione della linea d’azione -strutture responsabili della realizzazione della linea d’azione -fonti di finanziamento. -e traiettorie delineate fanno riferimento al modello strategico di evoluzione del sistema informativo della PA delineato da AGID, che individua sei aree di intervento, suddivise in due livelli trasversali (interoperabilità e sicurezza informatica) e quattro livelli verticali (servizi, dati, piattaforme e infrastrutture)

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'interoperabilità delle banche dati sia interne che con enti esterni;
- aumentare la sicurezza informatica con azioni mirate a tutelare l'ente da attacchi informatici di vario genere;
- aumentare la trasparenza dei processi amministrativi attraverso la tracciabilità delle attività umane grazie all'adozione di nuovi applicativi informatici per la gestione dei procedimenti;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - a. servizi pubblici comunali fruibili interamente online e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - b. servizi di pagamento elettronico online all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - c. servizi pubblici più veloci da fruire agli sportelli fisici se non possono essere sostituiti da quelli online;
 - d. implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale "IO" del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione, in attuazione dell'articolo 64 bis del Codice dell'Amministrazione Digitale

Con riferimento al percorso di **reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi**, la Città metropolitana sta indirizzando le proprie azioni in base alle linee stabilite dal Piano triennale sopra richiamato. Lo scopo ultimo è quello di fare leva sul potenziale delle tecnologie ICT per favorire l'innovazione, il progresso e la crescita economica del paese. Inoltre, il PNRR individua nella digitalizzazione uno degli assi portanti del processo di ripresa, per cui la spinta verso l'innovazione ha assunto maggior vigore.

L'Amministrazione ha, inoltre adottato, con Determinazione n. 6909 del 31/10/2023 della Direzione Performance, innovazione, ICT, il **Piano di automazione 2023-2024**; gli interventi previsti nel biennio 2023-2024 si muoveranno su alcune direttrici principali, tra loro strettamente correlate, all'interno delle quali:

- avrà forte impulso la digitalizzazione di nuovi servizi, con l'obiettivo di proseguire nel percorso di progressivo miglioramento della capacità della Città Metropolitana di generare ed erogare servizi di qualità;
- proseguirà l'azione finalizzata a valorizzare il patrimonio informativo pubblico sia per garantire servizi efficaci e di valore, sia per disporre delle informazioni necessarie a supportare correttamente i processi decisionali che interessano l'Ente. In tale direzione particolare attenzione sarà posta a favorire l'interoperabilità, attraverso la messa a disposizione dei dati di cui la Città è in possesso, anche tramite l'implementazione delle API ad essi collegate;
- lo sviluppo dei servizi e valorizzazione del patrimonio informativo non possono prescindere dall'utilizzo delle piattaforme nazionali (Spid, CIE, PagoPA, AppIO, PDND, PND, ...), che offrono funzionalità essenziali per l'attuazione della transizione digitale della PA, la Città Metropolitana intende quindi sfruttare al meglio tali strumenti per supportare efficacemente il processo di cambiamento in atto;

- nella consapevolezza che il buon esito del processo di modernizzazione passa necessariamente da un'adeguata infrastruttura tecnologica, in linea con gli indirizzi nazionali, la CMTO intende proseguire nell'attività di migrazione degli applicativi in cloud. Parallelamente l'Ente continuerà nell'attuazione di politiche di rafforzamento della sicurezza informatica, con l'obiettivo di garantire servizi efficaci, sicuri e resilienti.

Il processo di semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure è stato pertanto programmato nel "Piano di automazione 2023-2024" e dal relativo assestamento.

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

E' in corso di aggiornamento l'**elenco dei procedimenti amministrativi** ed il loro livello di digitalizzazione consultabile sul sito web dell'Amministrazione (www.cittametropolitana.torino.it/istituzionale/procedimenti.shtml).

L'amministrazione ha in programma nel corso del prossimo triennio di analizzare e digitalizzare tutti i procedimenti, che sono stati verificati e classificati in base al livello di digitalizzazione⁽²⁾.

Tra gli interventi più qualificanti possono essere citati i seguenti.

Per l'anno 2024, dopo avere effettuato l'analisi e la reingegnerizzazione dei processi inerenti alle Direzioni di linea che hanno in gestione lavori pubblici, è previsto il *deploy* della piattaforma digitale che comporterà un notevole impatto sulle attività di gestione dei progetti.

² Si distinguono i seguenti livelli di digitalizzazione:

Livello 3 - Procedimento interamente digitalizzato

Caratteristiche:

- pubblicazione sul sito istituzionale di informazioni sul procedimento
- obbligo di presentazione dell'istanza su piattaforma con accesso autenticato (SPID/CIE/CNS), con integrazione a registrazione di protocollo e servizi di pagamento PagoPA
- obbligo di presentazione dell'istanza su piattaforma con accesso autenticato (SPID/CIE/CNS), con integrazione a registrazione di protocollo e servizi di pagamento PagoPA che non necessitano di applicativi gestionali di back-office
- gestione dell'istruttoria attraverso applicativi di back-office dedicati
- gestione del procedimento esclusivamente con documenti dematerializzati e/o
- processo di gestione delle informazioni dei singoli procedimenti attraverso DB
- possibilità di monitoraggio dello stato di avanzamento da parte dei richiedenti

Livello 2 – Digitalizzazione della sola presentazione dell'istanza

Caratteristiche:

- pubblicazione sul sito istituzionale di informazioni sul procedimento
- presentazione dell'istanza su piattaforma con accesso autenticato (SPID/CIE/CNS)
- gestione dell'istruttoria attraverso applicativi di produttività individuale
- gestione del procedimento con documenti dematerializzati e/o cartacei
- gestione delle comunicazioni successive alla presentazione con PEC o email

Livello 1 – Fornitura in formato digitale dei soli moduli di istanza

Caratteristiche:

- pubblicazione sul sito istituzionale di informazioni sul procedimento
- pubblicazione sul sito istituzionale di moduli scaricabili di istanza
- presentazione dell'istanza via PEC o email
- gestione dell'istruttoria attraverso applicativi di produttività individuale
- gestione del procedimento con documenti dematerializzati e/o cartacei
- gestione delle comunicazioni successive alla presentazione con PEC o email

Si prosegue l'analisi e la reingegnerizzazione dei **procedimenti amministrativi** che devono essere prioritariamente integrati con gli strumenti previsti nel Piano triennale.

In funzione dell'ambito di riferimento del servizio interessato dall'intervento (in particolare il Dipartimento Ambiente), è stato definito un piano di lavoro che si struttura essenzialmente in tre fasi:

- analisi dedicata a verificare lo stato dell'informatizzazione del sistema di riferimento ed individuare - in relazione alla modulistica oggetto di digitalizzazione - le funzionalità necessarie, oltre ad eventuali ulteriori esigenze legate alla gestione del procedimento correlato all'istanza di parte.

L'analisi sarà essenzialmente legata ai requisiti tecnico-funzionali, ma potrà essere ampliata al processo correlato qualora l'intervento richiedesse un approfondimento di più ampio respiro sul flusso delle attività;

- pianificazione intervento: in funzione dell'esito della prima fase di lavoro verrà definito un piano operativo per il dispiegamento della nuova soluzione;
- attuazione: realizzazione intervento di evoluzione del servizio negli anni 2024-2026.

Per quanto attiene l'**Edilizia scolastica** sono state individuate fonti di dati oggi poco relazionati: i dati patrimoniali (edilizia scolastica), quelli di offerta formativa (istruzione) e quelli geografici (territorio), vengono infatti attualmente gestiti attraverso applicazioni diverse, tendenzialmente verticali e non dialoganti tra loro.

Reingegnerizzare i processi e rendere disponibile uno strumento che consenta di costruire una relazione dinamica tra queste informazioni amplierebbe notevolmente la capacità di lettura dell'informazione nella sua interezza e, di conseguenza, costituirebbe un valido strumento di supporto alle fasi di programmazione e di analisi in capo all'Ente.

In questo contesto si può collocare il progetto **Smart School management**. Si tratta di realizzare una soluzione integrata che renda disponibili ai referenti della Città Metropolitana di Torino le fonti informative dell'intero ecosistema scolastico, tramite una consultazione diretta dei dati o tramite la consultazione di grafici/statistiche, a seconda delle esigenze individuate, a partire dalla piattaforma *Yucca*. In sostanza, si tratta di avviare un sistema decisionale e predittivo in grado di supportare le politiche di programmazione e di gestione dell'intero ecosistema scolastico, oltre allo stato ed all'efficienza degli edifici, la costituzione della popolazione scolastica, l'accessibilità, gli spostamenti ad essa legati e l'offerta formativa, fattori intesi come tasselli per un'efficace pianificazione scolastica.

Il rilascio della Dashboarding ecosistema scolastico è prevista per il 2024.

Inoltre, nel quadro dei progetti di «Digital Innovation» si sperimenterà l'applicazione dell'«**Urban Digital Twin**» su alcune scuole di competenza della Città Metropolitana di Torino, in sinergia con i dati raccolti ed elaborati nel DATA HUB dell'Ente, anche attraverso il progetto Smart School.

L'obiettivo, da raggiungere entro il 2024, è quello di «monitorare» l'efficienza energetica degli edifici per alcune scuole (verificando così energia prodotta, consumata, venduta e acquisita), al fine di valutarne il bilancio energetico complessivo. Laddove gli impianti fotovoltaici non siano ancora stati realizzati, il bilancio verrà stimato a partire dai dati geografici tridimensionali a disposizione, nel rispetto di quanto previsto con l'iniziativa in corso di «project financing». Al termine della sperimentazione si valuterà se e come estendere il monitoraggio ad altre scuole, previo avvio di un

progetto specifico che comprenda anche l'acquisizione di dati geografici mancanti (es. 3D tetti, etc). Il monitoraggio, contestualmente ad analisi predittive (es. andamenti demografici, spostamenti origine destinazione) associate a tecniche di **GEO AI**, consentirebbe di supportare la strategia dell'Ente con simulazioni per:

- la realizzazione di nuovi impianti e relative «location» in «project financing»;
- la costituzione di «comunità energetiche».

Per quanto attiene la **Viabilità**, il Sistema di gestione attività di manutenzione stradale è collegato a più interventi, la cui realizzazione - data la complessità del Sistema in questione - avverrà in ottica modulare, per componenti autoconsistenti.

In particolare, oltre all'intervento in parola sono previste azioni relative a:

- Implementazione e integrazione dei livelli del Catasto Strade;
- Sistema di monitoraggio dell'efficienza della rete;
- Sistema a supporto del censimento e monitoraggio opere d'arte.

Nel corso dell'anno 2024 è inoltre prevista la reingegnerizzazione dei processi inerenti alla **gestione delle risorse umane** e, per il 2025, l'implementazione di una piattaforma ad architettura comune a tutte le amministrazioni del Consorzio CSI. La Città Metropolitana di Torino fruisce dei servizi al personale principalmente attraverso la piattaforma dedicata del CSI-Piemonte che condivide nell'utilizzo con altri 57 enti.

Il progetto complessivo, curato dal CSI-Piemonte, prevede la sostituzione dell'attuale piattaforma e l'ampliamento dei servizi offerti. Per quanto riguarda i singoli enti – e, quindi Città Metropolitana di Torino – sono previste attività di accompagnamento al *change*, integrazione con il sistema informativo, migrazione dati e recupero dati storici e formazione, che saranno oggetto di specifiche iniziative.

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

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

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

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

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

- analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;
- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

L'ufficio, costituito dal responsabile individuato nella figura del Dirigente della Direzione Performance, innovazione, I.C.T. ed R.T.D. sarà costituito da un gruppo di lavoro composto da un rappresentante per ciascun Dipartimento o Direzione dell'Ente.

Gli obiettivi dell'ufficio sono:

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

Sottosezione 2.2 - Performance

2.2.1 – Contenuti della sottosezione

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Il riferimento primario è quindi costituito dagli obiettivi, dagli indicatori di performance e quindi dal concetto di “performance organizzativa”, così come definita anche nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica.

2.2.2 - La struttura della programmazione e il ciclo della performance

La **struttura della programmazione** della Città metropolitana è uniformata ai principi della riforma individuata dalla legge 4 marzo 2009, n.15, dal decreto legislativo attuativo del 27 ottobre 2009, n.150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La pianificazione della performance è distinta in due specifici livelli tra di loro strettamente correlati: la pianificazione strategica e la pianificazione operativa, organizzati in una logica top-down, ed in particolare:

- Il **livello strategico** è definito inizialmente dalle Linee programmatiche che il Sindaco, sentito l'organismo di coordinamento, presenta al Consiglio metropolitano; Esse individuano le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato.
- Le linee programmatiche evolvono successivamente nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) che individua per il triennio i progetti e gli obiettivi strategici derivanti dalle linee programmatiche.
- Il Piano degli Obiettivi / Piano della performance (di seguito abbreviato in *Piano della performance 2024*) assolve allo scopo di definire il **dettaglio operativo**, rispetto ai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione (P.E.G.).

L'attuale **Ciclo della Performance** della Città metropolitana di Torino, articolato in più fasi, è un sistema che permette di valutare le singole strutture organizzative, il personale di riferimento e le relative prestazioni.

Con il D.P.R. n. 81/2022, il PIAO ha assorbito il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance.

Il PIAO diventa quindi il documento di riferimento della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce la declinazione degli obiettivi strategici dell'Ente, di quelli operativi in quelli gestionali assegnati alle posizioni dirigenziali.

Individua altresì gli indicatori per la misurazione della performance dell'Ente e la valutazione del Valore Pubblico generato.

Gli obiettivi gestionali di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio metropolitano nel Documento Unico di

Programmazione e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel D.U.P..

Gli obiettivi di performance sono articolati per Dipartimenti / Direzioni e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, nell'ambito della performance individuale e di quella organizzativa.

Il concetto di **Performance Organizzativa** esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i..

Il Piano della Performance 2024 individua gli obiettivi gestionali che vengono assegnati ai relativi responsabili.

Ciascun obiettivo è costruito in modo da essere collegato ad uno o più indicatori, questo al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati, relativamente al grado di raggiungimento degli stessi.

A tale scopo ad ogni indicatore infatti è associato un target che rappresenta il risultato o livello che l'Amministrazione intende perseguire.

2.2.3 - Individuazione degli obiettivi gestionali 2024

La capacità dell'Ente di raggiungere risultati in termini di miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale è strettamente connessa alla sua capacità di programmazione e quindi alla sua capacità di individuare obiettivi di performance che abbiano a loro volta impatti significativi in termini di efficientamento dell'azione amministrativa e che siano a loro volta funzionali alle strategie di creazione di valore pubblico ed al miglioramento continuo dei servizi che la Città metropolitana di Torino offre ai suoi cittadini.

Gli obiettivi gestionali sono programmati in modo funzionale alle strategie di generazione del Valore pubblico e di miglioramento continuo.

E' stato migliorato e semplificato **il sistema premiante**, si è passati da quasi 500 obiettivi complessivi dell'anno 2022, inerenti le attività ordinarie a 97 definiti con una logica del tutto diversa: chiari, economicamente misurabili, raggiungibili e che rappresentino un valore aggiunto per l'Ente e per il territorio.

Di seguito si riassumono alcune caratteristiche rilevanti utilizzate nella definizione degli obiettivi di performance 2024:

- Sono stati individuati obiettivi chiari, economicamente misurabili e raggiungibili che rappresentano un **valore aggiunto per l'Ente**, non legati alle normali attività dell'Ente;
- Sono stati individuati **obiettivi** riferibili non solo a singoli settori ma **trasversali** a più processi e più Direzioni, con lo scopo di migliorare l'integrazione e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse finanziarie, umane e tecnologiche;

- Per ogni obiettivo è stato definito un **target sfidante ma raggiungibile**, tarato per una valorizzazione oggettiva del grado di raggiungimento, che definisce in anticipo i punteggi assegnati in caso di raggiungimento parziale e soglie minime sotto le quali non è possibile andare; nei casi in cui si sia riproposto un obiettivo dell'anno scorso, come ad esempio di razionalizzazione dei costi di gestione, sono stati assegnati target maggiormente sfidanti. Ulteriori obiettivi di razionalizzazione dei costi di gestione potranno essere individuati con l'approvazione del "Piano triennale di razionalizzazione delle spese" ex art. 16 del D.L. 06/07/2011 n. 98, entro il termine del 31 marzo.
- Particolare attenzione è stata posta **alla ponderazione degli obiettivi gestionali** in relazione alla loro importanza strategica, alla complessità realizzativa e alla rilevanza organizzativa di una Direzione nel perseguire un obiettivo comune o di Ente;
- Sono stati assegnati 3 obiettivi "di Ente" con lo scopo di responsabilizzare e coinvolgere tutte le strutture nel perseguire obiettivi condivisi e generali, in particolare:
 - 1) **incrementare la redditività dell'Ente** o razionalizzare i costi di gestione. E' stato definito un target di 1.000.000 € come somma di maggiori entrate o minori costi;
 - 2) **ridurre i termini di pagamento** delle fatture;
 - 3) **raggiungere tutte le milestones del PNRR**;
- sono stati assegnati **2 obiettivi di Direzione e 3 obiettivi individuali** specificatamente calibrati tenendo conto della struttura organizzativa, della linea gerarchica e della tipologia di attività svolta, come ad esempio la riduzione dei costi a parità di servizi erogati, specifici progetti di miglioramento dei servizi erogati, di reingegnerizzazione ed efficientamento dei processi sia interni che verso i cittadini;
- Focus particolare nel corso del 2024 è stato rivolto verso obiettivi di **digitalizzazione** delle attività, spingendo soprattutto verso la dematerializzazione e messa on line dei procedimenti, l'integrazione tra i vari applicativi e verso strumenti condivisi come PagoPA; sono stati assegnati inoltre progetti particolarmente innovativi come "*Smart School Management*" e "*Urban Digital Twin*".

2.2.4 - Il Piano della performance 2024

Nel corso della fine dell'anno 2023 si sono tenuti degli incontri tra la Direzione Generale e le singole Direzioni e Dipartimenti dell'Ente al fine di definire gli obiettivi di performance ed i relativi indicatori da attuare nel corso del 2024.

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

Gli obiettivi individuati sono stati quindi utilizzati per la predisposizione del Piano della Performance 2024.

Nel **Piano della Performance 2024** gli obiettivi assegnati alle Direzioni/Dipartimenti sono stati organizzati in tre tipologie:

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

Per ciò che concerne gli *Obiettivi di Ente*, sono stati assegnati 3 obiettivi comuni a tutte le Direzioni/Dipartimenti che riguardano: (1) il miglioramento della redditività dell'Ente attraverso la razionalizzazione dei costi o l'aumento delle entrate, (2) l'efficientamento gestionale e strategico delle spese, (3) il raggiungimento delle *milestones* del 2024 previste dal PNRR.

Per ciò che concerne gli *Obiettivi di Direzione*, sono stati assegnati a ciascuna Direzione/Dipartimento, 2 obiettivi.

Il primo obiettivo, comune a tutte le Direzioni e Dipartimenti riguarda la definizione di un set di indicatori di efficienza ed efficacia per i dipendenti in lavoro agile da implementare entro il 30/09/2024.

Il secondo obiettivo è specifico per ciascuna Direzione / Dipartimento ed è inerente ai principali ambiti di responsabilità della Direzione o del Dipartimento; in generale è diretto a conseguire miglioramenti dei processi in termini di loro efficientamento, dematerializzazione, reingegnerizzazione e di riduzione di tempi e costi per la conclusione dei procedimenti.

Per ciò che concerne gli *Obiettivi Individuali*, sono stati assegnati a ciascun Dirigente e Direttore 3 o 4 obiettivi relativi a traguardi inerenti ad aspetti non ordinari e qualificanti gli specifici ambiti di competenza della Direzione o del Dipartimento.

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

Il “Piano della Performance 2024” costituisce l'Allegato B) della presente sottosezione del Piano quale sua parte integrante e sostanziale.

Gli obiettivi specifici contenuti nel Piano della Performance 2024, sono da intendersi assegnati ai singoli Dirigenti ed alle singole strutture dell'Ente con l'approvazione del Presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi - Piano della performance 2024 è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/performance/piano-performance>

Il Piano della performance è completato dal **prospetto dei relativi target e modalità di calcolo** nonché dallo **schema a matrice** nel quale per ciascun obiettivo assegnato sono individuati sia il driver che il cluster della dimensione di valore pubblico che l'obiettivo intende perseguire.

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

A tale proposito sono state definite nel 2023 diverse modifiche al documento di SMVP che riguardano la metodologia di valutazione dei dipendenti, dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità e dei Dirigenti.

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

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

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

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

2.1.11 - Ufficio per la Transizione Digitale

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

Nell'ambito delle iniziative per la trasformazione digitale delle Pubbliche amministrazioni, il Ministro per la PA ha emanato la Circolare n. 3 del 1 ottobre 2018 con la quale si sollecitano tutte le amministrazioni a individuare al loro interno un **Responsabile per la Transizione al Digitale** (R.T.D.).

Con D.C.R.S. n. 131 del 09/11/2022 è stato da ultimo nominato il dott. Filippo Dani, in qualità di dirigente della direzione Performance, innovazione, ICT, quale Responsabile per la Transizione al Digitale (R.T.D.) ai sensi dell'art. 17 del C.A.D., per lo svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge ed integrati dalla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 1 ottobre 2018.

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

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

- coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;

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

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

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

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

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

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

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

Nel mese di agosto 2023 con Decreto del Sindaco metropolitano n. 244 del 01/08/2023 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto integrativo 2023-2025 per il personale della Dirigenza della Città metropolitana di Torino.

Per ciò che attiene alla retribuzione di risultato, è stata introdotta la **disciplina delle eccellenze** che prevede che ai primi 3 Dirigenti individuati in base all'ordine decrescente di punteggio complessivo di valutazione è attribuita una retribuzione di risultato con incremento del 30% rispetto al valore medio pro-capite rapportata al servizio prestato nell'Ente nell'anno.

Inoltre è stato previsto che la valutazione conseguita dal Dirigente in applicazione del S.M.V.P. cessi di essere ricondotta a fasce di punteggio e si consideri il punteggio puntuale.

2.2.5 - Il monitoraggio

Il monitoraggio del Piano della Performance viene effettuato almeno una volta in corso d'anno e al termine del corrispondente ciclo di competenza.

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

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

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

La verifica dell'andamento degli obiettivi è assicurata dallo svolgimento di incontri con la dirigenza aventi cadenza almeno trimestrale diretti alla verifica dello stato di avanzamento dei progetti.

La rendicontazione dei risultati si svolge in conclusione del ciclo della performance, attraverso la redazione, la pubblicazione di specifici documenti consuntivi:

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

La rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi di performance costituirà la base di calcolo per la determinazione della scala di valutazione del valore pubblico generato, così come previsto nella precedente sottosezione 2.1 “Valore pubblico”.

Si rinvia a quanto previsto nella Sezione 4 “Monitoraggio” del presente Piano per la descrizione della programmazione delle modalità operative del medesimo.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

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

2.3.1 - Quadro normativo di riferimento

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano Integrato di Attività ed Organizzazione [PIAO], hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

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

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

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

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

Lo stesso concetto di **Valore Pubblico** è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio.

In questa Sottosezione predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'Organo di Indirizzo, viene indicato come l'Ente individua, analizza e contrasta i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Per l'anno 2024 gli **Indirizzi Strategici in materia di gestione del rischio corruttivo**, individuati dal Consiglio Metropolitan con Deliberazione n. 52/2023 del 5 dicembre 2023, risultano sintetizzati nella seguente tabella:

MATERIA/PROCESSO	Previsioni normative/PNA/Anac	OBIETTIVO 2024
1. Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder.	Legge n. 190/2012 - PNA 2022.	Rafforzamento dell'analisi del contesto esterno – pubblicazione del presente Sottosezione sul sito web istituzionale dell'Ente in consultazione esterna

2. Rafforzamento dell'analisi e ponderazione dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici e alla gestione dei fondi Pnrr.	Legge n. 190/2012 – All. 1 PNA 2019 - PNA 2022.	Revisione della mappatura relativa all'Area B [appalti] con <i>risk assessment</i> orientato all'aggiornamento della ponderazione degli afferenti rischi secondo l'approccio metodologico di cui all'Allegato 1 del Pna 2019.
3. Integrazione tra apparato anticorruzione [revisione della regolamentazione interna] con l'apparato antiriciclaggio.	L. 190/2012 - PNA 2022 – D. Lgs. n. 231/2007 – procedura interna antiriciclaggio.	Avvio iter della revisione del Regolamento per la determinazione dei criteri per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici [Deliberazione C.P. n. 95525 del 29.11.1990.
4. Formazione del personale.	L. 190/2012 - PNA 2022.	Approccio formativo integrato Anticorruzione/Codice di Comportamento/ <i>Whistleblowing</i> /Antiriciclaggio/PNRR/Sistema Controlli Interni.
5. Revisione e implementazione dell'albero della Trasparenza.	L. 190/2012 - PNA 2022.	Reingegnerizzazione del processo di pubblicazione dei dati/documenti relativi ad <i>incarichi di consulenza e collaborazione</i> .
6. Rotazione.	L. 190/2012 - D.Lgs. 165/2001 - PNA 2019, Parte III e Allegato 2 - PNA 2022.	Sensibilizzazione al concetto di <i>circularità delle informazioni</i> e condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività.
7. Istituto del <i>Whistleblowing</i>.	Legge n. 190/2012 – PNA 2022 – Direttiva UE 2019/1937 – D. Lgs. n. 24/2023 – Linee Guida Anac [Delibera n. 311 del 12 luglio 2023].	Revisione della procedura dell'Ente in materia di <i>Whistleblowing</i> alla luce delle novità normative intervenute nell'anno 2023.

Da tenere in considerazione che al primo **Obiettivo 2024** riportato in tabella [**Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder**] è stato già dato adempimento a mezzo nota del RPCT prot. n. 00175166 del 12 dicembre 2023, con la quale la Sottosezione 2.3 *Rischi Corruttivi e Trasparenza* e la Deliberazione Consiliare n. 52/2023 [*Indirizzi Strategici 2024*] sono stati resi disponibili, in consultazione pubblica, per le osservazioni e gli spunti di revisione degli *stakeholder esterni* dal 12 dicembre 2023 alla data del 8 gennaio 2024 attraverso la pubblicazione della procedura aperta, con allegato materiale documentale, sul sito web istituzionale dell'Ente.

Il secondo **Obiettivo 2024** [**Rafforzamento dell'analisi e ponderazione dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici (Area B Mappatura) e alla gestione dei fondi Pnrr**] prosegue in continuità con quanto realizzato nel 2023 per l'Area di Rischio A della *Mappatura Processi e Rischi* [Risorse Umane], sulla scorta di una metodologia di lavoro che andrà a concentrarsi sulla mappatura dei processi dell'Area di Rischio B riportando, in particolare, il **processo** [vale a dire *la sequenza di attività che trasformano le risorse in un output destinato o a clienti interni (altre Unità Organizzative) o direttamente alla collettività*] ed allineandolo alla descrizione e definizione che del medesimo è riportata nel Funzionigramma del Rous aggiornato all'edizione n. 17 vigente dal 1 marzo 2023 a seguito del Decreto di Riassetto Organizzativo del Sindaco Metropolitan n. 44 del 22 febbraio 2023, tutto ciò al fine di uniformare **la denominazione del processo** rispetto alla pluralità di documenti all'interno dei quali il medesimo può essere riportato [si pensi alla filiera Rous/Funzionigramma – Mappatura rischi corruttivi – elenco dei processi da reingegnerizzare – Registro privacy percorrendo la quale, in chiave di semplificazione e trasparenza, uno stesso processo deve essere identificato e chiamato allo stesso modo].

Il terzo **Obiettivo 2024** [**Integrazione tra apparato anticorruzione (revisione della regolamentazione interna) con l'apparato antiriciclaggio**] si pone, anch'esso, in continuità con quanto realizzato nel 2023 circa la *revisione 2023 della procedura interna antiriciclaggio alla luce dei processi PNRR* [approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 251 del 9 agosto 2023] cui

ha fatto seguito la Circolare del Gestore Antiriciclaggio dell'Ente prot. n. 00136443 del 6 ottobre 2023. Da segnalare, quale prima valutazione di efficacia e impatto della nuova procedura a distanza di 5 mesi dall'approvazione [agosto 2023/gennaio 2024], la trasmissione [nei mesi di novembre e dicembre 2023] al Presidio Antiriciclaggio della Direzione Affari Istituzionali [A02] di **numero 3 segnalazioni**, una delle quali [destrutturata in 3 distinte segnalazioni in regime di connessione] già istruita ed in fase di inoltro alla Unità di Informazione Finanziaria [UIF] della Banca d'Italia, le altre due in fase di istruzione e valutazione da parte del Presidio.

Da segnalare, altresì, nell'ambito del *Quinto Piano d'Azione Nazionale per il Governo Aperto* coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che il Presidio Antiriciclaggio dell'Ente ha partecipato ad uno specifico e mirato incontro on line in data **11 ottobre 2023**, con rappresentanti dell'Unità di Informazione Finanziaria [UIF], dell'Anac e della Scuola Nazionale dell'Amministrazione [SNA], per discutere e mappare, nel quadro del progetto denominato *Reti per l'Integrità e la Trasparenza*, le caratteristiche concrete dell'attività di individuazione, valutazione e comunicazione delle operazioni sospette posta in essere dall'Ente. La riunione ha assunto a riferimento una griglia di autovalutazione, fornita dalla UIF, per individuare i principali *fattori abilitanti* ritenuti di maggiore importanza ai fini della concreta attivazione del dovere di comunicazione. Le informazioni raccolte sono state aggregate in forma anonima con quelle acquisite in analoghe riunioni con altre Amministrazioni con l'obiettivo di delineare, in termini più sistemici, un modello di collaborazione attiva in ambito di antiriciclaggio che possa essere proposto ad un più ampio numero di Enti del comparto pubblico.

In una logica di assoluta continuità ed integrazione con l'Ambito Anticorruptivo, tenuto conto che, a norma dell'articolo 10 comma 1 del D. Lgs. n. 231/2007 e s.m.i. [recepito all'articolo 3 della procedura interna antiriciclaggio], l'impianto antiriciclaggio deve trovare applicazione anche per i *procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati*, si pianifica per il **2024**, in ottica di implementazione dell'integrazione provvedimentale, **la revisione del Regolamento per la determinazione dei criteri e delle modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici** approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 95525 del 29.11.1990.

Per il quarto **Obiettivo 2024 [Formazione del personale]** si rinvia al *Piano della Formazione*. Il quinto **Obiettivo 2024 [Revisione e implementazione dell'albero della Trasparenza]** si pone in continuità con l'adeguamento, già realizzato nel 2023, dello schema organizzativo *standard* della sezione *Amministrazione Trasparente – elenco degli obblighi di pubblicazione*, allegato alla Deliberazione Anac n. 1310/2016, all'**Allegato 9** al Pna 2022, con previsione, per il 2024, di un *focus* specifico sulla Sezione *Incarichi di consulenza e collaborazione*.

Nel quadro del sesto **Obiettivo 2024 [Rotazione]** si andrà a consolidare il concetto di ***circolarità delle informazioni*** attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

Per il settimo **Obiettivo 2024 [Istituto del Whistleblowing]** da segnalare che, alla luce della cornice sanzionatoria di cui all'articolo 21 del Decreto Legislativo n. 24/2023, e più in generale del recentissimo intervento normativo seguito dalle ***Linee Guida in materia di protezione dei segnalanti*** adottate dall'Anac con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, sono state già avviate nel 2023 le procedure prodromiche all'**Obiettivo 2024** di aggiornare la **procedura dell'Ente in**

materia di *Whistleblowing*.

In particolare, è stata richiesta al Dirigente della Direzione Performance, Innovazione, ICT [QA1] a mezzo mail del 19 luglio 2023, con previsione di coinvolgimento del Csi Piemonte, una **informativa** di descrizione delle caratteristiche tecniche della piattaforma telematica attualmente in uso presso il nostro Ente per la ricezione e gestione delle segnalazioni interne che, come detto, devono presentare una idoneità atta a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dai trattamenti di dati effettuati.

Per quel che attiene al secondo aspetto sopra richiamato, vale a dire quello dell'accesso selettivo alla piattaforma telematica dedicata al *Whistleblowing*, si evidenzia che è stato creato un nuovo indirizzo di posta elettronica [segnalazioni.anticorruzione@cittametropolitana.torino.it] al quale accede esclusivamente il Segretario Generale dell'Ente in qualità di RPCT, nonché richiesto [sempre a mezzo mail del 19 luglio 2023 indirizzata al Dirigente della Direzione Performance, Innovazione, ICT (QA1)] di associare questo nuovo indirizzo di posta alla piattaforma telematica in modo tale che venga attivato un sistema di notifica conseguente all'inoltro in piattaforma della segnalazione interna.

La Direzione Affari Istituzionali, nella funzione di presidio a supporto del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [RPCT], ha predisposto un documento di sintesi circa i contenuti del recentissimo Decreto Legislativo n. 24/2023, all'interno del quale sono stati valorizzati i due canali per l'inoltro delle segnalazioni:

- la piattaforma telematica;
- la forma orale, per la quale si è previsto un dedicato numero telefonico.

Alla luce delle *Linee Guida in materia di protezione dei segnalanti* [approvate con Delibera Anac n. 311 del 12 luglio 2023] le quali prevedono, nella Parte Prima riguardante *i canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni*, che i soggetti del settore pubblico sentano preliminarmente le Organizzazioni Sindacali circa la definizione, in apposito atto, delle procedure per la ricezione e gestione delle segnalazione, il Presidio Anticorruzione con mail del 1 agosto 2023 ha trasmesso la richiamata documentazione a tutte le Sigle Sindacali richiedendo di produrre eventuali osservazioni entro la data del 4 settembre 2023. **Non sono pervenute osservazioni.**

Con protocollo di arrivo n. 00125031 del 13 settembre 2023 il Csi Piemonte ha trasmesso al Presidio Anticorruzione nota di illustrazione delle principali funzioni/caratteristiche della soluzione:

- 1) ospitata sul datacenter del CSI in modalità cloud;
- 2) garanzia di anonimato e gestione dell'identità conforme alle indicazioni di Anac;
- 3) servizio conforme al GDPR [General Data Protection Regulation] e alla normativa italiana in materia di *Whistleblowing*;
- 4) fruizione dell'intero servizio in HTTPS [HyperText Transfer Protocol over Secure Socket Layer];
- 5) informazioni crittografate all'interno della piattaforma;
- 6) accesso alle segnalazioni esclusivo al solo Gestore della segnalazione;
- 7) non vengono memorizzati dati nella cache del browser;
- 8) allo scadere della segnalazione nessun dato [segnalazione, eventuali, allegati ..., etc.] viene mantenuto nella piattaforma;
- 9) comunicazione sicura e anonima tra il Gestore e il segnalante, grazie all'attribuzione di un ID, generato in automatico dal sistema nel momento in cui si invia una segnalazione, e che permette al segnalante, in qualunque momento di accedere tramite quel codice alla sua segnalazione e

monitorarne lo stato;

10) non vengono registrati metadati sensibili che potrebbero portare all'identificazione del segnalante.

A mezzo mail del 2 ottobre 2023 il *Supporto Whistleblowing* del Csi Piemonte ha inviato, per il RPCT, il link di attivazione alla casella di posta segnalazioni.anticorruzione@cittametropolitana.torino.it.

Gli aggiornamenti della presente Sottosezione terranno conto delle risultanze della Relazione Annuale 2023 del RPCT [attualmente in corso di redazione previa acquisizione di dati da parte delle Direzioni QA4 e QA5, il cui termine per la pubblicazione è fissato al 31 gennaio 2024], del monitoraggio intermedio relativo al raggiungimento dei predetti Obiettivi 2024, della Deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 con la quale l'Anac ha approvato l'**Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione** [PNA], del ciclo di digitalizzazione integrale degli appalti pubblici che, come previsto dal nuovo Codice degli Appalti [D. Lgs. n. 36/2023] e dagli impegni presi con il Pnrr, ha acquisito piena efficacia a far data dal 1 gennaio 2024.

2.3.2 - Misure di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza

I contenuti della presente Sottosezione sono stati predisposti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [RPCT] in apposito documento trasmesso alla Direzione Strategie, miglioramento processi ed organizzazione in data 16 ottobre 2023 ed aggiornata in data 13 dicembre 2023.

Il documento contenente le misure di prevenzione della corruzione e la sezione Trasparenza , denominato *Sezione 2 PIAO – Rischi corruttivi aggiornamento dicembre 2023* è allegato quale parte integrante e sostanziale della presente Sottosezione sotto la lett. C) e si compone della *Mappatura dei processi e dei procedimenti per aree di rischio* [sub C1], dell'*Appendice Area B Mappatura dei processi per aree di rischio* [sub C2] e della *Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco obblighi di pubblicazione* [sub C3].

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	pag. 63
3.2 Organizzazione del lavoro agile	pag. 68
3.2.2 Piano delle Azioni Positive	pag. 79
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale ...	pag. 84
3.3.2 Piano della formazione	pag. 105

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

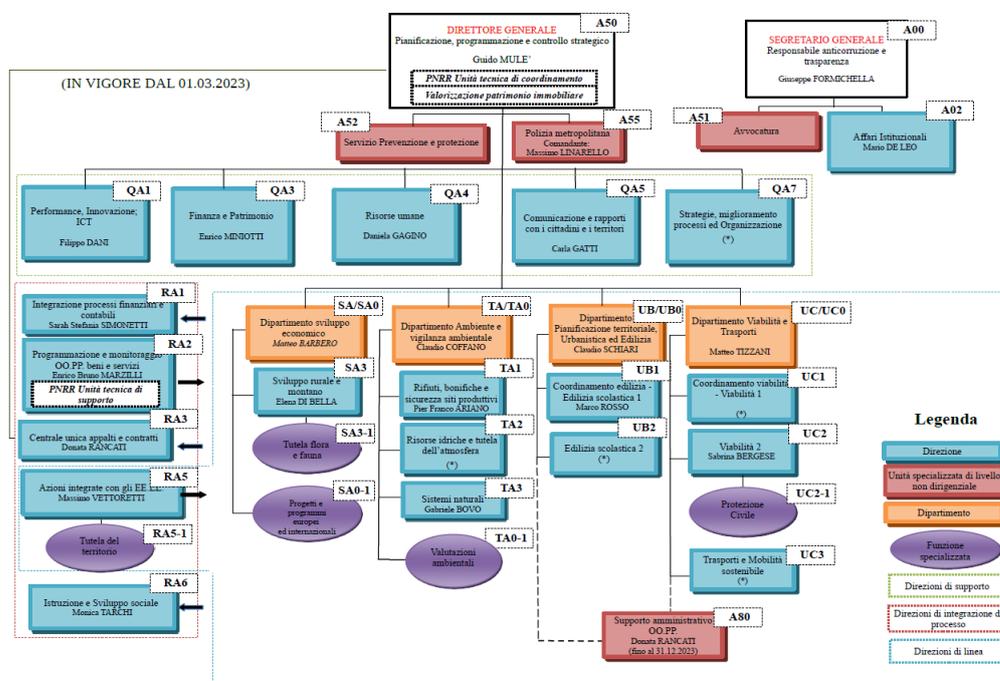
Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa

Le disposizioni sulle città metropolitane e province di cui alla L. n. 56/2014 ed il riordino delle funzioni amministrative conferite alla Città Metropolitana di Torino ed alle province dalla Regione di cui alla L.R. n. 23/2015, hanno imposto una rivisitazione complessiva della struttura organizzativa dell'Ente, attuata in occasione di due momenti di riforma del modello organizzativo dell'Ente nel 2018 e a marzo del 2023. L'attuale struttura organizzativa, vigente a partire dal 1 marzo 2023³, si compone complessivamente di 24 Direzioni, di cui una (A02-Affari Istituzionali) con riferimento diretto al Segretario Generale.

Le altre direzioni presenti sono:

- direzioni di linea (9 direzioni suddivise in 4 distinti dipartimenti), che garantiscono le attività connesse alle funzioni finali dell'ente sul territorio e l'erogazione diretta di servizi esterni;
- direzioni di supporto (complessivamente 5), che garantiscono la disponibilità e sviluppo delle risorse e dei processi necessari allo svolgimento delle funzioni dell'Ente;
- direzioni di integrazione di processo (complessivamente 5), che garantiscono il rafforzamento degli strumenti di integrazione tra le unità organizzative, al fine di ridurre al minimo le dispersioni e di favorire la cooperazione tra di esse, anche attraverso una chiara e completa comprensione degli obiettivi e delle finalità affidate a ciascuna.

3.1.1 - Organigramma



3 Decreto del Sindaco metropolitano n. 44 del 27 febbraio 2023

3.1.2 - Interventi di revisione organizzativa

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

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

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

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

Nel corso del 2023 si è quindi avviato un processo di revisione organizzativa dell'impianto per meglio rispondere ai mutamenti di contesto socio economico conseguenti alla pandemia ed all'attuale situazione internazionale e per mettere l'Ente nelle migliori condizioni per poter cogliere appieno la sfida posta dalle riforme e dagli investimenti del PNRR, in particolare evidenziando le attività che storicamente rappresentano le funzioni operative più rilevanti dal punto di vista economico e di interventi infrastrutturali dell'Ente Metropolitano.

Nell'organigramma attuale sono quindi presenti: due dipartimenti dedicati alle funzioni dell'edilizia (UB) e della viabilità e mobilità (UC), in precedenza uniti in un unico Dipartimento "Territorio, edilizia e viabilità" e le strutture che operano a supporto dell'attuazione e del monitoraggio del PNRR, così come specificato nel successivo paragrafo 3.1.4.

3.1.3 – Impatto del contesto operativo e delle nuove esigenze gestionali sul riassetto delle Direzioni

A partire dal 2018⁴ la metodologia di valutazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità finalizzate ad attribuire un peso ad una Direzione, e quindi alla relativa retribuzione (indipendentemente dalla valutazione che poi seguirà sulla performance del dirigente) è basata su un sistema di fattori che comprendono competenze, *problem solving*, discrezionalità decisionale, gestione risorse, impatto dei servizi, contesto che caratterizzano le attività che la Direzione deve svolgere. Nel 2023 l'Ente, pur confermando la stessa metodologia, ha voluto valorizzare gli aspetti oggi ritenuti imprescindibili, al di là del livello di competenze comunque richiesto, attribuendo un maggior peso a elementi quali *problem solving*, discrezionalità decisionale o gestione delle risorse sia umane che economiche. La nuova pesatura delle Direzioni ha inoltre preso in considerazione alcuni importanti elementi, nuove "condizioni operative esogene", che hanno influenzato gli aspetti organizzativi e le modalità di lavoro. Tra questi:

4 concertazione del 5 luglio 2018

- il PNRR, con gli interventi progettati e/o attuati, che ha coinvolto le strutture in più fasi di lavorazione (gestione atti, gestione risorse economiche, programmazione e monitoraggio degli interventi e degli acquisti, appalti e contratti);
- la dematerializzazione e digitalizzazione dei processi, la gestione di applicativi più complessi e performanti, che richiedono però competenze digitali e capacità di interazione con strumenti più evoluti con ricadute sui servizi e l’impatto con l’utenza;
- i limiti e le opportunità del lavoro a distanza, la modalità di lavoro agile, ormai a regime, che ha comportato anche nuove procedure e l’esigenza di nuove abilità gestionali o viceversa, un maggior carico di lavoro e un rinforzo sulle competenze (vedi cybersecurity);
- la mole delle nuove assunzioni, la stabilizzazione dei C.F.L. (contratti formazione lavoro), le nuove modalità di gestione dei concorsi e l’attivazione dei concorsi stessi a partire dal 2023;
- il rinforzo delle competenze dei dipartimenti, definito a partire da marzo 2023 ed i primi conseguenti interventi di microrganizzazione delle strutture stesse, con l’accentramento delle funzioni in particolare di coordinamento e pianificazione, lasciando alle direzioni tipicamente di linea la possibilità di concentrarsi sugli interventi sul territorio.

Le strutture organizzative con la nuova ponderazione entreranno in vigore dal 1 febbraio 2024.

3.1.4 – Governance della Città metropolitana sui progetti del P.N.R.R.

Per la gestione dei progetti PNRR la Città metropolitana di Torino ha deciso di inserire all’interno della struttura organizzativa già esistente, due unità specifiche dedicate, con carattere trasversale rispetto alla struttura stessa, composte entrambe da personale appartenente alle direzioni coinvolte negli interventi. Tale organizzazione è stata formalizzata con Decreto del Sindaco Metropolitano dell’11 maggio 2022, che istituisce il modello organizzativo interno della Città metropolitana di Torino nell’ambito dei progetti e degli interventi del P.N.R.R. rispetto ai quali l’ente ha un ruolo di soggetto attuatore o di regia.

Le due Unità dedicate sono:

- **L’Unità tecnica di coordinamento** che recepisce e sintetizza gli indirizzi dell’Amministrazione per l’attuazione del P.N.R.R.

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

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

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

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

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

In dettaglio, ai compiti assegnati all'unità tecnica di supporto, si aggiungono le seguenti attività:

- Verifica della correttezza dei vari adempimenti previsti rispetto alla normativa in tema di P.N.R.R.;
- Verifica del rispetto dei cronoprogrammi;
- Raccolta dei dati dagli uffici competenti dell'attuazione degli interventi, validazione degli stessi e caricamento sul sistema Re.Gi.S. entro le scadenze previste;
- Verifica della conformità degli atti adottati con la normativa applicabile in tema di P.N.R.R. (ad esempio, realizzazione di quanto previsto nelle proposte progettuali presentate, apposizione dei loghi corretti, rispetto dei principi trasversali quali la parità di genere, l'inclusione dei giovani, etc.);
- Gestione e coordinamento del sistema di archiviazione dei documenti (al momento da definirsi).

Allo scopo di garantire un efficace e pronto monitoraggio di tutti i progetti PNRR di cui la Città metropolitana è soggetto attuatore, si utilizzano sistemi interni di monitoraggio che permettono il monitoraggio dell'avanzamento procedurale in tempo reale dei progetti ed il rispetto delle scadenze.



Un ulteriore tassello a supporto del sistema di governance del P.N.R.R. di Città metropolitana è il protocollo di intesa sottoscritto tra la Città e la Guardia di finanza per il monitoraggio e il controllo delle misure di finanziamento pubblico e di investimento previste nel P.N.R.R.

3.1.5 – La microrganizzazione e l’analisi a supporto dell’implementazione del nuovo CCNL

A fine 2022 l’amministrazione ha avviato una prima ricognizione per la rilevazione della micro organizzazione delle singole strutture.

Il risultato è stata una mappatura preliminare da cui è emerso che il 65% degli uffici sono concentrati nelle direzioni di linea, il 13% nelle direzioni di integrazione, il 22% nelle direzioni di supporto. Si tratta di informazioni preliminari a cui sono stati integrati (chiusura attività dicembre 2023) i dati relativi ai responsabili di ufficio ed altre informazioni sulle posizioni e tipologie di responsabilità specifiche, in ottemperanza ai nuovi dettami del CCNL.

Il quadro completo permetterà, a partire dal 2024, non solo di aggiornare la base informativa dell’organizzazione dell’ente, ma anche di sistematizzare e snellire il processo organizzativo stesso.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

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

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

La sottosezione si compone pertanto di due parti:

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

3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile

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

3.2.1.1 - Organizzazione del lavoro agile. Principi

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

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

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

La disciplina dell'organizzazione di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per i dipendenti della Città metropolitana di Torino, è contenuta nei documenti allegati, D1), D2), D3), D4), alla presente sottosezione.

Dopo la spinta emergenziale, ormai ampiamente superata, la Città metropolitana di Torino ha posto le basi per un'iniziativa strutturata sull'utilizzo dello smart working come possibile modalità di effettuazione della prestazione di lavoro all'interno dell'organizzazione.

La fase di avvio può considerarsi ormai conclusa con la scadenza, il 30/09/2023, degli accordi individuali di lavoro agile firmati in applicazione di quanto previsto nel Piano di Organizzazione del Lavoro Agile 2022-2024.

Successivamente, con l'Organizzazione del Lavoro Agile 2023-2025, è stato predisposto un nuovo accordo individuale, sostitutivo di quello precedente e senza soluzione di continuità con esso, con decorrenza dal 1/10/2023, nel quale è stata prevista una clausola di rinnovo tacito annuale.

Tale clausola introduce un importante elemento di stabilizzazione che porta lo sviluppo della misura dello smart working in una nuova fase, caratterizzata da una maggior maturità e consapevolezza.

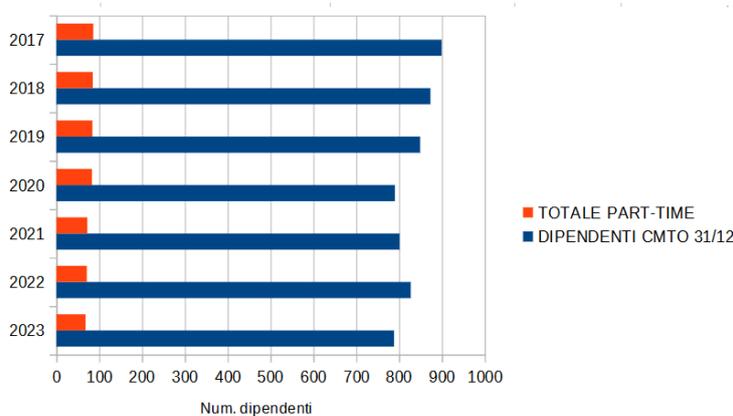
Il presente documento di programmazione per il triennio 2024-2026 conferma l'impostazione adottata l'anno scorso. In questo modo si può dire che la Città Metropolitana di Torino si trova in un momento di evoluzione intermedia dello smart working: inteso non più come una misura di emergenza o semplice forma sperimentale di welfare, bensì come modello di organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati che obbliga a ridisegnare la filosofia manageriale e mira ad aumentare l'autonomia e la responsabilità di tutti i dipendenti.

La scelta di rendere il lavoro agile una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa stabile è stata presa sulla base delle seguenti considerazioni.

In primis è stata riconosciuta la forza trainante che il lavoro agile può dare allo sviluppo del lavoro per obiettivi e risultati. Riuscire a consolidare questo nuovo orientamento culturale al lavoro è uno dei principali traguardi di lungo periodo che ci si è posti nell'ambito dell'organizzazione e della valorizzazione del capitale umano dell'Ente. A tale intento concorre, oltre al lavoro agile, anche il piano della formazione, incentrato sulle soft skills per i dipendenti e sulle competenze manageriali per i dirigenti, e lo sforzo di reingegnerizzazione dei processi.

Il secondo fattore che ha portato a confermare, e anzi a rafforzare, il lavoro agile sono i dati sulle richieste di part-time e sull'utilizzo dei permessi che dal 2017 ad oggi sono sensibilmente diminuite come di seguito rappresentato:

ANNO	DIPENDENTI CITTA' METROPOLITANA AL 31/12	DIPENDENTI IN PART-TIME
2023	788	68
2022	827	71
2021	801	72
2020	790	83
2019	849	84
2018	873	85
2017	899	86



3.2.1.2 – Condizioni abilitanti

La realizzazione di un'iniziativa strutturata per lo smart working parte dall'analisi delle condizioni abilitanti, intese come i presupposti che rendono il lavoro agile una misura organizzativa con maggior probabilità di successo.

Precondizione necessaria alla diffusione e allo sviluppo dello strumento del lavoro agile è stata l'introduzione da parte della CMTO del sistema Remote Desktop Services (RDS), che permette ai dipendenti di accedere alla propria postazione di lavoro da qualunque dispositivo.

L'Ente ha investito risorse in *devices* tecnologici con l'obiettivo di dotare i dipendenti ed i dirigenti in lavoro agile di una postazione di lavoro mobile.

Nella tabella che segue sono individuati i fattori abilitanti già presenti nell'Ente, quelli da aggiornare e quelli ancora da attivare.

FATTORE ABILITANTE	PRESENTE	DA AGGIORNARE	DA ATTIVARE
CONDIZIONI AMMINISTRATIVE			
Regolamento del Lavoro Agile	Sì		
Format accordo individuale	Sì		
CONDIZIONI GESTIONALI			
Programma formativo		Sì	
Programma digitalizzazione	Sì		
Rilevazione benessere (questionario)		Sì	
Mappatura processi		Sì	
Mappatura attività		Sì	
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI			
Sistema di programmazione e controllo strategico	Sì		
Sistema di controllo di gestione	Sì		
Sistema di valutazione della performance	Sì		
Indagini di soddisfazione del cliente		Sì	

3.2.1.3 – Misure organizzative e leve progettuali

La prima misura organizzativa adottata dall'Ente per strutturare un programma di lavoro agile è stata la classificazione delle attività a seconda della loro prevalente lavorabilità in modalità agile.

A tale scopo si è provveduto ad elaborare una griglia per la Mappatura dei ruoli e delle competenze, la cui compilazione spetta al responsabile di riferimento, sulla cui base viene valutato il livello di smartabilità di ogni dipendente e da cui deriva la possibilità per lo stesso di accedere o meno al lavoro agile e con quale frequenza attuarlo (fino ad un massimo del 40% delle giornate lavorative su base trimestrale).

Mappatura ruoli/attività (complessivi 35 punti)

Pianificabilità del lavoro Max 5 punti	Autonomia del proprio lavoro rispetto alla necessità di interazioni con i colleghi Max 5 punti	Fungibilità Max 5 punti	Attività proceduralizzate (procedure/processi che regolano le attività) Max 5 punti	Utilizzo meeting a distanza Max 5 punti	Uso documenti digitali Max 5 punti	Utilizzo di tool di social collaboration Max 5 punti
--	--	-----------------------------------	---	---	--	--

(Legenda: 1 punto = valutazione bassa; 5 punti valutazione alta)

Mappatura competenze (complessivi 25 punti)

Informazione e alfabetizzazione su informazione e dati Max 5 punti	Collaborazione e comunicazione Max 5 punti	Creazione di contenuti digitali Max 5 punti	Sicurezza Max 5 punti	Problem solving Max 5 punti
Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali Valutare dati, informazioni e contenuti digitali Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	Interagire con gli altri attraverso le tecnologie Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali Collaborare attraverso le tecnologie digitali (Netiquette)	Sviluppare contenuti digitali Integrare e rielaborare contenuti digitali Programmazione	Proteggere i dispositivi Proteggere i dati personali e la privacy	Risolvere problemi tecnici Individuare bisogni e risposte tecnologiche Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali Individuare i divari di competenze digitali
(Legenda: 1 punto = valutazione bassa; 5 punti valutazione alta)				

Solo le attività che presentano un *ranking su ruoli/attività* superiore a 18/35, ed allo stesso tempo un *ranking* sulle competenze superiore a 13/25 punti, possono considerarsi smartabili e conseguentemente permettere la sottoscrizione dell'accordo individuale.

Possono pertanto accedere al Programma di lavoro agile, salve le priorità previste dalla normativa vigente, i/le dipendenti che hanno superato il periodo di prova e che ricoprono un ruolo la cui attività non richieda una presenza fisica costante nei locali di CMTO e possa essere oggettivamente svolta da remoto, secondo la Mappatura dei ruoli e delle competenze redatta.

Per completezza, nella tabella seguente si elencano i processi e fasi che non risultano gestibili da remoto, pur riferendosi ad attività svolte da personale impiegatizio. Altre fasi di processi descritti si riferiscono invece ad attività lavorative che, per il livello di complessità, per la rilevante necessità di interazione o per la tipologia specifica delle attività stesse, spesso richiedono di essere svolte in presenza.

AMBITO ORGANIZZATIVO	PROCESSI E/O FASI DI ESSI DA SVOLGERE NECESSARIAMENTE IN PRESENZA
GESTIONE RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> gestione ed aggiornamento dei fascicoli personali dei dipendenti (non digitalizzati o dematerializzati e pertanto al momento non gestibili da remoto) e loro preparazione per le selezioni interne e la mobilità tra profili; supporto ai Servizi nel reperimento di atti nei fascicoli cartacei; gestione dei <i>badges</i> per la rilevazione delle presenze del personale dipendente gestione delle procedure legate alla presa di servizio del personale in fase di assunzione nell'Ente: firma del contratto individuale di lavoro e rilascio del <i>badge</i>; svolgimento della attività formative in presenza; affiancamento per inserimento nei processi lavorativi per nuove assunzioni e nuove assegnazioni alle Direzioni/Dipartimenti;
GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<ul style="list-style-type: none"> svolgimento di sedute pubbliche di gara; predisposizione di atti che richiedono valutazioni altamente specialistiche e d'intesa con altre Direzioni; gestione posta cartacea;

GESTIONE TECNICA	<ul style="list-style-type: none"> • presidio immobili; • gestione e manutenzione impiantistica; • gestione tecnico-operativa dei servizi logistici; • sopralluoghi; • collaudi; • rilevazione e inventario dei beni mobili; • visite tecniche presso uffici territoriali; • relazione con il pubblico (cittadini, utenti, fornitore..); • sportelli con il pubblico/impresе in assenza di sportello con <i>back-office</i> digitalizzato;
AMBITO GIURIDICO-ISTITUZIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • acquisizione di documentazione, in ambito giuridico-istituzionale, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenze di termini cogenti o altrimenti rinviabili; • acquisizione di documentazione, relativa al contenzioso o alle sanzioni, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenza di termini cogenti o altrimenti rinviabili; • gestione del protocollo documentale qualora la direzione non disponga e/o non utilizzi un piano di fascicolazione aggiornato e un archivio digitale;
PREVENZIONE E SICUREZZA	<ul style="list-style-type: none"> • sopralluoghi necessari per il supporto all'organizzazione e gestione della prevenzione dei rischi, della salute e sicurezza sul lavoro de* dipendenti;
COMUNICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • conferenze stampa; • <i>briefing</i>, seminari ed eventi di comunicazione istituzionale che non possono essere svolti in remoto; • accesso alla biblioteca;
DIGITALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento configurazione apparati HW e SW; • supporto help desk; • configurazione apparati fonia fissa e mobile; • gestione asset informatici; • supporto video conference; • attività di sviluppo SW che necessitano di coordinamento stringente per complessità o per tempistica.

In ogni caso, non potrà essere destinatario del lavoro agile il personale di seguito indicato a titolo esemplificativo:

- personale operativo della Viabilità (cantonieri specializzati, tecnici mezzi meccanici, responsabili territoriali...);
- personale di Polizia metropolitana con compiti di vigilanza sul territorio, fatte salve le attività di *back office* eseguibili in remoto;
- personale con compiti esecutivi di servizi generali (uscieri, custodi...).

A partire da quest'anno anche il personale con mansione di centralinista può svolgere la mansione in modalità agile grazie all'implementazione degli applicativi tecnologici in loro possesso.

Ulteriore misura organizzativa necessaria per avviare il programma di lavoro agile è stata l'individuazione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, della disciplina dello smart working e la predisposizione di un modello di accordo di lavoro agile da mettere a disposizione dei dipendenti che intendono aderirvi.

Quest'ultimo attualmente prevede per i/le dipendenti e per i/le dirigenti un massimo del **40%** di giorni lavorabili in Lavoro Agile; la percentuale predetta è calcolata su base trimestrale in relazione al totale dei giorni lavorabili.

Per giorni lavorabili si intendono le giornate lavorative del trimestre considerato, dedotte eventuali giornate di assenza programmabili e/o soggette ad autorizzazione (ad es. ferie, L. 104/1992, congedi, ecc.).

È consentito l'aumento della percentuale sopra riportata per il personale di seguito indicato (ferme restando la mappatura dei ruoli e delle competenze e l'alternanza fra il lavoro in sede e fuori sede):

- i dipendenti portatori di handicap ammessi ai benefici ex Legge 104/92;
- i dipendenti con importanti e perduranti problemi di salute personale accertati e valutati a cura del medico competente dell'Ente⁵;
- i dipendenti caregiver di familiari con benefici ex 33, c. 3, L. n. 104/1992.

3.2.1.4 – Percorsi formativi per il personale

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in agile è stato accompagnato da un'importante attività formativa obbligatoria organizzata per i/le dipendenti in materia di Cybersicurezza e privacy.

In questa fase intermedia di consolidamento del lavoro agile, inoltre, è emersa l'esigenza di fare chiarezza su alcuni aspetti applicativi dello strumento su cui c'è ancora incertezza, sia da parte dei responsabili che devono gestirlo e applicarlo correttamente, sia da parte dei/delle dipendenti che ne fanno uso. A tal riguardo si sta progettando la realizzazione di video clip, contenenti la spiegazione dei profili risultati più controversi sull'applicazione del lavoro agile, da mettere a disposizione dei/delle dipendenti e dei/delle responsabili.

3.2.1.5 – Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati

Il Lavoro Agile rappresenta una modalità lavorativa orientata al raggiungimento degli obiettivi individuati dalle scelte strategiche dell'Amministrazione, definiti annualmente nel PIAO.

Il raggiungimento degli obiettivi rappresenta al contempo il merito e il metodo del lavoro in *modalità agile*.

Il Lavoro Agile si ispira infatti ad una cultura manageriale e a modelli organizzativi fondati sulla definizione di processi e indicatori o, meglio ancora, sulla programmazione e sul perseguimento di obiettivi, piuttosto che sul numero delle ore lavorate e sulla mera presenza in ufficio.

Si rende pertanto necessario lo sviluppo di una maggiore autonomia e capacità decisionale da parte dei lavoratori che discendono dalla responsabilità sul risultato e generano una conseguente e maggior motivazione.

⁵ Al fine di ottenere una valutazione medico-occupazionale che preveda il lavoro agile quale modalità di lavoro preferenziale, il/la dipendente, ai sensi dell'art. 41, c. 2, lett. c) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., può fare richiesta di visita dal Medico competente dell'Ente (tramite mail a sorveglianza.sanitaria@cittametropolitana.torino.it). La valutazione medico-occupazionale è sottoposta al giudizio insindacabile del Medico competente.

Il circolo virtuoso appena citato non può che prendere le mosse dalle competenze manageriali e dalla capacità di far lavorare i propri/e dipendenti per obiettivi e risultati del/della dirigente e/o responsabile.

La funzione del/della dirigente assume pertanto un ruolo centrale: ad esso è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione in modalità agile nonché l'individuazione delle attività che è opportuno svolgere in tale modalità, definendo per ciascun dipendente obiettivi e priorità. Spetta quindi al/alla dirigente organizzare il lavoro dei/delle collaboratori/trici assegnando gli obiettivi lavorativi di breve e medio periodo.

Al fine di sottolineare e rafforzare le capacità manageriali in una gestione efficace del lavoro agile, quest'anno è stato assegnato a tutti i dirigenti dell'Ente un obiettivo gestionale comune (contenuto nel Piano della performance 2024) diretto a definire, per ciascuna Direzione ed entro la data del 30 aprile 2024, un set di indicatori di efficienza ed efficacia per i dipendenti che svolgono lavoro agile.

Tale set di indicatori è parte strumentale delle funzioni manageriali di verifica e controllo del conseguimento degli obiettivi assegnati. La fase di implementazione degli indicatori individuati dovrà essere implementata entro il 30 settembre 2024.

Sulla necessità di verifica circa il risultato della prestazione, vale qui la pena richiamare il fatto che il Lavoro Agile intende superare la tradizionale logica di controllo sulla presenza, ponendosi quale patto fiduciario tra dirigente, in qualità di datore di lavoro pubblico e il lavoratore, basato sul principio guida "lontano ma vicino".

La collaborazione tra dirigente e lavoratore è infatti orientata alla creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che il/la dipendente sceglie per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione di appartenenza.

Pertanto la verifica sarà orientata al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi che quantitativi, in relazione agli obiettivi definiti dal/dalla dirigente.

Gli **obiettivi** che la Città Metropolitana di Torino persegue attraverso l'introduzione e lo sviluppo della modalità organizzativa del lavoro agile sono:

- potenziare la cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi;
- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano una maggior flessibilità ed agilità del lavoro che nel lungo periodo potrà portare alla condivisione degli spazi di lavoro anche tra dipendenti con mansioni diverse (*coworking*);
- migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

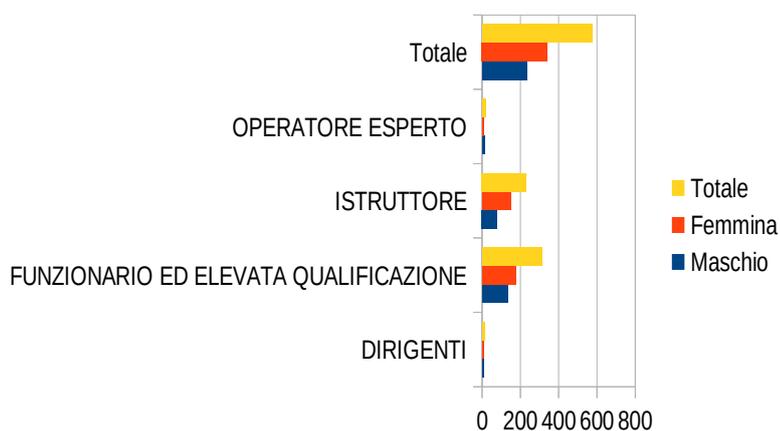
Gli obiettivi sopra elencati si traducono nei seguenti **benefici** che il lavoro agile, così come strutturato e monitorato, può dare alla Città Metropolitana di Torino:

- il radicamento di una nuova cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi, più performante e capace di superare gli stereotipi legati al lavoro nella pubblica amministrazione;
- un maggior benessere organizzativo capace di aumentare la motivazione del/della dipendente;
- l'aumento della produttività e della qualità del lavoro;
- un minor impatto ambientale per la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- una migliore conciliazione fra vita privata e professionale

3.2.1.6 - Monitoraggio

Considerato che le statistiche delle annualità 2020-2021, data la particolarità del periodo storico, non possono essere prese come riferimento, si è ritenuto opportuno considerare il 2023 come anno di partenza per il monitoraggio del lavoro agile. Posto che i nuovi accordi di lavoro agile, quelli con la clausola di rinnovo tacito annuale, sono stati sottoscritti a partire dal 1° ottobre 2023, i primi dati raccolti, non definitivi, sono i seguenti:

Area Professionale	Maschio	Femmina	Totale
DIRIGENTI	7	6	13
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	136	176	312
ISTRUTTORE	79	152	231
OPERATORE ESPERTO	12	8	20
Totale	234	342	576



Gli indicatori oggetto di monitoraggio saranno misurati sulla base di criteri oggettivi, come l'estrazione di dati, e soggettivi, come la somministrazione di sondaggi ai dipendenti e ai responsabili degli stessi. È stato, infatti, predisposto, ed è in fase di somministrazione, un questionario di gradimento sul lavoro agile, così come strutturato nell'Ente, le cui risultanze saranno esposte nel PIAO 2025-2027 e dal quale ci si attende di poter trarre preziosi spunti per migliorare il programma dello smart working all'interno dell'organizzazione.

INDICATORI	MODALITÀ' DI MISURAZIONE
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo/tot lavoratori agili potenziali	Estrazione dati
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo per fasce d'età	Estrazione dati + sondaggio
% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili con accordo sottoscritto	Estrazione dati
% dirigenti che hanno sottoscritto l'accordo/tot dirigenti agili potenziali	Estrazione dati
% dirigenti effettivi / dirigenti agili con accordo sottoscritto	Estrazione dati
N. giorni di lavoro agile a livello di Ente	Estrazione dati
N. giorni di lavoro agile a livello di Direzione	Estrazione dati
Giorni maggiormente scelti per lo svolgimento dell'attività lavorativa in agile	Estrazione dati
% dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori	Sondaggio
% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	Sondaggio
% dipendenti soddisfatti delle capacità gestionali da remoto dei propri dirigenti e responsabili	Sondaggio
giorni di assenza/giorni lavorabili	Estrazione dati
permessi/giorni lavorabili.	Estrazione dati
% di smart worker che utilizzano sistemi di collaborazione (es. documenti condivisi)	Sondaggio
% corsi di formazione seguiti in lavoro agile	Sondaggio
<i>customer satisfaction</i> di utenti serviti da dipendenti	Sondaggio. Indicatore da Sviluppare
Efficienza Ambientale: - riduzione impatti ambientali (spostamenti casa-lavoro-casa)	Sondaggio + estrazione di dati
€ utenze per anno (in un'ottica di un miglior utilizzo degli spazi)	Estrazione dati

3.2.1.7 - Disciplina

Ad integrazione del presente documento di Organizzazione del lavoro agile si rinvia, per la disciplina di dettaglio, alla Policy del lavoro agile (Allegato D1) e all'accordo individuale (Allegato D2), rispetto ai quali è stata data regolare informativa alle OO.SS..

L'Amministrazione sta infine procedendo all'applicazione della recente direttiva del Ministero per la P.A. del 29/12/2023, che richiede i necessari tempi tecnici e di valutazione per poter essere opportunamente regolamentata.

3.2.1.8 – Organizzazione del lavoro agile – documenti tecnici

Il documento di Organizzazione del lavoro agile nella Città metropolitana di Torino contenuto nel presente piano è altresì costituito e completato dai seguenti documenti tecnici costituenti parti integranti e sostanziali del PIAO 2024-2026:

- **Policy per il lavoro agile (All. D1);**
- **Accordo individuale di lavoro agile (All. D2);**
- **Disciplinare per l'utilizzo degli strumenti informatici (All. D3);**
- **Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (All. D4).**

3.2.2 - Piano delle Azioni Positive

3.2.2.1 - Il Piano delle Azioni Positive

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

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

L'attuazione del Piano è monitorata dal CUG e particolare attenzione viene posta non solo allo stato di avanzamento dell'avvio di azioni innovative in generale, ma anche alla loro diffusione, che dovrà essere quanto più capillare e omogenea possibile.

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

L'obiettivo è prevedere delle Azioni Positive, da implementare nel corso del triennio, orientate alla rimozione degli ostacoli che le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza, e che impediscono la realizzazione di *pari opportunità*.

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

Per il triennio **2024-2026** si presenta un Piano suddiviso in sole 4 azioni che prendono in considerazione:

- gli sviluppi delle modalità di lavoro agile, le cui modalità di attuazione sono ormai definite nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, anch'esso confluito nel PIAO);
- le novità del nuovo contratto CCNL e la firma degli accordi che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e welfare aziendale;
- l'adozione del GEP, il Gender Equality Plan come strumento di pianificazione indispensabile per l'accesso alla progettazione europea;
- la disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa lavoro);

- le funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, mobility manager,);
- il contesto e le condizioni generali, caratterizzate in questo momento da una forte attenzione al tema della violenza sulle donne e sulle fragilità.

Il P.A.P. si conferma in sintesi orientato al benessere organizzativo attraverso il perseguimento di *“un clima interno sereno e partecipativo“*, dove *“la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività”*⁶.

3.2.2.2 - Le azioni del Piano

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

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

- **Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile:** la Città Metropolitana di Torino dà attuazione all'istituto del lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e agli articoli 63 e seguenti del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 come *“una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici”*. Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il CUG ritiene comunque importante promuovere e monitorare la diffusione e la fruibilità di questa forma flessibile di lavoro presidiandone la valenza come misura di conciliazione vita-lavoro, sviluppando e potenziando strumenti e modalità che rendano più inclusivo il modo di rapportarsi con le esigenze della programmazione dei propri servizi.

Si propone la somministrazione del questionario di rilevazione già impostato (in raccordo con la Direzione Risorse Umane e con la collaborazione della Direzione Strategie, Miglioramento processi e Organizzazione), con l'obiettivo di indagare lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale, rilevando, criticità e opportunità da considerare per l'elaborazione di nuove azioni positive.

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

Il monitoraggio quantitativo potrà essere effettuato, a partire dai dati già rilevati per l'organizzazione del lavoro agile, prendendo in considerazione:

- numero di giorni di lavoro svolto effettivamente in agile rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione);
- numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere età, direzione).

- **Implementazione di soluzioni che agevolano Piano Spostamento Casa Lavoro:** il CUG promuove il ricorso al co-working come strumento per svolgere la prestazione lavorativa ed organizzare le risorse umane e strumentali sulla base della condivisione dell'ambiente di lavoro ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali.

L'implementazione dell'azione permette di andare incontro all'esigenza di adottare soluzioni sostenibili per la mobilità e la conciliazione dei tempi, favorendo inoltre la ripopolazione dei territori rurali e montani, senza rinunciare alla socialità che la condivisione di spazi lavorativi comporta.

il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio" dispone che *"Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente"*.

A tale proposito il Ministero delle Infrastrutture e trasporti ha definito e pubblicato le linee guida da seguire per la redazione dei PSCL tra cui sono elencati 5 assi su cui sviluppare le misure per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile.

L'asse 4 si concentra sulla Riduzione di domanda di mobilità attraverso la redazione di un piano per favorire lo smart working o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.

- **Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento della Direzione risorse umane, Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, delle Organizzazioni sindacali e del CRAL:** il nuovo CCNL prevede un maggior ricorso a strumenti di conciliazione orario lavoro e welfare. Tra le azioni si prevede di intervenire in modo propositivo rispetto al tema dell'ampliamento della flessibilità oraria, già previsto dal contratto nazionale ma da attuare nell'ente, rendendosi disponibile al confronto con le altre direzioni e le parti sindacali.

Sul tema del welfare si intende in particolare promuovere l'implementazione delle misure con priorità per l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie.

L'Ufficio Pari Opportunità della Direzione Istruzione e sviluppo sociale, già sostiene e promuove l'esperienza e l'attività delle Banche del Tempo sul territorio in cui persone scambiano liberamente attività servizi e saperi.

- **Interventi e formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo:** il CUG intende promuovere attività formative che possano consentire lo sviluppo di una crescita personale e professionale, per prevenire e affrontare situazioni di disagio, in particolare sui temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, sensibilizzazione per favorire l'inclusione, in contrasto inoltre a qualsiasi forma di violenza morale o psichica, supportando le iniziative dell'Ufficio di Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni e in coerenza con quanto programmato nel GEP i cui obiettivi di intervento e monitoraggio si assumono integralmente. Il CUG intende inoltre promuovere ed attivare anche altri interventi, non solo formativi, che possano contribuire concretamente alla messa in atto dei principi di benessere organizzativo, gestione dei conflitti, inclusione, contrasto alle discriminazioni, contrasto alla violenza di genere. Tra questi:
 - Tutoraggio per i nuovi assunti, ;
 - Istituzione della Consigliera di fiducia già prevista nel GEP;
 - Progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+;
 - Acquisita la consapevolezza dell'importanza del linguaggio inclusivo, si propongono lo studio e l'implementazione di buone pratiche che possano concretamente rappresentare l'obiettivo di raggiungere tutte e tutti, quali in particolare:
 - predisposizione di documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali (audio DUP, audio PAP)
 - analisi e verifica dei processi dell'Ente in cui vengono utilizzate tecnologie innovative, compresa l'intelligenza artificiale, per valutare il rispetto dei requisiti di inclusività.

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

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

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

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

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

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

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

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

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

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

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

La sottosezione quindi è organizzata in due capitoli:

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

3.3.1 - Piano triennale dei fabbisogni

3.3.1.1 - Premessa

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

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

La predisposizione del presente P.T.F.P. avviene in un momento storico ed in un contesto generale nel quale dopo anni difficoltosi, caratterizzati da un decennio di blocco del turnover che ha avuto come effetto indotto l'innalzamento dell'età media dei dipendenti da 44 anni a quasi 50, oltre ad un impoverimento quantitativo delle risorse umane, la PA italiana ha affrontato e sta ancora affrontando sfide e cambiamenti che influenzano il modo in cui le persone lavorano in questo settore.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR è la risposta alla crisi sociale ed economica determinata dalla pandemia: si tratta dello strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU, per attenuare l'impatto economico e sociale della pandemia.

Come lo stesso Piano chiarisce, le linee di investimento devono essere accompagnate da una strategia di riforme orientata a migliorare le condizioni regolatorie e ordinamentali di contesto e a incrementare stabilmente l'equità, l'efficienza e la competitività del Paese; fra le riforme orizzontali, o di contesto, figura quella della pubblica amministrazione la quale si caratterizza per essere un grande programma di investimento sulle persone, che mette al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico per il futuro.

Il paradigma della centralità delle risorse umane ne esce rafforzato e deve essere il filo conduttore che guida tutto il processo che si sviluppa intorno alle persone, a partire dal reclutamento e continuando in ogni fase di gestione del rapporto.

In tutto questo, la programmazione dei fabbisogni è il tassello iniziale e fondamentale per dare vita ad un percorso virtuoso. I profondi cambiamenti che hanno caratterizzato gli ultimi tre anni hanno avuto un forte impatto anche sul sistema del reclutamento: gli aspetti principali, come sinteticamente indicati nella Ricerca "Lavoro Pubblico 2023" realizzata da FPA, con i quali le pubbliche amministrazioni si trovano ad operare oggi sono i seguenti:

- ***“Una nuova dinamica del lavoro pubblico: ripresa dei concorsi, rinunce, competizione tra amministrazioni. Il nuovo atteggiamento verso il lavoro, che ha coinvolto, dopo la pandemia, tutti i settori del mondo industrializzato, non ha risparmiato il lavoro pubblico che non è più quell'obiettivo, comunque, desiderabile per la sua sicurezza come è stato per molti decenni. Così nel 2021 il numero dei candidati per ogni posto a concorso si è ridotto ad un quinto di quello del biennio precedente (40 candidati contro 200) e in media due***

vincitori su dieci rinunciano al posto con punte del 50% per i posti a tempo determinato. A causa poi dell'affollamento dei concorsi nell'ultimo biennio il 42% dei candidati ha partecipato a più concorsi e il 26% è risultato idoneo in almeno due graduatorie. È nata così una inedita competitività tra amministrazioni e un **nuovo potere di scelta per i candidati** migliori. Inoltre, sempre meno candidati accettano di trasferirsi al Nord dove l'affitto di una casa, anche modesta, impegna quasi il 50% dello stipendio di un laureato neoassunto, contro un peso tra il 18% e il 23% in una città metropolitana del Sud.

- **La PA non trova i nuovi profili tecnici, ma neanche il privato.** La forte ondata di richiesta di personale e le correlate difficoltà di reperimento, così come il mismatch tra domanda e offerta, non sono appannaggio solo del settore pubblico, ma oggi appartengono fortemente anche al privato.”

Negli ultimi tre anni la Città metropolitana di Torino ha realizzato un importante sforzo assunzionale con l'intento di fermare l'emorragia di personale che per una serie di fattori si era verificata negli anni a partire dal 2014, per citarne alcuni: esodo successivo all'eliminazione della vecchia Provincia con la L. 56/2014, pensionamenti e contestuale blocco delle assunzioni.

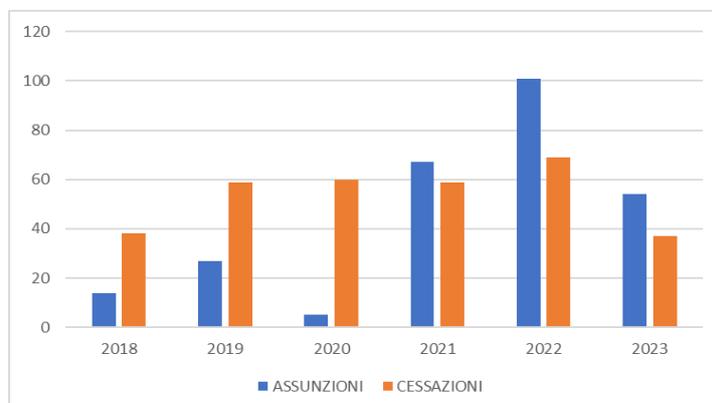
Come rappresentato nei grafici sottostanti, nel 2020 si toccò il picco più basso in organico e le attuali politiche assunzionali mirano a ripristinare un equilibrio soprattutto nelle Direzioni che si svolgono attività e servizi di prossimità, capaci pertanto d'impattare direttamente sui cittadini e sul territorio.

Di seguito si riporta il prospetto relativo alle assunzioni/cessazioni del periodo 2018-2023 per comprendere come le politiche assunzionali, al netto delle cessazioni, hanno inciso sull'organico:

ANNO	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
2018	14	38
2019	27	59
2020	5	60
2021	67	59
2022	101	69
2023	113*	37

*N° assunzioni programmate per il 31/12/23.

Rapporto tra le assunzioni e le cessazioni.



Attualmente la consistenza del personale al 31/12/2023 risulta così rappresentata: per profilo professionale

AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
DIRIGENTE	DIRETTORE GENERALE	1
	DIRIGENTE	18
	SEGRETARIO GENERALE	1
FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	ARCHITETTO D1	1
	ARCHITETTO.	10
	ASSISTENTE SOCIALE	6
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1
	COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE	1
	COMUNICATORE.	3
	COORDINATORE SOCIALE	1
	ECONOMISTA AMBIENTALE	1
	ESPERTO AMBIENTALE	4
	ESPERTO CHIMICO	1
	ESPERTO FISICO	3
	ESPERTO IN INGEGNERIA AMBIENTALE E TERRITORIALE	8
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	2
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D1	2
	ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	1
	ESPERTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA	1
	FUNZIONARIO (TRASF. REGIONE)	1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	17
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO D1	1
	FUNZIONARIO DI RAGIONERIA	1
	FUNZIONARIO TECNICO	10
	GEOLOGO	9
	INGEGNERE D1	3
	INGEGNERE TERMOTECNICO	1
	INGEGNERE.	14
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	74
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA	22
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ELABORAZIONE DATI	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GESTIONALE	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-CULTURALE	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	94
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	6
	REDATTORE ESPERTO	2
REDATTORE ORDINARIO	2	
SPECIALISTA IN ORGANIZZAZIONE	3	
SPECIALISTA IN PROGETTI EUROPEI	3	

	SPECIALISTA IN PROGRAMMAZIONE ECONOMICA	3
ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	13
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO AI SERVIZI INFORMATICI IMPIEGO SETTORE PRIVATO	1
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (TRASF. ANAS)	1
	EDUCATORE.	1
	GEOMETRA.	34
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	173
	ISTRUTTORE ELABORAZIONE DATI	6
	ISTRUTTORE SOCIO-CULTURALE	1
	ISTRUTTORE TECNICO SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	1
	PERITO ELETTROTECNICO	1
	PERITO INDUSTRIALE	4
	PERITO TERMOTECNICO	1
	RESPONSABILE NUCLEO SERVIZI GENERALI	1
	RESPONSABILE TERRITORIALE VIABILITA	17
	TECNICO AMBIENTALE	6
	TECNICO DELLA COMUNICAZIONE	2
	TECNICO INFORMAZIONE	4
TECNICO PROGETTISTA	1	
OPERATORE ESPERTO	CANTONIERE SPECIALIZZATO	81
	CONDUTTORE GRANDI IMPIANTI DI COMMUTAZIONE	5
	ESECUTORE SERVIZI GENERALI	15
	ESECUTORE UFFICIO	21
	MECCANICO OFFICINA	1
	TECNICO MEZZI MECCANICI	52
OPERATORE	AUSILIARIO.	8
TOTALE		788

3.3.1.2 - Strategie di gestione del Capitale Umano nella Città metropolitana di Torino

Tassello fondamentale nella gestione delle risorse umane dell'Ente è l'adozione di una chiara ed organica regolamentazione interna degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata.

Il 22 settembre 2023 è stata sottoscritta la pre-intesa tra l'Amministrazione e i sindacati sul nuovo Contratto Collettivo Integrativo della Città Metropolitana di Torino successivamente approvata dalla assemblea dei dipendenti.

Il 13 dicembre 2023 si è arrivati alla firma del definitivo.

Si tratta di un importante traguardo considerato che la sottoscrizione dell'ultimo accordo, di durata triennale, risale al 2013; da allora, infatti, non si era più riusciti a dotare l'Ente di un testo completo ed esaustivo che disciplinasse sotto il profilo normativo gli aspetti rimessi dai Contratti Collettivi Nazionali alla Contrattazione Decentrata, dovendo così l'Amministrazione e le

Organizzazioni Sindacali ricorrere, di anno in anno, alla conclusione di singoli accordi stralcio sugli specifici istituti.

L'obiettivo del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, adottato il 16 novembre 2022, da cui il contratto decentrato prende le mosse, è quello di valorizzare al massimo le competenze e la professionalità delle risorse umane che costituiscono il vero patrimonio dell'Ente.

I punti salienti del Contratto Collettivo Integrativo della Città Metropolitana di Torino sono i seguenti:

- Riformulazione di alcuni aspetti attinenti alle fasce sulla base delle quali viene attribuita la retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione ed il premio della performance, al fine di valorizzare in maniera adeguata il raggiungimento dei target assegnati;
- Nuova impostazione in materia di disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree nell'ottica di creare una cultura orientata al merito ma tenendo conto delle professionalità consolidate dall'esperienza;
- Introduzione di una modalità organizzativa che consente un monitoraggio attivo h 24 per 365 gg. l'anno sulle strade provinciali al fine di prevenire situazioni di pericolo o di intervenire in maniera tempestiva;
- Aggiornamento della disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità al fine di incentivare e valorizzare la gestione e l'assunzione di responsabilità nei diversi procedimenti amministrativi;
- Rivisitazione dell'indennità per condizioni di lavoro, che riunisce in sé gli emolumenti per attività disagiate, rischiose e maneggio valori;
- Impegno a perseguire le strade previste dalla legislazione vigente per introdurre nuove politiche di welfare anche attraverso l'utilizzo delle economie derivanti dal Piano di Razionalizzazione triennale 2023/2025.

Le attività che recentemente hanno orientato le strategie di gestione del personale si sono rivelate preziose anche nella costruzione del piano delle assunzioni, che vuole superare la logica del mero turnover.

L'Ente è infatti impegnato su più fronti, con il coinvolgimento di più direzioni, per investire sul capitale umano, risorsa che, a causa di ristrettezze economiche e di assenza di politiche nazionali in tal senso, è stato per lungo tempo trascurato nella Pubblica Amministrazione tutta.

Di seguito l'elenco delle iniziative in corso di svolgimento:

- Analisi dei processi per individuare i punti critici da eliminare/efficientare o eventualmente ridisegnare in toto;
- Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi per dotare l'Ente e quindi i dipendenti di nuovi applicativi su cui lavorare;
- Implementazione del piano formativo con particolare attenzione alle competenze trasversali per il personale non dirigenziale e alle competenze manageriali per quello dirigenziale, come meglio descritto nel prosieguo;
- Impegno a perseguire le strade previste dalla legislazione vigente per introdurre nuove politiche di welfare anche attraverso l'utilizzo delle economie derivanti dal Piano di Razionalizzazione triennale 2023/2025.

3.3.1.3 - Dotazione organica

La dotazione organica, sotto riportata nella Tabella n. 1, tiene conto del personale a tempo indeterminato attualmente in servizio presso la Città metropolitana di Torino⁷, dal quale vengono sottratte le cessazioni previste nelle annualità 2024-2026 ed al quale vengono aggiunte le assunzioni stabilite con il presente Piano.

Nella dotazione organica citata vengono, inoltre, tenuti in considerazione i mutamenti di profilo dati dall'evoluzione del contesto in cui l'Ente si trova ad operare.

La spesa potenziale massima della dotazione organica per gli enti locali è da individuare nel limite dell'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 (vedasi Corte dei Conti Puglia, deliberazione n. 111/2018 del 13/07/2018).

La spesa per il personale in servizio è rispettosa di tale limite, come risulta dal Bilancio di Previsione 2024-2026, Allegato 3, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 56 del 21/12/2023, a cui si rinvia; ne deriva, quindi, l'osservanza dei limiti legislativamente imposti in materia di valore finanziario della dotazione organica.

3.3.1.4 - Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 tiene innanzitutto conto dell'importante numero di assunzioni effettuato negli anni 2022 e 2023 che ha portato all'ingresso in Città metropolitana di più di 200 unità di personale che devono avere il tempo di essere assorbite nell'organizzazione: solo all'esito di tale processo sarà possibile capire di quante nuove risorse ha bisogno l'Ente sull'annualità 2026.

Tale considerazione unitamente a:

1. mappatura dei processi nell'ottica della reingegnerizzazione,
2. digitalizzazione dei processi,

richiederà una rinnovata valutazione delle esigenze di personale (che può riguardare nuove acquisizioni ma anche il *reskilling* del personale già in servizio, ove le rinnovate modalità di svolgimento delle attività richiedano un affinamento delle competenze già possedute).

Le previsioni di assunzione sono principalmente modo legate ai seguenti **focus**:

Polizia amministrativa

A seguito del riordino delle funzioni ex L. 56/2014, è stato individuato il personale che svolge funzioni di polizia amministrativa connesse alle funzioni confermate, delegate o riallocate alla Regione; dopo la prima fase di attuazione ed un periodo durante il quale il personale addetto a tale funzione cessato dal servizio non ha potuto essere sostituito, la Regione Piemonte - su richiesta delle Province e della Città metropolitana - ha affrontato il tema della individuazione del fabbisogno del personale di polizia amministrativa connesso alle funzioni conferite dalla Regione sulla base della predeterminazione di criteri ed indicatori che "a monte" fossero in grado di definire il

⁷ Nel rappresentare la dotazione organica non si è tenuto conto dei dipendenti distaccati in entrata.

fabbisogno base del contingente numerico al fine di garantire l'adeguato svolgimento dell'attività di polizia.

A luglio 2023 é stato quindi sottoscritto apposito accordo in virtù del quale alla Città metropolitana é riconosciuto un contingente numerico di personale di polizia amministrativa a supporto delle funzioni conferite dalla Regione pari a 34 unità che -dedotte le 14 in servizio- legittima l'acquisizione di 20 unità di personale del profilo di vigilanza.

Esiti dei concorsi e delle selezioni recentemente svolti

Richiamando la ricerca effettuata da FPA sopra citata, si riportano di seguito i numeri dei concorsi banditi dall'Ente nel 2023 che, come risulta chiaramente, non è indenne dalla difficoltà a reperire personale con profili tecnici e non solo:

Procedura	N° unità	N° candidature	N° presenti alla prova scritta	N° ammessi alla prova orale
Concorso n. 1/2023 Istruttore direttivo tecnico (agronomo-forestale)	2	33	21	6
Concorso n. 2/2023 Istruttore direttivo di ragioneria	2	41	26	16
Selezione n. 1/2023 Esperto innovazione tecnologica	1	10	6	4
Concorso n. 3/2023 Istruttore amministrativo o contabile	14	1746	135* post preselettiva	81
Concorso n. 4/2023 Istruttore direttivo amministrativo	10	860	120* post preselettiva	24
Concorso n. 5/2023 Tecnico laboratorio	1	23	15	5
Concorso n. 6/2023 Meccanico officina	2	19	13	11
Concorso n. 7/2023 Ingegnere	5	40	20	11
Concorso n. 8/2023 Specialista progetti europei	2	178	89	/
Concorso n. 9/2023 Istruttore direttivo informatico	1	14	10	6
Concorso n. 10/2023 Istruttore direttivo tecnico	11	201	131	76
Concorso n. 11/2023 Istruttore direttivo tecnico (ambito turismo)	1	58	29	/
Concorso n. 12/2023 Ingegnere antincendio	1	9	6	5
Concorso n. 14/2023 Geologo	1	16	6	5
Concorso n. 15/2023 Dirigente in ambito ambientale	1	108	57	11
Concorso n. 16/2023 Dirigente con professionalità tecnica in ambito trasporti e mobilità sostenibile	1	51	20	8
Selezione n. 2/2023 Geometra	11	89	39	1
Selezione n. 3/2023 Architetto	3	42	24	4
Selezione n. 4/2023 Istruttore elaboratore dati	1	22	5	3

Selezione n. 5/2023 Istruttore tecnico informatico ambito ICT	4	14	4	4
Selezione n. 6/2023 Istruttore tecnico informatico ambito comunicazione	2	63	43	13
Selezione n. 7/2023 Esperto gestione flussi documentali	2	4	2	2
Selezione n. 8/2023 Perito elettrotecnico	6	2	1	1
Selezione n. 9/2023 Perito termotecnico	0	/	/	/
Selezione n. 10/2023 Istruttore direttivo statistico	1	13	8	4
Selezione n. 11/2023 Perito industriale in ambito ambientale	3	7	5	4
Selezione n. 12/2023 Tecnico informazione	1	41	21	9

I dati mancanti sono dovuti al fatto che alcune procedure sono ancora in corso di svolgimento alla data di redazione del presente documento.

Si precisa inoltre che le procedure denominate “Selezione pubblica” fanno riferimento ad assunzioni a tempo determinato con contratto di formazione lavoro.

Quanto riportato evidenzia che nonostante lo sblocco delle assunzioni e la ripresa dei concorsi, l’affluenza e, anche probabilmente, il livello di preparazione a questi sia sensibilmente diminuita nel corso degli anni e la Pubblica Amministrazione fa molta fatica, specie su certi profili, a reperire le professionalità di cui necessita. In particolar modo per la Città metropolitana si tratta di professionalità tecniche di cui l’Ente necessita per lo svolgimento delle attività che costituiscono il suo core business e per le quali occorre ripensare a tempi, modi e figure ricercate, non potendovi rinunciare.

Rinnovate valutazioni sulla programmazione 2024

Tra il momento della programmazione e quello dell’attuazione del piano sono emerse esigenze di diverse professionalità rispetto a quelle inizialmente richieste, che in particolare risultano essere le seguenti:

- n. 2 unità nel profilo di Tecnico Informazione in sostituzione di n. 2 unità nel profilo di Assistente Biblioteca (QA5);
- n. 1 unità nel profilo di Istruttore elaborazione dati in sostituzione di n. 1 unità nel profilo di Perito Termotecnico (UB);
- n. 1 unità nel profilo di Ingegnere Antincendio in sostituzione di n. 1 unità nel profilo di Perito Elettrotecnico (UB);
- n. 1 unità aggiuntiva nel profilo di Esperto Innovazione Tecnologica per la Direzione (QA5).

Inoltre è stata valutata l’opportunità di modificare la tipologia di contratto (da tempo determinato tramite contratto di formazione e lavoro a tempo indeterminato) per i seguenti profili:

- Perito elettrotecnico;
- Perito termotecnico;

- Architetto;
- Geometra.

È stato poi considerato l'utilizzo della graduatoria della procedura di mobilità n. 1/2023 (Istruttore Direttivo tecnico) per l'assunzione di personale da assegnare al Dipartimento Ambiente e Vigilanza Ambientale.

Al fine di rispettare gli obblighi di assunzione previsti dalla Legge 68/99, si prevede per la seconda metà dell'anno 2024 l'assunzione di n. 11 unità di personale nel profilo di Istruttore amministrativo o contabile (ai sensi dell'art. 3 della L. 68/99 e s.m.i.) e n. 4 unità di personale nel medesimo profilo (ai sensi dell'ex art. 18 della L. 68/99 e s.m.i.); tali unità sono state individuate sulla base del Prospetto informativo disabili relativo all'anno 2022 e presentato a gennaio 2023.

Le predette assunzioni sono in massima parte dovute alla cessazione del servizio, nel corso del passato più recente, di dipendenti appartenenti alle categorie riservatarie.

L'orientamento è quello, già sperimentato nel 2022, di concorsi interamente riservati agli appartenenti alle categorie di cui sopra, in modo da reclutare personale "di concetto", innovando rispetto alla prassi pregressa che vedeva l'ingresso di questi dipendenti in profili eminentemente operativi-esecutivi.

Si considera inoltre la possibilità di assumere una unità di personale mediante procedura di mobilità finalizzata all'inserimento di una professionalità già formata.

Più nel particolare si intende prevedere l'assunzione del personale ai sensi dell'art. 3 della L. 68/99 e s.m.i. con un contratto a tempo indeterminato, valutando il regime di part-time al fine di garantire un inserimento accompagnato e più flessibilità tra vita lavorativa ed extra-lavorativa.

Progressioni tra le aree (c.d. verticali)

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 all'art. 13, comma 6 prevede, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la possibilità di procedere con la progressione tra le aree attraverso procedure valutative.

E' stato effettuato il confronto con le organizzazioni sindacali e sono stati definiti i criteri per l'effettuazione delle procedure di progressione.

Nell'anno 2024 sono pianificate le seguenti procedure di sviluppo di carriera.

dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori:

- 5 a Responsabile territoriale viabilità
- 5 a Istruttore amministrativo.

dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

N.	Profilo oggetto di Progressione tra le aree	
3	Istruttore direttivo di vigilanza	Polizia amministrativa a supporto delle funzioni conferite dalla Regione Piemonte
3	Redattore	Comunicazione e Rapporti con i cittadini e i territori
15	Istruttore direttivo tecnico	Viabilità e Trasporti (n. 7); Programmazione e monitoraggio OO.PP. beni e servizi (n. 1); Pianificazione territoriale, urbanistica ed edilizia (n. 3); Ambiente e vigilanza ambientale (n. 4).
9	Istruttore direttivo amministrativo	Direzioni di supporto e di integrazione dei processi (n. 5); Dipartimenti e Direzioni finali (n. 4).
TOTALE: 30		

Sulla base degli intenti sopra dichiarati, il Piano triennale di fabbisogno di personale 2024-2026 prevede l'assunzione nel triennio di n. 163 unità di personale, così come indicate nella Tabella n. 2 allegata al presente piano per farne parte integrante e sostanziale (fermo restando che, per le argomentazioni sopra svolte circa la necessità di "sedimentazione" delle professionalità appena acquisite, la programmazione per il 2025 e 2026 è *de minimis*).

La programmazione triennale è rappresentata nella tabella numero 3 allegata al presente piano per farne parte integrante e sostanziale con l'indicazione sia dei costi annui totali sia dei costi effettivi rapportati alla data di presunta assunzione delle unità previste.

Gli ultimi costi citati trovano copertura tra gli stanziamenti dell'apposito fondo Piano dei fabbisogni, stanziato nel bilancio di previsione 2024 e pluriennali annui 2025-2026.

È stata prevista, inoltre, la conversione a tempo indeterminato, con le procedure disciplinate ai sensi del CCNL, di un numero massimo di 3 C.F.L. avviati nel 2023, alle rispettive scadenze, secondo la seguente articolazione:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Innovazione Tecnologica	1
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Flussi Documentali	1
Istruttori	Perito elettrotecnico	1

Inoltre si prevede la conversione a tempo indeterminato, con le procedure disciplinate ai sensi del CCNL, dei Contratti di formazione e lavoro avviati nel 2024, a completamento della programmazione del 2023

Le modalità di assunzione delle unità programmate nel 2024 sono il concorso pubblico per contratti a tempo indeterminato e la selezione pubblica per contratti a tempo determinato di formazione e lavoro, come riportato nella Tabella n. 2 allegata al presente piano per farne parte integrante e sostanziale.

La programmazione di personale 2024/2026 prevede, inoltre, che alcune unità siano assunte tramite procedure di mobilità esterna.

Ancora, nel rispetto del principio di economicità, alcuni profili saranno assunti attraverso lo scorrimento di graduatorie approvate all'esito di procedure precedentemente avviate.

Occorre tenere poi in considerazione le procedure avviate ad ottobre 2023 che sono ancora in corso di svolgimento:

- Concorso Pubblico n. 8/2023 per l'assunzione di n. 2 unità nel profilo di Specialista in Progetti Europei;
- Concorso Pubblico n. 10/2023 per l'assunzione di n. 11 unità nel profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;
- Concorso Pubblico n. 11/2023 per l'assunzione di n. 1 unità nel profilo di Istruttore Direttivo Tecnico (ambito turismo);
- Concorso Pubblico n. 15/2023 per l'assunzione di n. 1 unità di Dirigente in ambito ambientale;
- Concorso Pubblico n. 16/2023 per l'assunzione di n. 1 unità di Dirigente in ambito trasporti e mobilità sostenibile;

Ad esse va incluso il Concorso Pubblico n. 13/2023 per l'assunzione di n. 7 unità nel profilo di Responsabile Territoriale Viabilità, per il quale non sono state svolte attività relative alla procedura concorsuale ad eccezione della pubblicazione del bando di concorso.

Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001. L'esperimento delle procedure di mobilità volontaria resterà possibile nell'esercizio di facoltà discrezionale del Dirigente della Direzione Risorse umane e in relazione all'efficacia dell'obiettivo atteso.

Occorre tenere in conto che nel caso in cui la mobilità non conduca alla copertura del posto, si procederà all'indizione di concorso pubblico oppure all'utilizzo di graduatorie concorsuali, nel rispetto delle previsioni legislative e regolamentari.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Nella predisposizione del PTFP 2024-2026 si è tenuto conto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, sia di natura prettamente finanziaria che, più in generale, di finanza pubblica, per la cui dettagliata analisi si rinvia al Bilancio di previsione 2024-2026, All. 3 approvato con delibera del Consiglio metropolitano n. 56 del 21/12/23.

L'analisi è stata condotta sulla dimensione economica della pianificazione, la cui consistenza è dettagliatamente indicata nella Tabella n. 3.

Ai fini che qui interessano, le limitazioni in materia di spesa del personale possono essere così sintetizzate:

- Contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 296/2006 e cioè: *“a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente”* (triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014, quindi

anni 2011-2013). Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad euro 69.938.241,05 e tale limite è stato rispettato nella predisposizione del bilancio di previsione 2024 e pluriennali anni 2025-2026 (come si evince dalla tabella sottostante), nei cui stanziamenti sono previste le somme da utilizzare per nuove acquisizioni.

		media 2011/2013	Bilancio di previsione 2024	Bilancio pluriennale anno 2025	Bilancio pluriennale anno 2026
spese macro aggregato 101 da considerare:			43.648.904,38	43.606.249,50	43.594.853,50
compensi avvocatura			-36.036,00	-36.036,00	-36.036,00
rettifica competenza			-9.200,00	-9.200,00	-9.200,00
101 da considerare	A	75.877.449,42	43.603.668,38	43.561.013,50	43.549.617,50
spese macro aggregato 103 da considerare:					
sorveglianza sanitaria obbligatoria			60.000,00	60.000,00	60.000,00
trasferte			192.784,00	193,689,00	166.760,00
tirocini formativi			86.480,00	86,480,00	86,480,00
103 da considerare	B	349.686,33	339.264,00	340.169,00	313.240,00
IRAP macro aggregato 102	C	4.920.187,97	2.742.555,00	2.813.980,00	2.853.677,00
altre spese:					
compensi Avvocatura		16.684,97	36.036,00	36.036,00	36.036,00
quota di spesa del personale di società partecipate dalla Provincia - art. 76 c 7 D.L. 112/2008		69.732,00	0,00	0,00	0,00
Servizio di somministrazione - lavoro a tempo determinato		6.119,90	0,00	0,00	0,00
	D	92.536,87	36.036,00	36.036,00	36.036,00
totale spese di personale (E)	E = A+B +C+ D	81.239.860,59	46.721.523,38	46.751.198,50	46.752.570,50
componenti escluse (F)		-11.301.619,54	-12.949.929,34	-12.289.714,46	-12.262.785,46
componenti assoggettate al limite di spesa (E-F)		69.938.241,05	33.771.594,04	34.461.484,04	34.489.785,04

Per completezza si dà atto dell'intervenuta abrogazione del comma 421 dell'art. 1 della L. 190/2014, ad opera dell'art. 17, comma 1, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, per cui è venuto meno il vincolo esistente per le Città metropolitane in ordine al valore di spesa annua per le dotazioni organiche (pari al valore della spesa annua per il personale di ruolo dell'Ente, alla data dell'8 aprile 2014, ridotta del 30%).

- Contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 (100% anno 2009):

Il disposto dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L.112/2010 prevede: *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (110), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*

A tale proposito la situazione risulta essere la seguente:

Tipologia contrattuale	IMPEGNATO 2009	Preventivo 2024	Annualità 2025	Annualità 2026
Tempi determinati	4.449.052,35	1.384.480,25	146.374,00	86.480,00
Art. 40, Bassanini (art. 110 comma 2)				
convenzioni				
co.co.co.				
Contratti di formazione lavoro				
Altri rapporti formativi (tirocini)				
Voucher -buoni lavoro				
Contratti di somministrazione				

Dal prospetto sopra riportato risultano rispettate le limitazioni finanziarie dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

- **Capacità assunzionale.** Con l'introduzione dell'art. 33, comma 1-bis del DL 34/2019 convertito con L. n. 58/2019 è stato introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per le Città metropolitane, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, sistema la cui attuazione è stata resa possibile con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 11/01/2022 che ha stabilito i parametri-soglia per le Province e le Città Metropolitane su cui determinare la propria capacità assunzionale.

Il nuovo DM prevede che dal 2022 le Città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto.

L'art. 5 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 detta le norme per la prima applicazione nelle Città Metropolitane delle nuove facoltà assunzionali: è previsto che le Città Metropolitane, che rispettano il valore soglia di cui al precedente art. 4, (per la Città Metropolitana di Torino è del **16,2%**) possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022; al 24% nel 2023 ed al 25% nel 2024.

La verifica del rispetto del valore soglia viene dettagliatamente effettuata nell'allegato 3 al Bilancio di previsione 24-26, cui si rinvia.

Programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale

Nella Sezione operativa del DUP è stata determinata la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La spesa del personale nel bilancio 2024 ammonta ad euro 44.661.641,50 e tiene conto della programmazione del fabbisogno come da Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023-2025 con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 11 del 10/05/2023.

La quantificazione delle risorse necessarie per retribuzioni (e oneri connessi) del personale per l'anno 2024 è stata determinata come segue:

Retribuzioni annue per i dipendenti in servizio al 01.01.2024, riduzioni per pensionamenti 2024, assunzioni previste nel PTFP nell'annualità 2023 ancora da completare, stanziamento per nuove assunzioni di euro 1.400.000, sulla base di quanto previsto per tale annualità dal PTFP attualmente vigente.

Per l'anno 2025 e 2026 lo stanziamento, per nuove assunzioni è di euro 500.000 per ognuna delle due annualità, per i turn-over previsto negli anni.

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI (LIBERE E VINCOLATE)

ANNO 2024 ANNO 2025 ANNO 2026

15,14% 15,39% 15,76%

Rapporto % da rispettare 16,20%

L'Organo di Revisione rileva che nel calcolo l'Ente ha sottratto le spese per il personale comandato.

Ricalcolando ai sensi dell'art. 33 comma 2 DL 34/2019 e del DM 17/03/2020 le incidenze diventano:

ANNO 2024 ANNO 2025 ANNO 2026

16,39% 16,61% 17,60%

Rapporto % da rispettare 16,20%

L'organo di revisione invita l'Ente a tenere conto del previsto superamento del valore soglia nelle operazioni da eseguire nel corso del 2024 ed a ricalcolare la capacità assunzionale ed il rispetto dell'equilibrio finanziario pluriennale in occasione della determinazione dei fabbisogni del personale (PIAO) e successivamente all'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2023.

Per completezza si segnala che la quantificazione delle risorse necessarie per retribuzioni (e oneri connessi) del personale per l'anno 2024 è stata determinata come segue:

<ul style="list-style-type: none">• Retribuzioni annue per i dipendenti in servizio al 01.01.2024 (sia categorie che dirigenti, Segretario Generale e Direttore Generale)
<ul style="list-style-type: none">• Riduzioni per pensionamenti (per il rateo annuo, dalla data di cessazione al 31.12.2024)
<ul style="list-style-type: none">• Assunzioni previste nel PTFP: tutte le assunzioni previste nell'annualità 2023 da completare presumibilmente entro il 31/12/2023

Per l'anno 2024 è stato previsto in fase previsionale uno stanziamento per nuove assunzioni pari ad Euro 1.400.000 allocato su specifico capitolo "Fondo Piano dei fabbisogni".

Considerato che la dotazione finanziaria necessaria a finanziare le acquisizioni previste per tale annualità è pari ad Euro 981.386, come esplicitato in tabella 3 allegata sotto la lettera G), è in corso la riduzione dello stanziamento sul capitolo citato.

Per effetto di quanto descritto è stata ricalcolata la percentuale di incidenza di spesa del personale su entrate correnti, al netto delle spese per il personale comandato, che risulta essere pari al 16,18%.

In ossequio al parere del Collegio dei Revisori dei Conti fornito in sede di approvazione del bilancio di previsione, nonché di quello relativo al presente Piano, ed all'invito dallo stesso formulato, si dà atto che l'Ente attuerà le assunzioni della programmazione 2024 successivamente al ricalcolo della capacità assunzionale ad avvenuta approvazione del rendiconto 2023; resta fermo

che le assunzioni programmate per il 2023⁸, ove non effettuate entro il 31.12.2023, saranno concluse nel 2024 e prescindono dal ricalcolo appena citato.

Per gli anni 2025 e 2026 è stato richiesto uno stanziamento, per nuove assunzioni, pari ad Euro 500.000 per ognuna delle due annualità, necessario a finanziare le acquisizioni equivalenti al turnover previsto negli anni.

Si attesta che con nota n. prot. 7184 del 17 gennaio 2024 il Collegio dei Revisori dei Conti si è espresso con parere favorevole sul presente Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026.

Ai fini del presente Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026, si dà atto che l'Ente si trova nelle seguenti condizioni:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2024-2026 integrato con il presente documento;
3. è in corso la ricognizione delle eccedenze di personale al cui esito positivo saranno subordinate le assunzioni programmate;
4. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento e già citata;
5. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
6. ha certificato il credito nei confronti delle PA;
7. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
8. ha provveduto alla preventiva informazione sindacale come previsto dall'art. 4, co. 5 del CCNL 2019-2021.

⁸ Vedasi "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"

Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

2.3 Sanzioni

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. In sede di prima applicazione il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo. Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

La sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente.

TABELLA n. 1 : Dotazione organica al 31 dicembre 2023

PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO (O ART. 110 COMMA 1)	TEMPO DETERMINATO (CFL)	MUTAMENTI PROFILO PROFESSIONALE	CONSERVAZIONE DEL POSTO	PROGRESSIONE TRA LE AREE	CESSAZIONI 2024-2026	FABBISOGNI PRECEDENTI IN CORSO DI ACQUISIZIONE	FABBISOGNI 2024	FABBISOGNI 2025	FABBISOGNI 2026	CONVERSIONI CFL 2024
AUSILIARIO	8										
CANTONIERE SPECIALIZZATO	81		-1			13		10	6	4	
CONDUTTORE GRANDI IMPIANTI DI COMMUTAZ.	5										
ESECUTORE SERVIZI GENERALI	15					2					
ESECUTORE UFFICIO	21		3			1					
MECCANICO OFFICINA	1						2				
TECNICO MEZZI MECCANICI	52		-2			2		5			
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	13					3		20	1		
ASS. AMM.VO/ASSIST. AI.SER.INF.IMP. SET.PR	1					1					
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (TRASF. ANAS)	1										
EDUCATORE	1					1					
GEOMETRA	34			1		3	1	12	4	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	172			2	5	30	14	18	15	9	
ISTRUTTORE ELABORAZIONE DATI	6						1		1		
ISTRUTTORE SOCIO-CULTURALE	1										
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO							5		1		
ISTRUTTORE TECNICO SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	1					1					
PERITO ELETTROTECNICO	1	1						4			1
PERITO INDUSTRIALE	4						3		2		
PERITO TERMOTECNICO	1							1			
RESPONSABILE	1										

NUCLEO SERVIZI GENERALI											
RESPONSABILE TERRITORIALE VIABILITA'	17				5	3	7			3	
TECNICO AMBIENTALE	6										
TECNICO DELLA COMUNICAZIONE	2							1			
TECNICO DI LABORATORIO							1				
TECNICO INFORMAZIONE	4						1	3			
TECNICO PROGETTISTA	1										
ARCHITETTO DI	1										
ARCHITETTO	10					1	1	1		1	
ASSISTENTE SOCIALE	6										
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1										
COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE	1										
COMUNICATORE	3					2					
COORDINATORE SOCIALE	1					1					
ECONOMISTA AMBIENTALE	1										
ESPERTO AMBIENTALE	4										
ESPERTO CHIMICO	1										
ESPERTO FISICO	3										
ESPERTO FLUSSI DOCUMENTALI		1					1				1
ESPERTO IN INGEGNERIA AMBIENTALE E TERRITORIALE	8										
ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	2										
ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI	2										
ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	1										
ESPERTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA		1						1			1
FUNZIONARIO (TRASF. REGIONE)	1										
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	17					2					

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO DI	1											
FUNZIONARIO DI RAGIONERIA	1											
FUNZIONARIO TECNICO	10					1						
GEOLOGO	9						1					
INGEGNERE D1	3						5	2				
INGEGNERE TERMOTECNICO	1											
INGEGNERE ANTINCENDIO							1	1				
INGEGNERE ENERGETICO							1					
INGEGNERE STRUTTURISTA	1											
INGEGNERE	14											
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	78				9	7	5	2	2	2		
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA	23					4	1	5				
ISTRUTTORE DIRETTIVO STATISTICO							1					
ISTRUTTORE DIRETTIVO ELABORAZIONE DATI	1											
ISTRUTTORE DIRETTIVO GESTIONALE	3											
ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO							1					
ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-CULTURALE	1					1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	94				15	12	11	6	11	6		
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	6				3	1			1			
REDATTORE ESPERTO	2											
REDATTORE ORDINARIO	2				3	1						
SPECIALISTA IN ORGANIZZAZIONE	3											
SPECIALISTA IN PROGETTI EUROPEI	3						2	1				
SPECIALISTA IN PROGRAMMAZIONE ECONOMICA	3											
DIRIGENTE	18					2	2					
TOTALE	790	3	0	3	40*	95	68	93	44	26	3	

* Il numero delle progressioni tra le aree è rappresentato solo in positivo poiché non è ancora possibile individuare i profili professionali di provenienza.

Sono infine allegate a completamento della presente sottosezione rispettivamente sotto le lettere F) e G) quali parti integranti e sostanziali la TABELLA n. 2 riportante il “*Piano dei fabbisogni con modalità di assunzione*” e la TABELLA n. 3 riportante il “*Piano dei fabbisogni con costi*”.

3.3.2 - Piano della formazione

3.3.2.1 – Il contesto

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

Il contesto in cui si innesta il presente piano, come già il precedente piano 2023-2025, è legato a un mutamento culturale che verte sempre di più sui temi della transizione digitale ed ecologica, della semplificazione amministrativa, del lavoro agile e di un sistema di gestione delle risorse umane basata non soltanto sulle competenze tecniche ma anche e soprattutto su quelle trasversali (*soft skills*).

La formazione ha vissuto un passato recente in cui le limitate risorse finanziarie disponibili hanno costretto l’Amministrazione a focalizzarsi sulla soddisfazione di fabbisogni formativi di tipo tecnico-specialistico o su esigenze formative tese a rispondere a obblighi di legge, prioritariamente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione e contrasto alla corruzione e al riciclaggio, tutela dei dati personali e sicurezza informatica.

Ora in un quadro finanziario in via di miglioramento, pur se non ancora ottimale, è necessario investire per recuperare i gap dell’ultimo decennio, in quanto la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione e sono anche centrali per valorizzare il personale in termini di crescita professionale.

In questo scenario si inseriscono le indicazioni dettate da alcune direttive adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione nel 2023. La prima **Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”** del 23 marzo 2023 mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle pubbliche amministrazioni promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di *mentoring* a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

La seconda **Direttiva “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”** del 28 novembre 2023, oltre a fornire indicazioni volte a migliorare

l'efficacia e l'utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della performance individuale del personale (dirigenziale e non dirigenziale), pone al centro del processo di valutazione la leadership quale competenza da sviluppare e leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni e la responsabilità dirigenziale nella valorizzazione del capitale umano che gli è assegnato attraverso il ruolo fondamentale della formazione. In particolare alla dirigenza spetta il compito di promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato e la definizione – in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance - di piani formativi individuali con un impegno non inferiore a 24 ore annue, per ciascun dirigente e per ciascun dipendente, da incrementare annualmente nella misura del 20% (salvo limitate e motivate eccezioni).

Sul tema centrale dello sviluppo delle *soft skills*, è intervenuto anche il **Decreto** del 28 giugno 2023 “**Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni**” che declina un modello di competenze *soft* articolate su quattro aree fondamentali (capire il contesto, interagire con il contesto, realizzare il valore pubblico, gestire le risorse pubbliche), ognuna suddivisa in ulteriori quattro competenze specifiche, e tre livelli in base alla complessità dei ruoli (livello 1 per i ruoli operativi, il livello 2 per ruoli di media complessità e autonomia e il livello 3 per i ruoli ad elevata complessità e autonomia). A ciò si aggiungono tre valori fondamentali, imprescindibili e trasversali a tutte le competenze (Integrità, Inclusione, Sostenibilità), principi ideali dell'azione individuale e collettiva.

In coerenza con le “Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica”, elaborate dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA) e adottate con decreto del Ministro della P.A. del 28 settembre 2022, questo modello è centrato sul personale non dirigenziale ed è proposto per essere applicato in tutti i processi legati all'individuazione dei fabbisogni, alla selezione, alla formazione e allo sviluppo del personale, per promuovere l'introduzione di un nuovo approccio generale alla gestione delle risorse umane, basato sulle competenze (approccio *competence-based*) e orientare i sistemi organizzativi verso modelli di competenze omogenei, supportando le PA nella transizione verso i traguardi fissati nel PNRR.

Infine la Direttiva 29 novembre “*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*” ed in particolare il paragrafo “4. *Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne*” dettano indicazioni sulle attività formative per contrastare violenza di genere, stereotipi, pregiudizi e discriminazioni e in materia di pari opportunità e comportamento etico, in attuazione anche del nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge 168/2023.

3.3.2.2 – Gli obiettivi

Gli obiettivi del presente piano formativo possono essere così riassunti:

- potenziamento delle competenze trasversali (*soft skills*) attraverso una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze;
- ottimizzazione delle competenze tecnico-specialistiche (*hard skills*) nell'ottica di favorire l'efficientamento dell'attività tecnico amministrativa dell'Ente sui temi interessati da aggiornamenti normativi;

- efficientamento dei percorsi formativi realizzati attraverso risorse interne all'Ente;
- progettazione di percorsi formativi con metodologie didattiche che coinvolgono attivamente i destinatari e che superano la dimensione "passiva" della formazione;
- perfezionamento delle competenze digitali nell'ottica non solo di acquisire nella pratica le capacità di utilizzo delle tecnologie digitali ma di riuscire a ottenerne il massimo rendimento, con un efficientamento dell'attività lavorativa svolta in modalità agile nonché della gestione dei procedimenti informatici necessari a sostenere gli sforzi progettuali richiesti dal PNRR;
- aggiornamento costante dei temi inerenti le formazioni obbligatorie.

La Città metropolitana intende proseguire quanto impostato con il Piano della formazione 2023-2025 ed implementare, accanto alla formazione utile a rafforzare le conoscenze tecniche, anche percorsi formativi sui seguenti filoni di intervento:

- programmi di formazione e *coaching* del personale Dirigente per sviluppare e rafforzare le competenze manageriali e direzionali nel processo di trasformazione culturale dell'Ente, con particolare attenzione alle competenze da allenare in base a quanto emerso dal recente *assessment* del personale dirigenziale per incrementare la collaborazione e le sinergie interne al gruppo e rafforzare uno stile manageriale condiviso orientato a maggiore autonomia e responsabilizzazione del personale;
- programmi di formazione del personale dipendente tesi a sviluppare e rafforzare le competenze trasversali (*soft skills*) allargando progressivamente la platea di destinatari, con particolare attenzione agli elementi *soft* che influenzano i rapporti nei contesti lavorativi;
- sviluppo delle competenze digitali a tutti i livelli e del lavoro in team anche con modalità sempre più digitali, per consentire una piena efficacia del lavoro agile quale modalità di lavoro integrata con il lavoro in presenza;
- percorsi formativi di crescita e valorizzazione professionale all'interno dell'ente per trattenere le professionalità acquisite, sostenendo prospettive di sviluppo professionale con iniziative formative mirate sia al personale di recente assunzione, spesso in *over skilling* rispetto al profilo professionale di ingresso, sia al personale con elevate potenzialità;
- percorsi formativi di aggiornamento continuo per potenziare e rafforzare le competenze già possedute dal personale con maggiore anzianità di servizio (*seniority*);
- avviare percorsi formativi e di affiancamento orientati a integrare il personale di nuova assunzione con il personale già presente, facilitando il trasferimento di conoscenze dal personale in via di pensionamento al personale di più recente ingresso nell'ente;
- avviare percorsi di formazione per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.

Le iniziative formative interessano tutto il personale della Città metropolitana di Torino, ma saranno diversificate in base alle diverse esigenze formative rilevate, ai destinatari di ciascun intervento, nonché in base a diverse modalità didattiche.

3.3.2.3 – Le aree tematiche

Nel triennio 2024-2026, accanto alle iniziative di formazione sulle competenze tecnico-specialistiche caratterizzanti le singole unità organizzative e a quelle obbligatorie, la priorità della formazione sarà quindi proseguire il percorso di sviluppo delle competenze trasversali (*soft skills*) avviato nel 2023 e potenziare le competenze digitali da impiegare nel lavoro quotidiano, anche in modalità smart.

Tra le iniziative per lo sviluppo di **competenze tecnico-specialistiche** (*hard skills*) – le cui esigenze sono state rilevate tramite un questionario online rivolto al personale Dirigente – che manterranno un ruolo importante, si evidenzia in primo luogo, per l'ampiezza del personale interessato e la centralità del processo, la formazione in materia di appalti e contratti, a seguito dell'entrata in vigore del Nuovo Codice Appalti (efficace dal 1° luglio 2023), incluse le norme per la digitalizzazione degli appalti e l'uso del B.I.M. (*Building Information Modeling*) in vista del passaggio ai metodi di gestione informativa digitale delle costruzioni nel 2025 e il tema degli appalti verdi obbligatori, dei C.A.M. (criteri ambientali minimi) e del G.P.P. (*Green Public Procurement*); cui si aggiungono aggiornamenti settoriali per numeri più contenuti di partecipanti in materia di ambiente (ad esempio diritto dell'ambiente, normative e procedure ambientali, illeciti amministrativi ambientali, analisi di rischio nella bonifica di siti inquinati, sostanze pericolose REACH e CLP, sistemi di estrazione inquinanti da macchinari e ambienti di lavoro, ingegneria naturalistica), edilizia (progettazione e manutenzione impianti per l'edilizia scolastica, soprattutto impianti elettrici e aggiornamenti sul codice prevenzione antincendio e su progettazione e certificazione energetica edifici APE), viabilità (normativa ambientale in cantieri pubblici stradali, progettazione, direzione lavori e collaudo, Codice della strada e funzioni di polizia stradale, Codice di Protezione civile), territorio e trasporti (progettazione di ciclovie e normativa in materia di trasporti).

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

Le iniziative inerenti le **competenze trasversali** (*soft skills*) per acquisire, allenare o potenziare le competenze comportamentali e gestionali utili nel contesto organizzativo prevedono:

- Organizzazione del lavoro e gestione del tempo (per il personale con incarico di Elevata Qualificazione);
- Team building e team working (per il personale con incarico di Elevata Qualificazione);
- Comunicazione efficace e negoziazione nei gruppi di lavoro (per il personale dell'Area Funzionari ad Elevata Qualificazione senza incarico di E.Q.);
- Orientamento al risultato (per il personale dell'Area Funzionari ad Elevata Qualificazione senza incarico di E.Q.);
- Parlare in pubblico e presentare progetti (per alcune unità di personale, segnalate dal personale Dirigente, che nelle loro attività lavorativa debbano presentare progetti o iniziative ad un'ampia platea).

Tra le attività di formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali si continuerà con le iniziative avviate nel 2023 di Formazione-formatori, per supportare e valorizzare il personale docente interno, anche in forma di *coaching* e tramite scambio di esperienze e confronto tra pari per

la condivisione di tecniche formative e di apprendimento efficaci (conoscenza delle dinamiche di apprendimento negli adulti, metodi di comunicazione interpersonale, gestione dell'aula ecc.).

In merito alle **competenze manageriali e trasversali (*soft skills*)** si evidenziano le iniziative rivolte ai **ruoli dirigenziali**, in particolare un percorso integrato di formazione e *team coaching* che preveda l'alternanza di momenti teorici e «pratici» secondo la logica del *learning by doing* per allenare le competenze necessarie per agire al meglio il ruolo dirigenziale all'interno dell'organizzazione (people management e leadership; valutazione, delega e feedback; comunicazione e ascolto; gestione del conflitto; pensiero laterale).

Inoltre, nell'ambito della formazione sulle competenze trasversali si organizzeranno percorsi formativi sul program e project management articolati su diversi livelli di approfondimento: da un livello base per introdurre le nozioni base e diffondere la cultura del Program e Project Management fino alla certificazione per i responsabili di attività progettuali o appalti complessi (tra i quali quelli scaturenti dai fondi del P.N.R.R.) per cui sono richieste competenze proprie delle metodologie del P.M. al fine di rendere gli investimenti efficaci ed efficienti e per coloro che supervisionano molteplici progetti correlati al fine di raggiungere gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

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

- **competenze digitali** - per tutto il personale rafforzamento delle competenze digitali di base e competenze digitali avanzate in base al livello di partenza e sull'utilizzo di strumenti tecnologici di collaborazione a distanza;
- competenze sui principali temi della **transizione digitale** al fine di garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione al fine di realizzare un'amministrazione digitale e aperta, servizi facilmente utilizzabili e di qualità, una maggiore efficienza ed economicità;
- **competenze economico-finanziarie e di controllo di gestione** per funzionari di tutte le unità organizzative sulla gestione economico-finanziaria dell'ente locale, a partire dalle norme e principi contabili per gli enti locali fino ai risvolti pratico-operativi sulle attività quotidiane, ed approfondimenti specifici per il personale delle Direzioni Finanza e patrimonio-QA3 e Integrazione processi finanziari e contabili-RA1; gestione amministrativa e contabile dei fondi europei per il personale che gestisce progetti finanziati;
- **competenze linguistiche** - viene reiterata l'adesione a una proposta formativa di business english per la Pubblica Amministrazione nell'ambito del progetto Valore PA INPS rivolta a un gruppo ristretto di personale impegnato in progetti europei.

Per quanto riguarda la **formazione** prevista come **obbligatoria** da disposizioni di legge verranno realizzate le iniziative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro segnalate dal Servizio Prevenzione e Protezione-A52, quelle in materia di anticorruzione e trasparenza richieste dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, quelle in materia di tutela dei dati personali e cybersicurezza proposte dal *Data Protection Officer*.

In particolare le iniziative in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** segnalate dal Servizio Prevenzione e Protezione-A52 sono:

- Formazione generale e rischi specifici per lavoratori (D. Lgs. 81/2008, A.S.R. 21/12/2011);
- Formazione aggiuntiva per preposti (D. Lgs. 81/2008, A.S.R. 21/12/2011);

- Formazione per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza -RLS (D. Lgs. 81/2008);
- Formazione per attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione (D. Lgs. 81/2008, A.S.R. 22/02/2012);
- Formazione per addetti al servizio antincendio (D. Lgs. 81/2008, D.M. 02/09/2021);
- Formazione per addetti al primo soccorso con integrazione di modulo BLS per utilizzo del defibrillatore semiautomatico (D. Lgs. 81/2008, D.M. 388/2003, Lg. 120/2001);
- Formazione per l'apposizione di segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare (D. I. 22/01/2019);
- Addestramento per lavoratori relativamente all'uso di specifici dispositivi di protezione individuale, particolari attrezzature, attività lavorative (D. Lgs. 81/2008);
- Formazione per datori di lavoro (D. Lgs. 81/2008, da realizzare a seguito dell'emanazione dell'accordo - ad oggi non ancora emanato – che disciplinerà durata, contenuti minimi e modalità di formazione).

Per tutte le tipologie dei corsi (di formazione e di addestramento) sarà organizzato il modulo di prima formazione e l'aggiornamento periodico, ove previsto dalla normativa di settore.

Nelle singole annualità del triennio verranno attivati i corsi in base all'ordine di priorità evidenziato dalla valutazione dei rischi e alle specifiche dei corsi che verranno dettagliate dal Servizio Prevenzione e Protezione-A52.

Le iniziative formative da attivare evidenziate dal Responsabile **Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** sono:

- formazione sui rischi di corruzione e riciclaggio, in particolare il pericolo di infiltrazioni, correlati al PNRR e all'applicazione del nuovo Codice dei Contratti (D. Lgs. n. 36/2023 divenuto efficace dal 1° luglio 2023);
- percorso formativo che metta in relazione il tema del contrasto al riciclaggio con la trasparenza amministrativa, il Codice di Comportamento e l'etica nell'azione della Pubblica Amministrazione, a seguito delle modifiche intervenute con il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 sul Codice di Comportamento e con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 sull'istituto del *Whistleblowing*.

Le iniziative formative avranno un approccio di tipo laboratoriale, con momenti di condivisione e analisi congiunta delle materie trattate e riferimenti a casi pratici, desumibili dalla giurisprudenza contabile ed amministrativa.

In attuazione anche del nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge 168/2023, verranno attivati cicli formativi in materia di pari opportunità e comportamento etico, e azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo.

La formazione sui temi della **privacy e della cybersicurezza** evidenziate dalla Responsabile della Protezione Dati (*Data Protection Officer* – D.P.O.) da attivare nel triennio sono:

- una formazione trasversale rivolta a tutto il personale, con un taglio molto operativo, in materia di cyber security in modo da elevare il livello di consapevolezza e diffondere una cultura della privacy;
- iniziative periodiche di aggiornamento specialistico per il gruppo di lavoro dei Dirigenti e referenti Privacy.

3.3.2.4 – Le metodologie formative

Accanto a metodologie didattiche tradizionali di aula di tipo frontale, per favorire la rapidità e l'efficacia dell'apprendimento, in alcune attività formative verranno applicate metodologie formative “attivanti” per costruire interventi formativi a misura delle persone e per attivare il processo neurofisiologico dell'apprendimento degli adulti, soprattutto nelle iniziative formative per lo sviluppo delle competenze trasversali e manageriali (*soft skills*) e della cybersicurezza:

- approcci di tipo laboratoriale o di tipo esperienziale;
- formazione basata sulla logica del gioco “organizzato” (*gamification*);
- esercitazioni individuali e in piccoli gruppi;
- simulazioni e *role-play*;
- costruzione e discussione di autocasi;
- videoriprese e rielaborazioni guidate di esse.

3.3.2.5 – Le risorse finanziarie

Per la realizzazione delle strategie formative, le risorse finanziarie attualmente disponibili nel Bilancio di previsione 2024-26 sono pari a:

- **euro 150 mila** per ciascuna annualità del triennio per iniziative di **formazione professionale**;
- **euro 50 mila** per ciascuna annualità del triennio per la **formazione obbligatoria** prevista da specifiche disposizioni di legge.

3.3.2.6 – Le risorse interne (docenti interni)

Alcune iniziative formative verranno attivate con docenze interne, ricorrendo a dirigenti e funzionari/e dell'Amministrazione aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione, in particolare:

- in materia di salute e sicurezza: funzionari del Servizio Prevenzione e Protezione-A52;
- in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, etica e trasparenza: il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e funzionari dell'ufficio Presidio a supporto del RPCT;
- in materia di privacy e accesso agli atti: la Responsabile della Protezione Dati (*Data Protection Officer* – D.P.O.) e la funzionaria dell'ufficio D.P.O. e U.R.P.;
- in materia di contabilità e bilancio: dirigente e funzionari della Direzione Finanza e Patrimonio-QA3;
- in materia di personale e organizzazione: dirigente e funzionari della Direzione Risorse Umane-QA4 e della Direzione Strategie, miglioramento processi ed Organizzazione-QA7;
- in materia di appalti e contratti: dirigente e funzionari della Direzione Centrale unica appalti e contratti-RA3
- in alcune materie tecniche specifiche: funzionari di volta in volta con competenze e conoscenze idonee a svolgere docenza nell'ambito di riferimento (ambiente, edilizia, viabilità, protezione civile, sviluppo economico ed attività produttive, progetti europei, ...)

3.3.2.7 – Ulteriori risorse attivabili

In aggiunta alle iniziative formative finanziate con le risorse di Bilancio specificatamente destinate alla formazione e alle docenze rese dal personale dipendente, potranno essere attivate ulteriori iniziative formative ricorrendo all'adesione a progetti formativi gratuiti per l'Ente proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica o a bandi promossi da altri enti pubblici (ANCI, INPS) o Fondazioni (Fondazione Compagnia di San Paolo) quali ad esempio:

- **portale Syllabus** realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata (a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi), in modalità e-learning, sulle **competenze digitali di base**; nel prossimo triennio, oltre al percorso formativo già attivato nel 2023 sulle competenze digitali, si attiveranno i percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze in materia di **cybersicurezza** per far fronte alla crescente esposizione alle minacce cyber e agli attacchi informatici, il corso **“Riforma-Mentis”** per sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sul tema delle molestie di genere e **competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica**, con un programma dedicato agli enti territoriali per supportarli nel processo di territorializzazione dell'Agenda 2030 e di attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile;
- **progetto VALORE PA** promosso da INPS che propone corsi di formazione universitari di media o alta complessità rivolti al personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni erogati da Atenei italiani, in collaborazione con soggetti pubblici o privati con esperienza nel settore della formazione professionale;
- **progetto P.A.R.I. (Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione)**, piattaforma e-learning rivolta a tutte le Pubbliche Amministrazioni, nata dalla collaborazione tra UNAR (Ufficio Nazionale Anti Discriminazione Razziali istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri) e Formez PA, che ospita percorsi di in-formazione sulle tematiche dell'antidiscriminazione, dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze;
- **progetti promossi da ANCI**, come ad esempio Metropoli Strategiche, finalizzati ad accompagnare le Città metropolitane nel processo di innovazione istituzionale, supportandole nei cambiamenti organizzativi e nello sviluppo delle competenze necessarie alla piena realizzazione di politiche integrate di scala metropolitana;
- **bando Next Generation We – Competenze, strategie, sviluppo della Pubblica Amministrazione**, promosso da Fondazione Compagnia di San Paolo e volto a rafforzare le competenze degli enti pubblici territoriali del Nord-Ovest (Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta) nella gestione ed attuazione degli investimenti legati al PNRR così da renderli forza motrice di un cambiamento sostenibile, inclusivo e ancorato al territorio.

Le tabelle seguenti riportano il quadro di sintesi della formazione del triennio, con un maggior livello di dettaglio per la prima annualità 2024.

COMPETENZE DA SVILUPPARE / AREA DI INTERVENTO	PROGETTO / INIZIATIVA FORMATIVA	DESTINATARI	N. STIMA TO PARTE CIP- ANTI	AVVIO PREVISTO	DOCENTI
COMPETENZE MANAGERIALI E TRASVERSALI PERSONALE DIRIGENTE	SOFT SKILLS RUOLI DIRIGENZIALI: PERCORSO INTEGRATO DI FORMAZIONE E COACHING SU PEOPLE MANAGEMENT E LEADERSHIP; VALUTAZIONE, DELEGA E FEEDBACK; COMUNICAZIONE E ASCOLTO; GESTIONE DEL CONFLITTO; PENSIERO LATERALE	PERSONALE DIRIGENTE	14/18	1° trimestre 2024	ESTERNI
	PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, CRESCITA PROFESSIONALE COLLABORATORI, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	PERSONALE DIRIGENTE	20	1° trimestre 2024	ESTERNI
COMPETENZE TRASVERSALI PERSONALE NON DIRIGENTE	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E GESTIONE DEL TEMPO	PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	80	Avviato a novembre 2023, prosegue nel 2024	ESTERNI
	TEAM BUILDING E TEAM WORKING	PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	140	1° trimestre 2024	
	COMUNICAZIONE EFFICACE E NEGOZIAZIONE	PERSONALE AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (SENZA INCARICO DI EQ)	130	Avviato a ottobre 2023, prosegue per tutto il 2024	ESTERNI
	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	PERSONALE AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (SENZA INCARICO DI EQ)	180	1° trimestre 2024	ESTERNI
	PARLARE IN PUBBLICO	FUNZIONARI E ISTRUTTORI IN BASE AD ATTIVITA' SVOLTA	80	Avviato a ottobre 2023, prosegue nel 2024	ESTERNI
	PROGRAM E PROJECT MANAGEMENT - DIVERSI LIVELLI DI APPROFONDIMENTO	RUP, DIRIGENTI, FUNZIONARI CON INCARICO EQ, RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO	100/150	1° semestre 2024	ESTERNI
	FORMAZIONE-FORMATORI	DOCENTI INTERNI	15/20	1° semestre 2024	INTERNI
	GESTIRE TRASFORMAZIONE DIGITALE	UFFICIO RTD, ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	20	1° semestre 2024	ESTERNI
	CULTURA DEL RISPETTO E DELLE PARI OPPORTUNITA' E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI	TUTTO IL PERSONALE ABILITATO SU	650	1° semestre 2024	ESTERNI

	GENERE (RIFORMA-MENTIS DEL DFP CON FORMEZ PA SU SYLLABUS)	SYLLABUS			
	PARI OPPORTUNITA', CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, INCLUSIONE, BENESSERE ORGANIZZATIVO (PROGETTO P.A.R.I. – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RISORSE PER L'INCLUSIONE DI FORMEZ PA - UNAR)	CUG E RETE REFERENTI	20/25	1° semestre 2024	ESTERNI
COMPETENZE DIGITALI	COMPETENZE DIGITALI DI BASE: PROGETTO SYLLABUS (DIP. FUNZIONE PUBBLICA)	PERSONALE NEOASSUNTO	70 / 80	Alla assunzione	ESTERNI
	CONTABILIA DWBICO	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE	25		ESTERNI
	COMPETENZE INFORMATICHE E DIGITALI AVANZATE (QGIS, ACCA PRIMUS, CERTUS, MANTUS, CIVIL DESIGN)	PERSONALE CON PROFILO TECNICO	80 / 100		ESTERNI
INSERIMENTO PERSONALE NEOASSUNTO NEL CONTESTO LAVORATIVO	PROGETTO FORMATIVO CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO APPROVATO DA REGIONE PIEMONTE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONOSCENZA APPLICATIVI IN USO NELL'ENTE	PERSONALE CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO NEOASSUNTO	18	1° trimestre 2024	INTERNI
	COMPETENZE COMPORTAMENTALI IN CONTESTI ORGANIZZATIVI 3 MODULI DEL PROGETTO FORMATIVO CFL: 1: CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E PER PROGETTI 2: GESTIONE DELLE RELAZIONI E DEI CONFLITTI CON EMPATIA ED INTELLIGENZA EMOTIVA 3: PROBLEM SOLVING	PERSONALE CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO NEOASSUNTO	18	1° trimestre 2024	INTERNI
COMPETENZE ECONOMICO- FINANZIARIE	CONTROLLO DI GESTIONE E FONDAMENTI CONTABILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA	FUNZIONARI DIVERSE UNITA' ORGANIZZATIVE	100		ESTERNI
	GESTIONE DELLE FATTURE ATTIVE E PASSIVE	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE	50		ESTERNI
	GESTIONE REDDITIVITA' DEL PATRIMONIO -ANALISI COSTI DIRETTI E INDIRETTI POTENZIALI A CARICO DELL'ENTE	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE	20		ESTERNI
	ASSETTO E CICLO DI BILANCIO	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE			ESTERNI

	GESTIONE OPERATIVA CICLO ENTRATE E USCITE E LORO CORRELAZIONI	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE			ESTERNI
	PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI (PCC): CONOSCENZA ED OPERATIVITA' AVANZATE	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE			ESTERNI
	BILANCIO E CONTABILITA' AGGIORNAMENTI RICHIESTI DA DIREZIONI VARIE	PERSONALE CON PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE			ESTERNI
	APPALTI E CONTRATTI: NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI APPALTI VERDI E GREEN PUBLIC PROCUREMENT	PERSONALE CON PROFILO TECNICO AMMINISTRATIVO CONTABILE	250 / 300	1° trimestre 2024	INTERNI ED ESTERNI
	DIGITALIZZAZIONE APPALTI – BIM SPECIALIST	EDILIZIA / VIABILITA'	18	1° trimestre 2024	ESTERNI
	REDAZIONE ATTI	PERSONALE CON PROFILO TECNICO AMMINISTRATIVO CONTABILE	18	1° trimestre 2024	ESTERNI
	PROCESSI + PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENZIALI	RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	20	1° trimestre 2024	ESTERNI
	COMUNICAZIONE PUBBLICA PER URP	COMUNICAZIONE	5		ESTERNI
	SOCIAL MEDIA AVANZATO PER UFFICIO STAMPA	COMUNICAZIONE	5 - 10		ESTERNI
	FONDI EUROPEI (redazione, gestione amm.va contabile, rendicontazione)	PERSONALE IMPEGNATO SU PROGETTI EUROPEI	5 - 12		ESTERNI
	COMUNICAZIONE CON L'UTENZA	PERSONALE DI SPORTELLO			ESTERNI
	STATISTICA- NOZIONI BASE	DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO	10		ESTERNI
	ILLECITI AMMINISTRATIVI AMBIENTALI	DIPARTIMENTO AMBIENTE E VIGILANZA AMBIENTALE	15 / 20		ESTERNI
	DIRITTO DELL'AMBIENTE	DIPARTIMENTO AMBIENTE E VIGILANZA AMBIENTALE	25 / 30		ESTERNI
	ANALISI DI RISCHIO NELLA BONIFICA DI SITI INQUINATI	RIFIUTI, BONIFICHE E SICUREZZA SITI P.	6		ESTERNI
	NORMATIVE E PROCEDURE AMBIENTALI	RIFIUTI, BONIFICHE E SICUREZZA SITI P.	6		ESTERNI
	AGG. NORMATIVO D LGS 152/2006	RISORSE IDRICHE E TUTELA ATMOSFERA	25 / 30		ESTERNI
	SOSTANZE PERICOLOSE REACH	RISORSE IDRICHE	10 / 15		ESTERNI

	E CLP	E TUTELA ATMOSFERA			
	SISTEMI DI ESTRAZIONE INQUINANTI DA MACCHINARI E AMBIENTI DI LAVORO	RISORSE IDRICHE E TUTELA ATMOSFERA	10 / 15		ESTERNI
	NATURE BASED SOLUTION E INGEGNERIA NATURALISTICA	SISTEMI NATURALI	8		ESTERNI
	CODICE PREVENZIONE ANTINCENDIO AMBITO SCOLASTICO	PROFILI TECNICI EDILIZIA	40	2025	ESTERNI
	PROGETTAZIONE ENERGETICA EDIFICI E CERTIFICAZIONE ENERGETICA APE	PROFILI TECNICI EDILIZIA	12	2025	ESTERNI
	IMPIANTI ELETTRICI	PROFILI TECNICI EDILIZIA	20		ESTERNI
	CENSIMENTI E ISPEZIONI PONTI	PROFILI TECNICI VIABILITA'	40		ESTERNI
	NORMATIVA AMBIENTALE E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI IN CANTIERI PUBBLICI (FITOSANITARI, TERRE E ROCCE DA SCAVO, AMIANTO, VIA, VAS, AUTORIZZAZIONE PAESAGGISTICA, RETE NATURA 2000, INTERESSE CULTURALE.....)	PROFILI TECNICI VIABILITA'	50		ESTERNI
	CODICE DELLA STRADA E REGOLAMENTO ANNESSO + POLIZIA STRADALE	PROFILI TECNICI E AMMINISTRATIVI VIABILITA' + RESP. CIRCOLI	60		ESTERNI
	CODICE PROTEZIONE CIVILE E AGGIORNAMENTO REPERIBILI	PROFILI TECNICI VIABILITA'	20 / 25		ESTERNI
	AGGIORNAMENTI SU PROGETTAZIONE E DIREZIONI LAVORI E COLLAUDO	PROFILI TECNICI	30		ESTERNI
	UTILIZZO PORTALI MUDE	PROFILI TECNICI VIABILITA'	10		ESTERNI
	PROGETTAZIONE CICLOVIE: AGGIORNAMENTI NORMATIVI E CASI PRATICI	PROFILI TECNICI	40		ESTERNI
	NORMATIVA TRASPORTI	DIREZIONE TRASPORTI	20		ESTERNI
COMPETENZE LINGUISTICHE	BUSINESS ENGLISH PER LA P.A. (PROGETTO INPS VALORE PA)	PERSONALE IMPEGNATO SU PROGETTI EUROPEI	6	1° trimestre 2024	ESTERNI

FORMAZIONE OBBLIGATORIA PREVISTA DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

COMPETENZE DA SVILUPPARE / AREA DI INTERVENTO	PROGETTO / INIZIATIVA FORMATIVA	DESTINATARI	N. STIMATO PARTECIP -ANTI	AVVIO PREVISTO	DOCENTI
---	------------------------------------	-------------	------------------------------------	-------------------	---------

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	FORMAZIONE GENERALE E RISCHI SPECIFICI LAVORATORI	TUTTO IL PERSONALE	In base ad assunzioni	All'assunzione e periodico	INTERNI / ESTERNI
	FORMAZIONE AGGIUNTIVA PREPOSTI	PREPOSTI ALLA SICUREZZA EX D.LGS 81/2008	150 / 200	Alla designazione e periodico	INTERNI / ESTERNI
	FORMAZIONE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – PRIMA FORMAZIONE	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	EVENTUALI SUBENTRI	Alla nomina	ESTERNI
	FORMAZIONE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – AGGIORNAMENTO ANNUALE	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	10	periodico	ESTERNI
	FORMAZIONE ATTREZZATURE DI LAVORO (A.S.R. 22/02/2012) FORMAZIONE ATTREZZATURE DI LAVORO (A.S.R. 22/02/2012)	PERSONALE OPERATIVO VIABILITA'	in base nuove assunzioni	All'assunzione e periodico	INTERNI
	FORMAZIONE ADDETTI SERVIZIO ANTINCENDIO	ADDETTI EMERGENZE ANTINCENDIO	207	Alla designazione e periodico	ESTERNI
	FORMAZIONE ADDETTI SERVIZIO PRIMO SOCCORSO CON BLS/DFIBRILLATORE	ADDETTI PRIMO SOCCORSO	120	Alla designazione e periodico	ESTERNI
	FORMAZIONE SEGNALETICA STRADALE	ADDETTI E PREPOSTI CHE OPERANO IN CANTIERI STRADALI O FORESTALI	in base nuove assunzioni	Alla designazione e periodico	ESTERNI
	FORMAZIONE DISPOSITIVI INDIVIDUALI LAVORO	PERSONALE TECNICO EDILIZIA E PERSONALE TECNICO ED OPERATIVO VIABILITA'	in base nuove assunzioni	Alla designazione e periodico	ESTERNI
	FORMAZIONE DATORI DI LAVORO	DIRIGENTI	18 / 20	2024	INTERNI/ ESTERNI
	MANEGGIO, BALISTICA E TRATTAMENTO CARCASSE	PERSONALE NUCLEO FAUNISTICO	6	Alla definizione DVR	ESTERNI
PREVENZIONE CORRUZIONE, RICICLAGGIO, ETICA, TRASPARENZA	RISCHI CORRUZIONE RICICLAGGIO, IN PARTICOLARE RISCHI INFILTRAZIONI CORRELATI AL PNRR E AL NUOVO CODICE CONTRATTI	FUNZIONARI ED EQ	300 / 350	2024	ESTERNI
	ETICA PUBBLICA E COMPORTAMENTO ETICO: CODICE DI COMPORTAMENTO, CONTRASTO AL RICICLAGGIO, TRASPARENZA	TUTTO IL PERSONALE	800	2024	ESTERNI

	AMMINISTRATIVA, PARI OPPORTUNITA', WHISTLEBLOWING				
PRIVACY E CYBERSECURITY	AGGIORNAMENTO SPECIALISTICO ANNUALE GRUPPO DI LAVORO PRIVACY	DIRIGENTI E REFERENTI PRIVACY	60	Secondo semestre 2024	INTERNI/ ESTERNI
	CYBERSECURITY (PER TUTTI I PROFILI NON ICT)	TUTTO IL PERSONALE (INCLUSO P. DISTACCATO IN ENTRATA E NON DIPENDENTI)	800 / 850	Prim semestre 2024	ESTERNI

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

GLOSSARIO pag. 126

Sezione 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

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

4.1 Monitoraggio del PIAO

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

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 132/2022 nella sezione "Monitoraggio" devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

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

- sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance": monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza": monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA 2022; il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

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

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

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

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

Sottosezione 2.1 - “Valore pubblico”

La sottosezione trova il suo presupposto negli obiettivi strategici definiti nella Se.S. del Documento Unico di Programmazione e nel Piano strategico metropolitano.

I singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi della sezione operativa del D.U.P..

Il suo **monitoraggio in termini generali** avviene tramite la “Relazione sulla gestione” allegata al Rendiconto di bilancio, che viene da approvata dal Consiglio metropolitano entro il 30 aprile dell’anno successivo a quello di riferimento.

Con riferimento invece al **monitoraggio della generazione del valore pubblico**, per il PIAO 2024-2026 è stata prevista nella sottosezione 2.1 “Valore pubblico” la predisposizione di una griglia a matrice di misurazione del valore pubblico generato, all’interno della quale sono stati suddivisi per ordine di appartenenza alle dimensioni ed ai driver del valore pubblico, tutti gli obiettivi gestionali individuati dal Piano della performance 2024 contenuto nella sottosezione 2.2 “Performance”.

A seguito della rendicontazione degli obiettivi predetti contenuta nella *Relazione annuale sulla performance*, l’Amministrazione sarà nelle condizioni di determinare quanti obiettivi siano stati raggiunti per ciascun cluster di dimensione del valore pubblico e relativo driver.

Sarà pertanto possibile determinare, per ciascun ambito di intervento di valore pubblico individuato, la capacità di intervento dell’Ente nell’ambito dei propri obiettivi gestionali, nonché la capacità di generare valore pubblico in generale, così come previsto e specificato nel capitolo 2.1.8 del presente documento.

Sottosezione 2.2 - “Performance”

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

Il Monitoraggio di questa sottosezione avviene tramite:

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

Sottosezione 2.3 - “Rischi corruttivi e trasparenza”

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

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

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

- monitoraggio di 1° livello attuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti, fornendo al R.P.C.T. evidenze sull'effettiva adozione delle misure;
- monitoraggio di 2° livello attuato dal R.P.C.T. con particolare attenzione alle aree a medio ed alto rischio.

L'obiettivo, ai fini del monitoraggio, è rappresentato dall'elaborazione di un **Piano di vigilanza** con un approccio *risk based*.

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

Nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di un'Amministrazione, va inquadrato il potere riconosciuto al Nucleo di Valutazione di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC.

Sottosezione 3.1 - “Struttura organizzativa”

Ai sensi dell'art. 5 co.2 del Decreto del Ministro per la P.A. del 30/02/2022, per la sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 18/0/2000 n. 267 (TUEL).

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

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

La metodologia definita prevede per il monitoraggio del lavoro agile è costituita da un set di indicatori identificati nel paragrafo 3.2.1.6 della sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”.

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

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

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione “Piano triennale dei fabbisogni”, che contiene la programmazione dei fabbisogni assunzionali e formativi il monitoraggio della coerenza del Piano dei fabbisogni con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

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

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

Ogni anno vengono realizzate diverse indagini finalizzate a monitorare non solo il gradimento rispetto ai servizi offerti ma anche le esigenze non ancora soddisfatte. L'insieme di queste attività fornisce un quadro completo e offre preziosi elementi per conoscere in modo più approfondito le opinioni di coloro che, a vario titolo, entrano in relazione con l'Ente.

Oggi queste attività sono competenza della *Direzione Strategie, miglioramento processi e organizzazione*, consapevoli che la misurazione della performance organizzativa non possa fare a meno delle informazioni di ritorno dal cliente, sia esso interno o esterno, che utilizzi i servizi in forma diretta o indiretta.

In base alle risorse disponibili, le indagini vanno necessariamente a coinvolgere solo una selezione dei cittadini/utenti, compreso il *Cliente Interno*, Città metropolitana si impegna, infatti, a dare voce anche ai dipendenti su alcuni servizi rivolti direttamente a loro.

La *Direzione Strategie, miglioramento processi e organizzazione* coordina tutte le fasi della ricerca:

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

Di seguito le indagini già previste per l'anno 2024, di cui le prime quattro rivolte ad utenza esterna, mentre le ultime due al *Cliente Interno*.

1. Nell'ambito delle iniziative formative promosse dal Ce.Se.Di. (Centro Servizi Didattici) di Città metropolitana nell'a.s 2023/2024, verrà realizzata un'indagine per rilevare il grado di soddisfazione e utilità percepita per il percorso formativo scelto. La ricerca coinvolgerà gli insegnanti di ogni ordine e grado di scuola e i soli studenti della secondaria superiore.
2. Il Centro Europe Direct Torino con “Europa a scuola” promuove percorsi di formazione sull'Unione europea e di educazione alla cittadinanza europea. L'indagine coinvolgerà gli insegnanti delle scuole elementari, medie, superiori e gli studenti limitatamente alle scuole medie superiori che hanno scelto uno dei percorsi formativi proposti dal Centro.

3. Il Centro Europe Direct di Torino promuove o è partner di numerosi eventi. Si rileverà la soddisfazione dei partecipanti per l'evento cui hanno preso parte e la conoscenza e il percepito delle politiche dell'UE.
4. Indagine rivolta alle scuole superiori sui temi della manutenzione (ordinaria/riparativa/straordinaria). Ci si rivolgerà al personale scolastico abilitato dal Dirigente all'utilizzo di *Factotum*. Si rileverà la percezione di quelli che sono i lavori di cui ha maggiormente bisogno la scuola e si chiederà una valutazione sugli eventuali interventi di Città metropolitana effettuati negli ultimi anni.
5. Monitoraggio del grado di soddisfazione dei dipendenti di Città Metropolitana per le attività di formazione promosse dalla Direzione Risorse Umane.
6. Indagine rivolta ai dipendenti sulle misure volte alla conciliazione di tempi, lavoro e pari opportunità. Si rileverà il percepito sull'esperienza di lavoro agile (smartworking) e le opinioni sulle altre azioni positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana

GLOSSARIO

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

	<p>misurabile, quantificabile e condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.</p> <p>Gli obiettivi strategici per un'Amministrazione Locale sono contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP e traducono le linee del programma di mandato rappresentando le scelte fondamentali dell'Amministrazione.</p>
<i>Obiettivo operativo</i>	<p>Gli obiettivi operativi costituiscono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici, definendo le mete, i risultati concreti che occorre realizzare per raggiungere l'obiettivo strategico.</p> <p>Gli obiettivi operativi per un'Amministrazione locale sono contenuti nella Sezione Operativa (SeO) del DUP e sono sviluppati a partire dagli obiettivi strategici, secondo la struttura logica alla base della gestione del ciclo della performance e sono accompagnati da indicatori.</p>
<i>Performance</i>	<p>La <i>performance organizzativa</i> è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.</p> <p>La <i>performance individuale</i> è invece la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.</p> <p>Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.</p>
<i>Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)</i>	<p>Il PIAO, introdotto dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, è uno strumento di programmazione integrata finalizzato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché a procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi dell'Ente.</p>
<i>Piano degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.O. / P.d.P.)</i>	<p>Il <i>Piano degli Obiettivi</i> ed <i>Piano della Performance</i> sono documenti di programmazione e comunicazione introdotti e disciplinati dal D.Lgs. n. 150/2009 e Dlgs. 267/2000, nel quale sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.</p> <p>A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012 e s.m.i. recante la disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance; ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022 per gli Enti Locali il Piano dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance sono ora assorbiti nel PIAO.</p>
<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)</i>	<p>Il <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> (PTPCT) è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.</p> <p>L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del P.T.P.C.T..</p> <p>Spetta alle Amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).</p> <p>L'Autorità, attraverso la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) fornisce linee guida e indirizzi operativi alle pubbliche amministrazioni ed agli altri soggetti tenuti al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione, per coadiuvarli nella redazione dei propri P.T.P.C.T..</p>
<i>Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)</i>	<p>Il Piano delle azioni positive (P.A.P.) è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art.48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni redatto con il fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.</p>

<p><i>Piano Triennale di Fabbisogni del Personale (P.T.F.P.)</i></p>	<p>Il <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)</i> è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.</p>
<p><i>Piano della Formazione del Personale (P.d.F.P.)</i></p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Il <i>Piano della Formazione del Personale (P.d.F.P.)</i> è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.</p> <p>Attraverso la predisposizione del piano formativo si aggiornano le capacità e le competenze delle risorse umane dell'Ente adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione per favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione degli obiettivi strategici.</p>
<p><i>Programma</i></p>	<p>Gli schemi di bilancio finanziario degli Enti Locali sono articolati in missioni e <i>programmi</i> coerenti con la classificazione economica e funzionale individuata dai regolamenti in materia di contabilità.</p> <p>I Programmi sono aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni.</p> <p>Essi costituiscono, per la spesa, l'unità di approvazione del bilancio.</p>
<p><i>Processo / Procedimento</i></p>	<p>Il <i>Processo</i> invece è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (<i>input</i> del processo) in un prodotto (<i>output</i> del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).</p> <p>Il <i>Procedimento</i> (amministrativo) è lo strumento utilizzato dalla P.A. al fine di perseguire l'azione amministrativa. E' composto da una serie di atti interconnessi tra loro ed è costituito da fasi in sequenza il cui fine è emanare un provvedimento espresso da parte dell'Amministrazione.</p>
<p><i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)</i></p>	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) è la figura cardine su cui si regge il sistema di anticorruzione di livello locale delineato con la legge del 6 novembre 2012, n. 190.</p>
<p><i>R.O.U.S.</i></p>	<p>“<i>Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi</i>” (R.O.U.S.): disciplina l'assetto organizzativo degli uffici e dei servizi dell'Ente ed i metodi per la sua gestione, in conformità all'articolo 89 del D.Lgs. 267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), allo Statuto, agli indirizzi stabiliti dal Consiglio ed alle direttive approvate dal Sindaco metropolitano.</p>
<p><i>Sustainable Development Goals (SDG)</i></p>	<p>A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere (B.E.S.) si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'<i>Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile</i>, (i SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi.</p>
<p><i>Valore Pubblico</i></p>	<p><i>Valore pubblico</i> può essere definito come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza, da intendersi come scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche.</p> <p>E' stato introdotto grazie agli aggiornamenti normativi in materia di <i>performance</i>, a partire dalle modifiche apportate nel 2017 al D.Lgs. 50/2009 ed ha raggiunto la sua maturazione con l'introduzione del PIAO.</p> <p>Il miglioramento delle performance delle pubbliche amministrazioni italiane è ora indirizzato verso la creazione del Valore Pubblico, superando il tradizionale approccio adempimentale e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese.</p>