
Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO

2024 - 2026



CITTA' DI TORINO

WWW.COMUNE.TORINO.IT

INDICE

Premessa	4
Riferimenti Normativi	6
1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	11
1.1 Analisi del contesto	12
1.1.1 <i>Contesto demografico della Città di Torino 2000 - 2023</i>	12
1.2 <i>Contesto economico della Città di Torino</i>	17
2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	26
2.1 Valore pubblico	26
2.2 Performance	31
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	37
3 Organizzazione e Capitale Umano	40
3.1 Struttura organizzativa	40
3.1.1 <i>Il personale in servizio</i>	42
3.1.2 <i>La salute organizzativa</i>	45
3.1.4 <i>La salute digitale</i>	51
3.2 Organizzazione del lavoro agile	54
3.2.1 - <i>Il regime ordinario</i>	54
3.2.2 - <i>Sviluppi futuri</i>	55
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	59
3.3.1 <i>Le modalità di calcolo della spesa per categoria</i>	62
3.3.2 <i>Il piano occupazionale 2023: lo stato di attuazione</i>	62
3.3.3 <i>Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale</i>	65
3.3.4 <i>Il calcolo della capacità assunzionale 2024 - 2026</i>	67
3.3.5 <i>Cessazioni di personale</i>	71
3.3.6 <i>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 - 2026</i>	73
3.3.7 <i>Modalità di reclutamento</i>	76
3.3.8 <i>I Comandi e l'apprendistato</i>	76
3.3.9 <i>Le progressioni verticali "speciali"</i>	77
3.3.10 <i>Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026</i>	78
3.3.11 <i>Programmazione delle competenze e della formazione</i>	80
4 Monitoraggio	80

Allegati:

Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:

- Allegato 1: Misura del Valore Pubblico
- Allegato 2.1: Ciclo e Sistema di misurazione e valutazione della Performance
 - Allegato 2.1.1: Schema PdO sezione obiettivi
 - Allegato 2.1.2: Modello valutazione dirigenti
 - Allegato 2.1.3: Modello valutazione E.Q.
- Allegato 2.2: Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) - Obiettivi di Ente e Dipartimento anno 2024
- Allegato 3: Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza
 - Allegato 3.1: Catalogo dei Rischi
 - Allegato 3.2: Griglia di monitoraggio misure trasversali
 - Allegato 3.3: Elenco obblighi trasparenza PIAO 2024-2026

Sezione Organizzazione e Capitale umano:

- Allegato 4: PAP (Piano Azioni Positive)
- Allegato 5: POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile)
- Allegato 6: Piano assunzioni 2024 e programmazione triennale 2024-2026
- Allegato 7: Piano della formazione
 - Allegato 7.1: Linee guida 2024-2026
 - Allegato 7.2: Linee guida formazione dirigenti

Premessa

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

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

Le finalità dell'introduzione del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzato anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

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

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

Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1) Valore pubblico 2.2) Performance 2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1) struttura organizzativa 3.2) organizzazione del lavoro agile 3.3) piano triennale dei fabbisogni

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

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene adottato dalla Giunta Comunale entro il 31 gennaio e deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale; viene pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Riferimenti Normativi

DECRETO LEGGE 9 giugno 2021 , n. 80

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

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

Art. 6 - Piano integrato di attività e organizzazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 giugno 2022 , n. 81

Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 1, comma 1, stabilisce che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di seguito indicati:

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60 bis, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter, decreto legislativo. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- 7) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244

L'articolo 1, comma 4, stabilisce la soppressione del terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sancendo pertanto la separazione

fra il Piano Esecutivo di Gestione e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

L'articolo 2, comma 1, stabilisce che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 30 giugno 2022 , n. 132

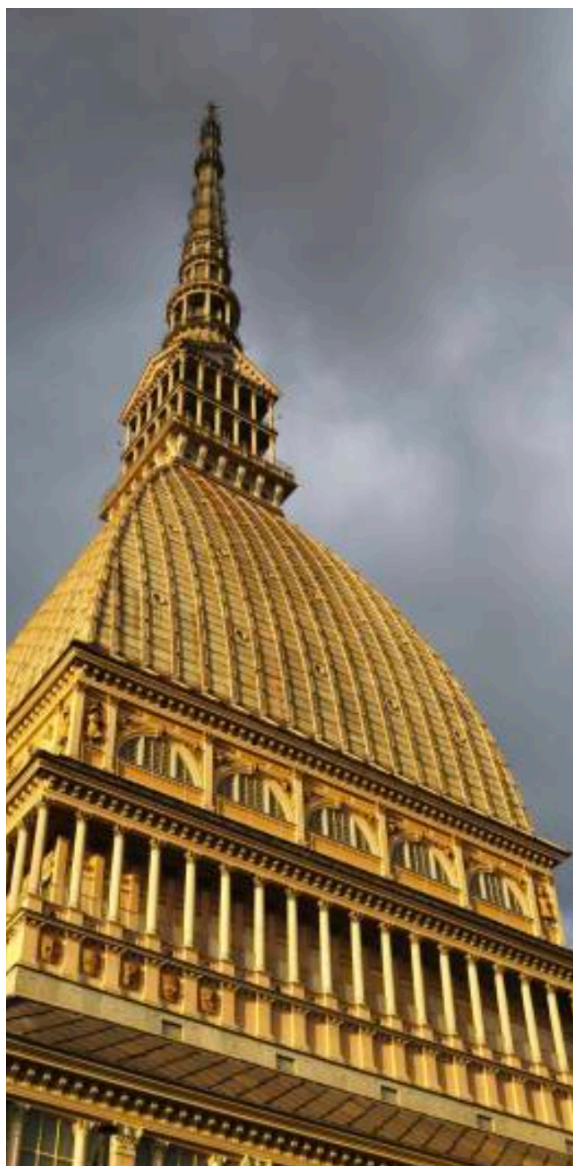
Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 2, comma 1, stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale

L'articolo 7, comma 1, stabilisce che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, inoltre è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'articolo 8, comma 2, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci

L'articolo 11, comma 1, stabilisce che il PIAO, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.



SEZIONE 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e
Organizzazione



1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

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

1.1 Analisi del contesto

1.1.1 Contesto demografico della Città di Torino 2000 - 2023

Analizzando i dati a partire dagli anni 2000 fino all'anno 2023 risulta evidente la complessiva diminuzione della popolazione residente che passa da 901.010 unità rilevate al 31 dicembre 2000 alle 860.973 unità rilevate al 31 dicembre 2023, a conferma di una generale tendenza allo spopolamento dei grandi centri urbani, cui la Città di Torino non fa eccezione.

Entrando più nel dettaglio, si nota un incremento della popolazione residente di origine straniera che passa dalle 37.185 unità censite al 31 dicembre 2000 alle 135.753 unità censite nel 31 dicembre 2023, che tuttavia non sembrano attenuare a sufficienza la tendenza alla diminuzione della popolazione residente.

Si rileva inoltre, che la popolazione nella fascia d'età da 0 a 17 anni censita al 31 dicembre 2000 risulta pari a 118.164 unità a fronte di una rilevazione della popolazione della medesima fascia 0-17 anni rilevata al 31 dicembre 2023 pari a 117.287 risultando in leggera diminuzione; analizzando più nel dettaglio, si nota come la componente di nazionalità italiana diminuisca sensibilmente (da 111.288 a 90.068) mentre sale quella di nazionalità straniera (da 6.876 a 27.219).

La popolazione nella fascia di età da 66 a oltre 80 anni viceversa fa segnare un sensibile incremento, passando dalle 181.077 unità rilevate al 31 dicembre 2000 alle 212.522 unità rilevate al 31 dicembre 2023, con un forte incremento degli ultra ottantenni che passano dalle 35.675 unità del 2000 ai 73.634 censiti nel 2023, a conferma di una tendenza a un progressivo invecchiamento della popolazione torinese, che ricalca un trend già registrato a livello nazionale.

Popolazione registrata in anagrafe per fasce d'età - Dati al 31/12/2000

Fasce d'età	Totale residenti	Italiani	Stranieri
Da 0 a 17 anni	118.164	111.288	6.876
Da 18 a 35 anni	221.157	203.887	17.270
Da 36 a 65 anni	380.612	368.107	12.505
Da 66 a 80 anni	145.402	144.948	454
Oltre 80 anni	35.675	35.595	80
Totale	901.010	863.825	37.185

Fasce d'età	Totale residenti	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	118.164	13,1
Da 18 a 35 anni	221.157	24,5
Da 36 a 65 anni	380.612	42,2
Da 66 a 80 anni	145.402	16,1
Oltre 80 anni	35.675	4,0
Totale	901.010	100,0

Fasce d'età	Italiani	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	111.288	12,9
Da 18 a 35 anni	203.887	23,6
Da 36 a 65 anni	368.107	42,6
Da 66 a 80 anni	144.948	16,8
Oltre 80 anni	35.595	4,1
Totale	863.825	100,0

Fasce d'età	Stranieri	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	6.876	18,5
Da 18 a 35 anni	17.270	46,4
Da 36 a 65 anni	12.505	33,6
Da 66 a 80 anni	454	1,2
Oltre 80 anni	80	0,2
Totale	37.185	100,0

Fasce d'età	Italiani	Stranieri	Totale
Da 0 a 17 anni	94,2	5,8	100,0
Da 18 a 35 anni	92,2	7,8	100,0
Da 36 a 65 anni	96,7	3,3	100,0
Da 66 a 80 anni	99,7	0,3	100,0
Oltre 80 anni	99,8	0,2	100,0
Totale	95,9	4,1	100,0

Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

Popolazione registrata in anagrafe per fasce d'età - Dati al 31/12/2023

Fasce d'età	Totale residenti	Italiani	Stranieri
Da 0 a 17 anni	117.287	90.068	27.219
Da 18 a 35 anni	168.006	130.719	37.287
Da 36 a 65 anni	363.158	298.740	64.418
Da 66 a 80 anni	138.888	132.926	5.962
Oltre 80 anni	73.634	72.767	867
Totale	860.973	725.220	135.753

Fasce d'età	Totale residenti	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	117.287	13,6
Da 18 a 35 anni	168.006	19,5
Da 36 a 65 anni	363.158	42,2
Da 66 a 80 anni	138.888	16,1
Oltre 80 anni	73.634	8,6
Totale	860.973	100,0

Fasce d'età	Italiani	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	90.068	12,4
Da 18 a 35 anni	130.719	18,0
Da 36 a 65 anni	298.740	41,2
Da 66 a 80 anni	132.926	18,3
Oltre 80 anni	72.767	10,0
Totale	725.220	100,0

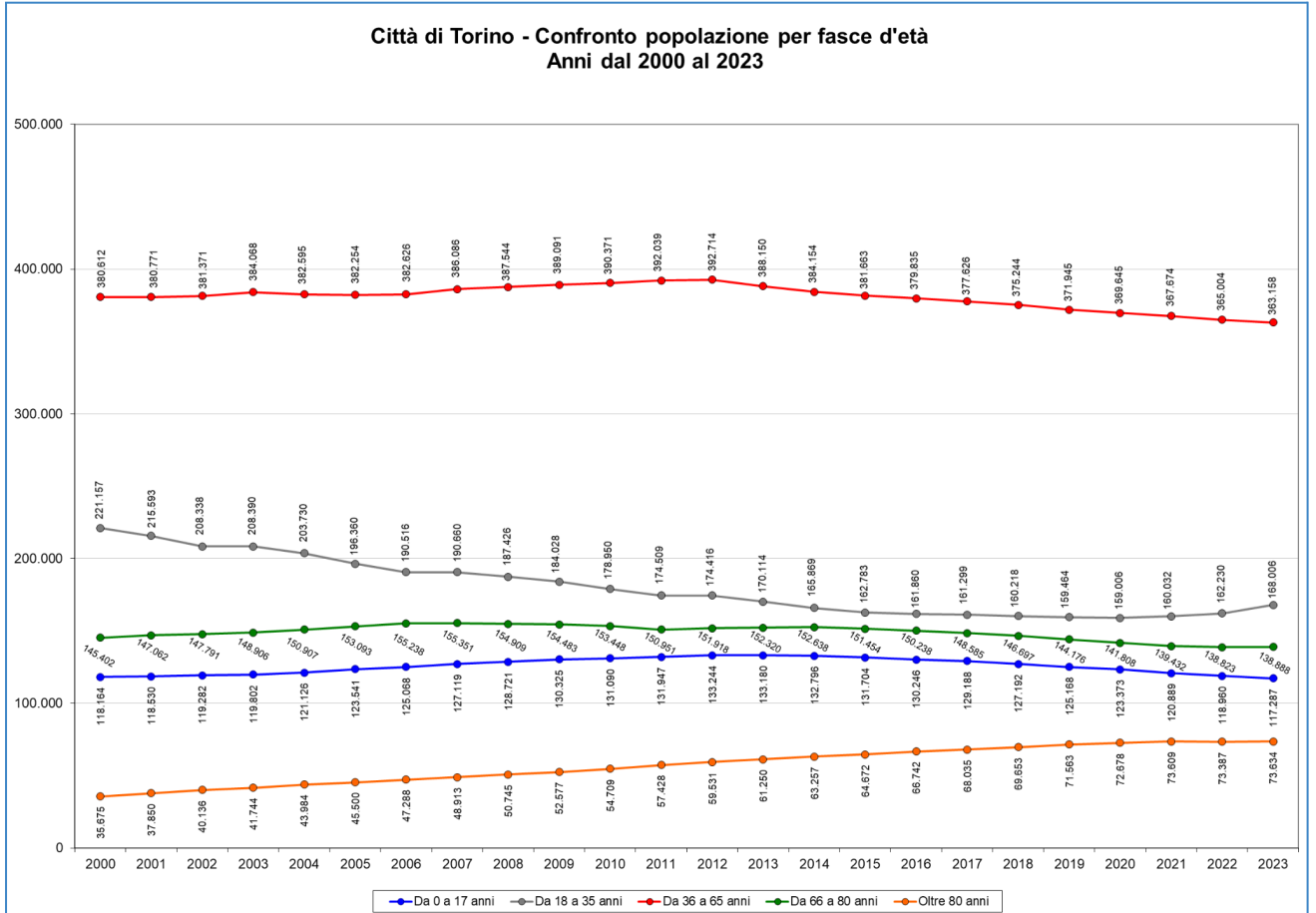
Fasce d'età	Stranieri	Distribuzione %
Da 0 a 17 anni	27.219	20,1
Da 18 a 35 anni	37.287	27,5
Da 36 a 65 anni	64.418	47,5
Da 66 a 80 anni	5.962	4,4
Oltre 80 anni	867	0,6
Totale	135.753	100,0

Fasce d'età	Italiani	Stranieri	Totale
Da 0 a 17 anni	76,8	23,2	100,0
Da 18 a 35 anni	77,8	22,2	100,0
Da 36 a 65 anni	82,3	17,7	100,0
Da 66 a 80 anni	95,7	4,3	100,0
Oltre 80 anni	98,8	1,2	100,0
Totale	84,2	15,8	100,0

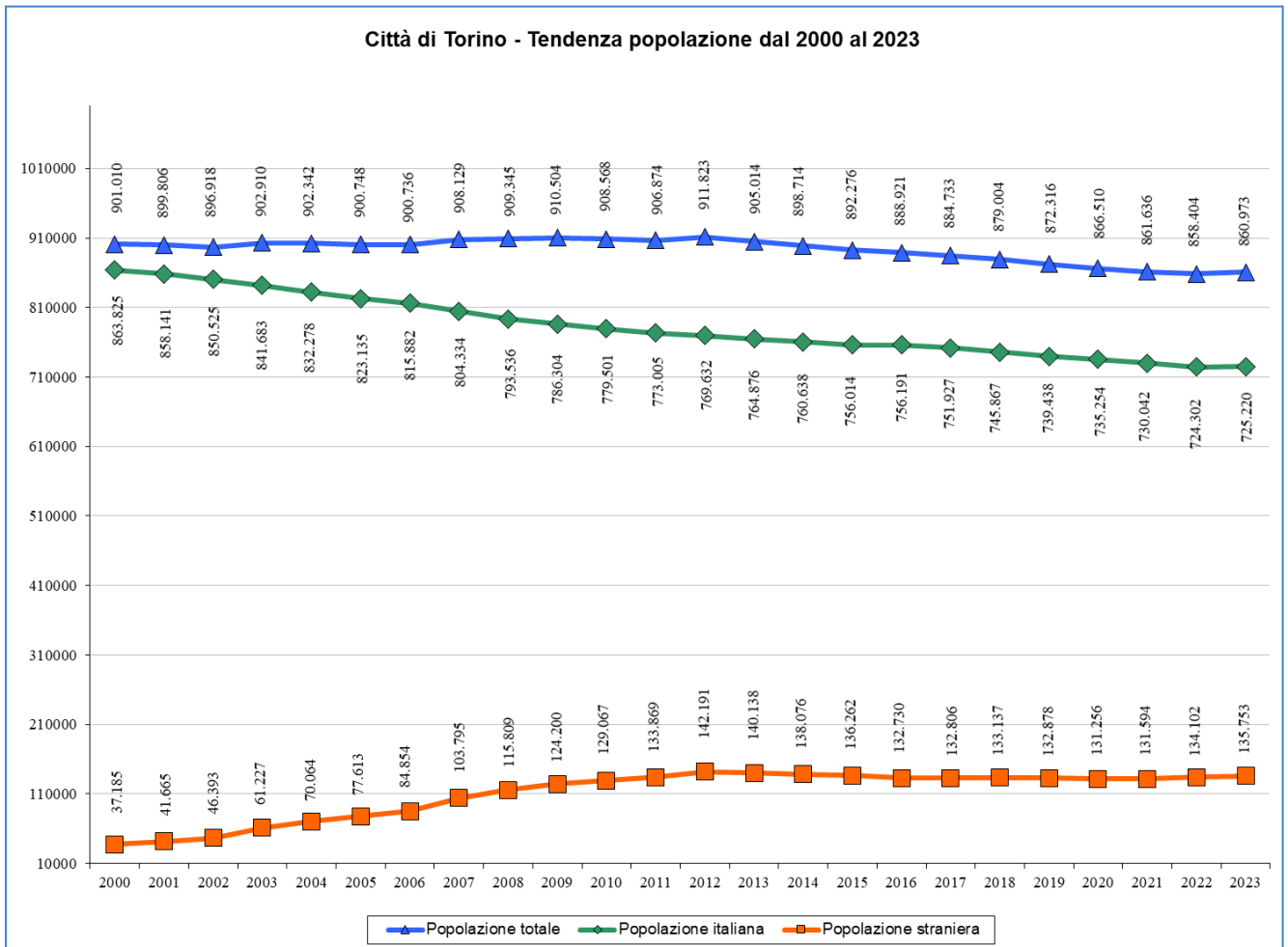
Popolazione registrata in anagrafe per genere e circoscrizione - Dati al 31/12/2023

Circoscrizione	Femmine	Maschi	Totale
1	40.707	39.293	80.000
2	70.038	62.617	132.655
3	63.012	57.200	120.212
4	49.387	45.173	94.560
5	62.035	58.407	120.442
6	53.102	51.875	104.977
7	42.831	40.286	83.117
8	65.835	59.175	125.010
Totale	446.947	414.026	860.973

Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città



Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città



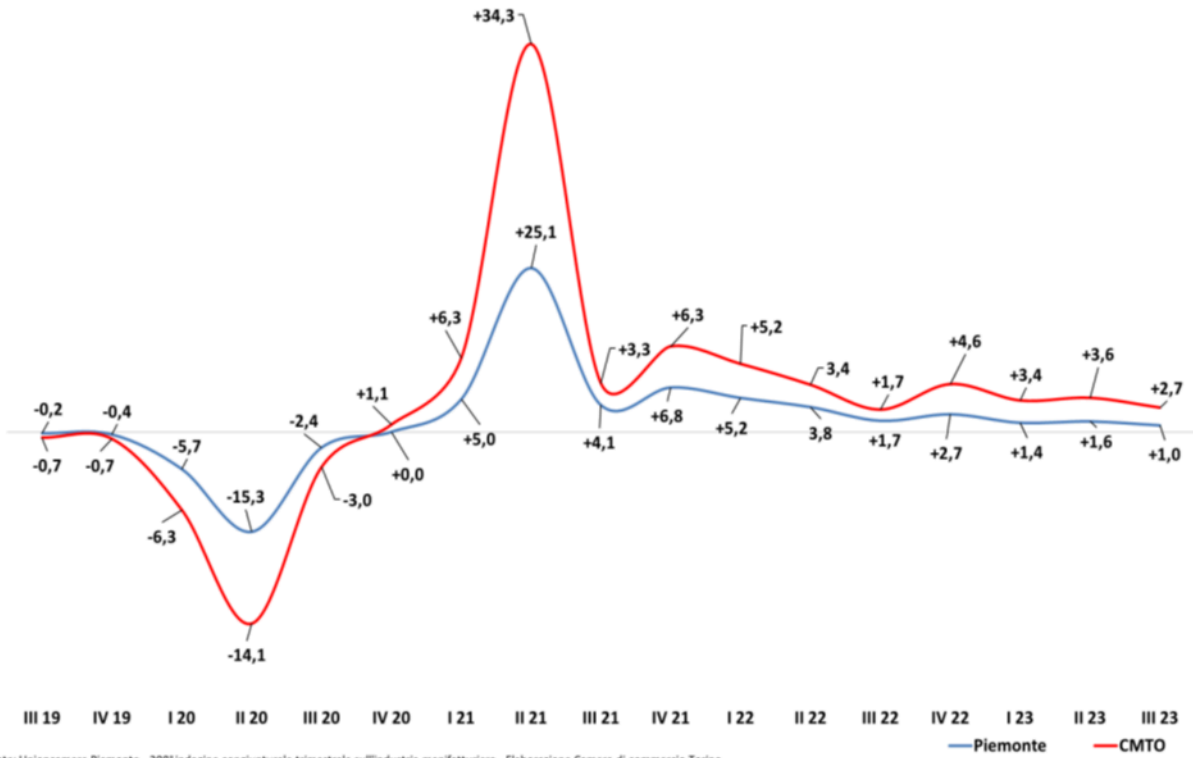
Fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino. Elaborazione a cura del Servizio Statistica della Città

1.2 Contesto economico della Città di Torino

La produzione industriale torinese ha chiuso il terzo trimestre dell'anno con un aumento in termini tendenziali del +2,7% rispetto al III trimestre 2022, valore nettamente superiore a quello registrato a livello regionale (+1,0%). Si conferma pertanto la tendenza positiva evidenziata nei trimestri precedenti.

Nello stesso periodo si rileva un incremento del fatturato totale del +3,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, variazione positiva superiore sia a quella manifestata a livello regionale (+1,5%), sia a quella realizzata dalle altre province piemontesi.

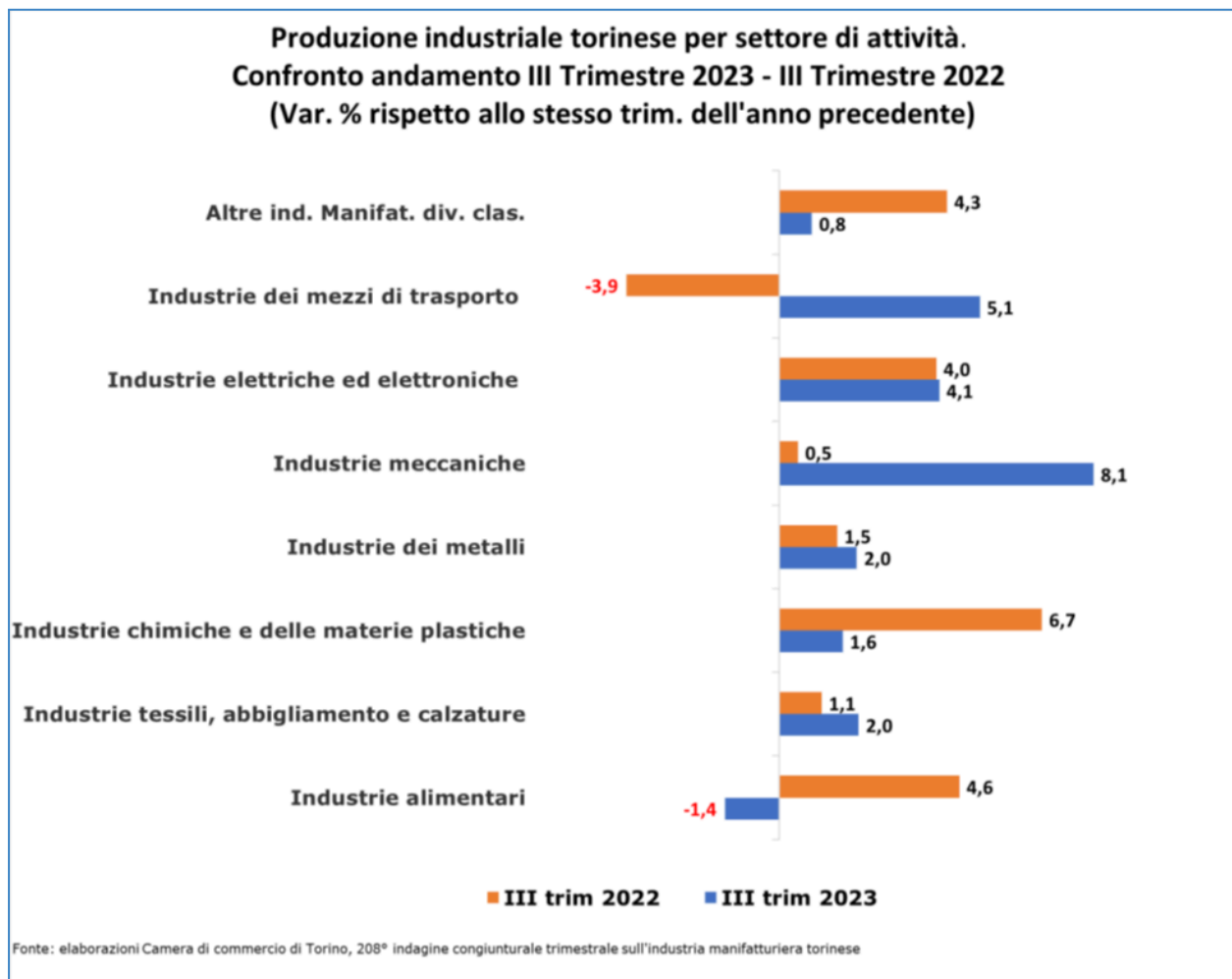
**Andamento della produzione manifatturiera torinese e piemontese
III trim. 2019 - III trim. 2023 (var. % rispetto allo stesso mese dell'anno precedente)**



Fonte: Unioncamere Piemonte - 208° indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Camera di commercio Torino

Disaggregando i dati per settore, le industrie meccaniche (+8,1% rispetto al periodo luglio - settembre dello scorso anno) sono quelle che hanno inciso maggiormente sull'andamento medio della produzione industriale; seguono le industrie dei mezzi di trasporto (+5,1%) e le industrie elettriche ed elettroniche (+4,1%). Variazioni positive, anche se con percentuali inferiori, sono state conseguite dai settori delle industrie dei metalli e delle industrie tessili dell'abbigliamento e delle calzature (entrambe con un incremento del +2,0%), delle industrie chimiche e delle materie plastiche (+1,6%) e delle altre industrie manifatturiere (con +0,8%). Fanno eccezione le industrie alimentari che presentano una flessione del -1,4% rispetto al III trimestre 2022.

Complessivamente le industrie metalmeccaniche hanno fatto registrare una variazione della produzione del + 4,2%.



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino, 208° indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera torinese

Esaminando gli occupati nel periodo luglio - settembre dell'anno 2023 si rileva un incremento del +1,1% rispetto agli stessi tre mesi dell'anno precedente. Il risultato migliore in termini occupazionali risulta appannaggio delle industrie elettriche ed elettroniche (+4,7%), mentre negli altri settori il totale degli addetti è sostanzialmente stabile o in leggera crescita.

Città metropolitana di Torino - III trim. 2023				
Dinamica occupazionale tendenziale: somma del numero totale addetti (dati pesati)				
		Totale addetti a fine III trim. 2023	Totale addetti a fine III trim. 2022	Var. % su tot. Add. III 2022
Settore	Industrie alimentari	740	746	-0.8
	Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	333	336	-0.9
	Industrie chimiche, petrolifere e delle materie plastiche	910	905	0,5
	Industrie Metalmeccaniche	6.986	6.900	1.3
	Altre ind. manifatturiere	1.610	1.573	2.4
Totale		10.579	10.460	1,1
Settore approfondimento	Industrie dei metalli	2.857	2.826	1.1
	Industrie meccaniche	1.586	1.600	-0.9
	Industrie elettriche ed elettroniche	1.018	972	4.7
	Industrie dei mezzi di trasporto	1.525	1.502	1.5
	Altre ind. manifatturiere	3.593	3.561	0.9
Totale		10.579	10.460	1.1
Classe dimensionale (addetti)	0-9 add.	2.468	2.476	-0.3
	10-49 add.	2.812	2.818	-0.2
	50-249 add.	2.523	2.467	2.3
	250 add. e più	2.775	2.700	2.8
Totale		10.579	10.460	1.1
Fonte: Unioncamere Piemonte - 208° indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Camera di commercio Torino				

Crescono gli addetti soprattutto nelle classi oltre i 249 addetti (+2,8%) e fra 50 e 249 addetti (+2,3%); rimane, invece, sostanzialmente stabile il numero degli addetti delle imprese delle altre fasce dimensionali.

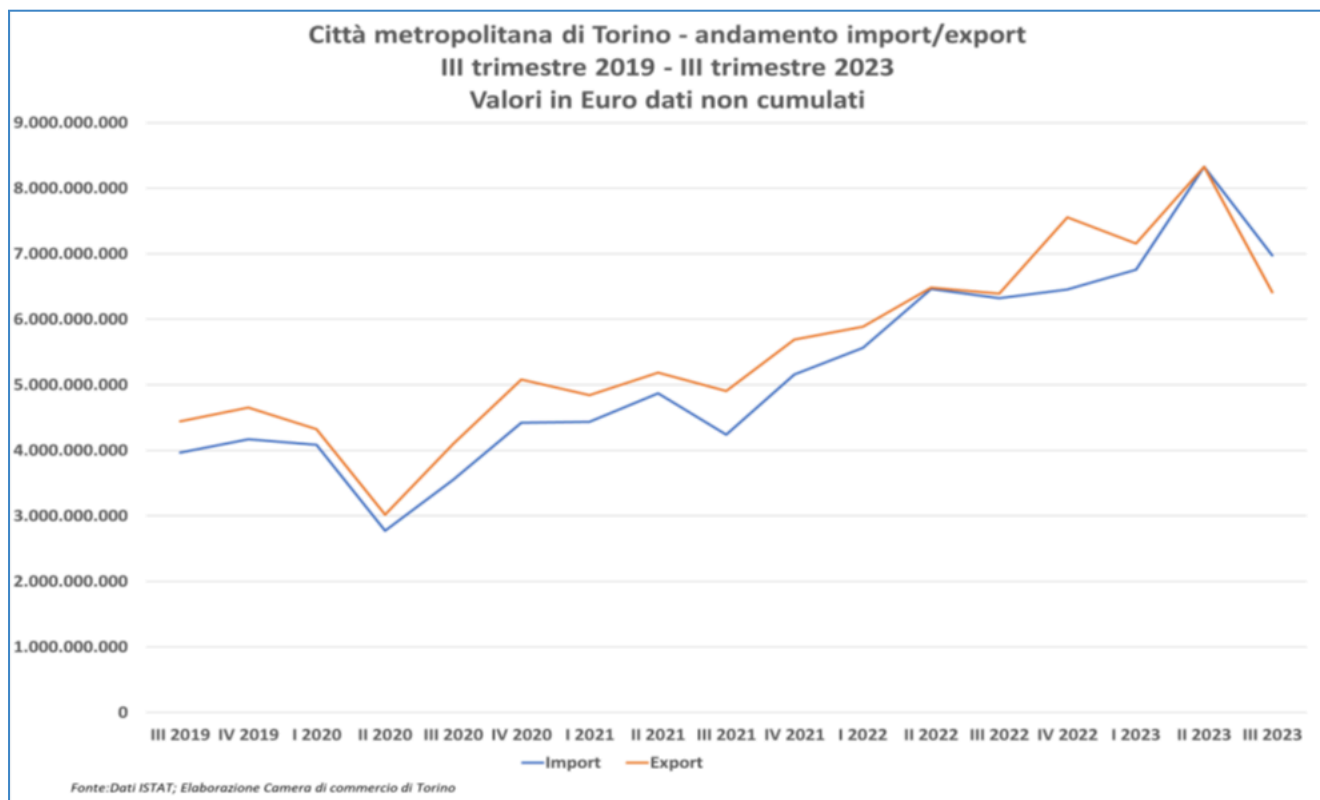
III trimestre 2023 - Città metropolitana di Torino						
Previsioni fatturato totale ottobre/dicembre 2023 - % imprese (dati pesati)						
		Prospettive fatturato				
		diminuzione (oltre - 5%)	lieve diminuzione (tra - 5% e -2%)	stabile (tra -2% e +2%)	lieve aumento (tra 2% e 5%)	aumento (oltre 5%)
		%	%	%	%	%
Settore	Industrie alimentari	17.0	3.2	31.2	32.3	16.2
	Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	38.2	8.4	29.4	14.0	10.0
	Industrie chimiche, petrolifere e delle materie plastiche	25.4	15.8	35.5	18.7	4.6
	Industrie Metalmeccaniche	25.2	14.7	38.6	15.4	6.1
	Altre ind. manifatturiere	22.4	10.7	41.0	17.9	8.0
Totale		24.3	12.5	38.2	17.5	7.5
Settore approfondimento	Industrie dei metalli	25.1	18.2	42.4	10.3	4.0
	Industrie meccaniche	19.6	7.4	28.6	33.9	10.5
	Industrie elettriche ed elettroniche	22.9	8.3	43.6	12.2	13.1
	Industrie dei mezzi di trasporto	40.4	11.9	16.9	28.7	2.1
	Altre ind. manifatturiere	23.3	10.0	37.8	19.9	9.0
Totale		24.3	12.5	38.2	17.5	7.5
Classe dimensionale (addetti)	0-9 add.	26.6	12.7	39.1	15.2	6.4
	10-49 add.	17.4	10.6	36.4	25.3	10.4
	50-249 add.	21.5	18.7	30.8	17.4	12.6
	250 add. e più	6.1	14.8	41.2	25.9	12.0
Totale		24.3	12.5	38.2	17.5	7.5

Fonte: Unioncamere Piemonte - 208ª indagine congiunturale trimestrale sull'industria manifatturiera - Elaborazione Uff. Studi Camera commercio Torino

Infine, le previsioni per il terzo trimestre dell'anno 2023: il 38,2% del campione intervistato prevede che il fatturato della produzione industriale rimarrà invariato; per il 36,8% diminuirà mentre il 25,0% si è espresso per una crescita, benché di questi solo il 7,5% ritiene che l'incremento possa essere superiore al 5%.

Nel periodo gennaio - settembre 2023 l'export della città metropolitana di Torino, pari 21,9 miliardi di Euro, ha conseguito una variazione positiva del +16,7% rispetto al medesimo intervallo temporale dell'anno precedente; è un risultato migliore sia di quello nazionale (+1,0%), sia di quello regionale (+9,2%).

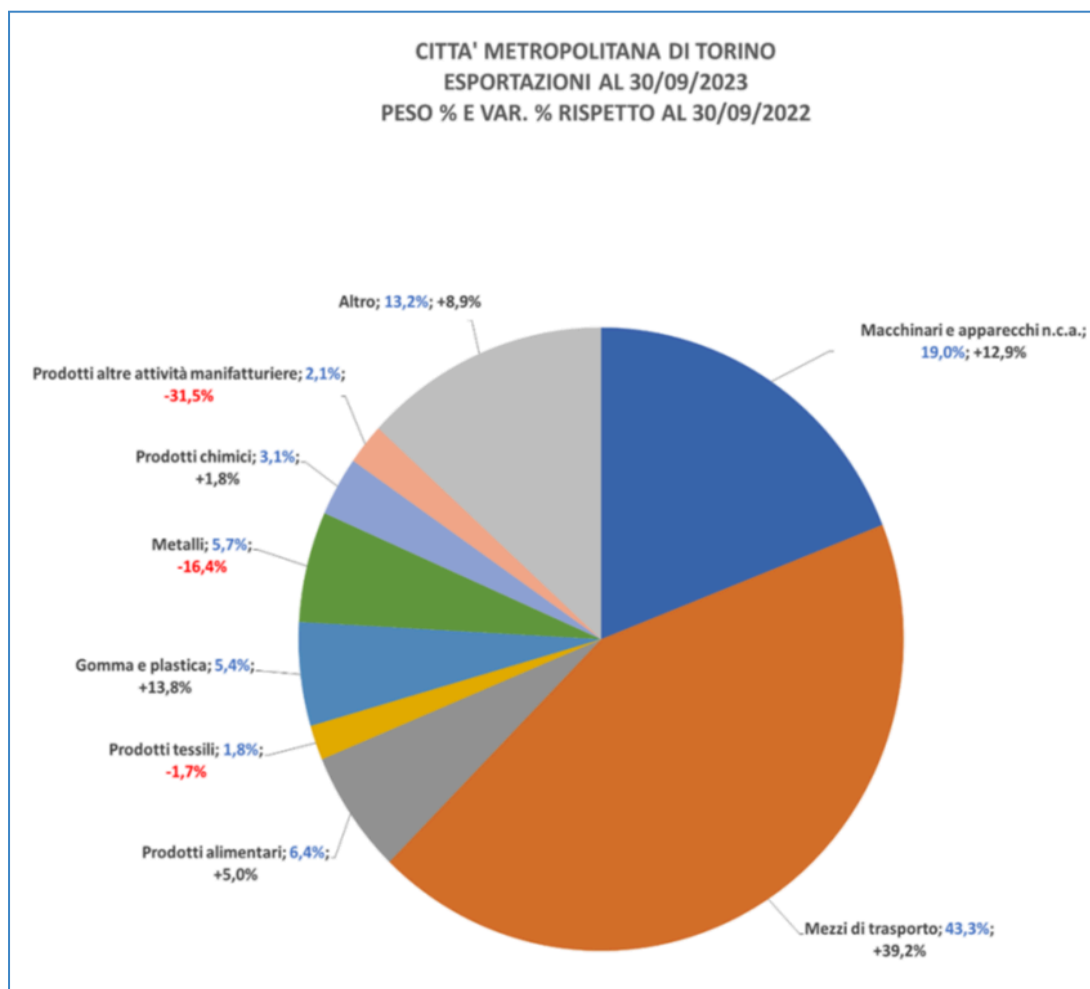
Rispetto al II trimestre 2023, quando si registrava una crescita del +25,0% sul trimestre precedente, si riscontra invece un calo delle esportazioni del -23,0%.



Fonte dati ISTAT: Elaborazioni Camera di commercio di Torino

Nei primi nove mesi del 2023 le importazioni sono state pari a 22,3 miliardi di Euro con una variazione del +21,3% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

La bilancia commerciale presenta un disavanzo di -366,4 milioni di Euro, con una flessione del -189,6% rispetto al 30 settembre 2022 quando il surplus era pari a +408,9 milioni di Euro.



Fonte: elaborazioni Camera di commercio di Torino su dati ISTAT

I settori economici che incidono maggiormente sull'export della città metropolitana di Torino sono i mezzi di trasporto (il 43,3%) e i macchinari e apparecchi (il 19,0%) che nell'insieme rappresentano quasi i 2/3 delle esportazioni. Entrambi i settori presentano, rispetto al 30 settembre 2022, segni positivi, rispettivamente del +39,2% e del +12,9%.

Aumentano in misura significativa le vendite all'estero dei prodotti in gomma e plastica (+13,8%), seguite dalla categoria residuale "Altri prodotti" (+8,9%), da quelle dei prodotti alimentari (+5,0%) e da quelle dei prodotti chimici (+1,8%).

Per contro il settore dei prodotti delle altre attività manifatturiere, quello delle industrie dei metalli e quello delle industrie tessili presentano segno negativo rispettivamente pari al -31,5%, al -16,4% e al -1,7%.

Fra i paesi di destinazione al primo posto sale la Germania che ha ottenuto un incremento del +41,6% rispetto allo stesso periodo del 2022 e che assorbe il 16,1% delle esportazioni delle imprese torinesi. Al secondo posto si posiziona la Francia (+41,3% rispetto al periodo gennaio - settembre 2022 e il 15,8% del totale); seguono gli Stati Uniti (+16,9% e il

10,0% del totale). Come di consueto, Francia, Germania e Stati Uniti assorbono complessivamente oltre 1/3 delle esportazioni della Città Metropolitana di Torino (il 41,9%). Da segnalare infine un ulteriore rallentamento dell'interscambio con la Cina nei cui confronti si accusa una riduzione sia delle esportazioni (-36,5%), sia delle importazioni (-13,8%).

Nel III trimestre 2023 si manifestano significativi incrementi delle esportazioni sia verso i paesi UE (+35,6%), sia verso il mercato americano (+13,6%). Per contro, le restanti aree geografiche, presentano segni negativi: da segnalare in particolare il mercato OPEC nei cui confronti si evidenzia un calo delle esportazioni del -30,5%; meno consistente il calo delle esportazioni verso i paesi asiatici (-16,5%) e quello verso i paesi europei non UE (-15,1%).

Sulla base delle statistiche elaborate da Banca d'Italia, al 30 settembre 2023 l'ammontare dei prestiti concessi nella città metropolitana di Torino dalle banche e dalla Cassa Depositi e Prestiti ammontava a 63.606 milioni di euro, mettendo a segno una nuova diminuzione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-3,8% nei primi nove mesi dell'anno).



» SEZIONE 2:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il concetto di valore pubblico trova una chiara definizione ufficiale nelle Linee guida per il Piano della performance N. 1 del Dipartimento della funzione pubblica, pubblicate a giugno del 2017: **un'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti sociali, economici ed ambientali.**

- **Impatto sociale:** si misura sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali;
- **Impatto economico:** è rilevato nell'ambito delle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e delle relative condizioni economiche;
- **Impatto ambientale:** esprime i risultati indotti sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.



Il Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC approvato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, in seguito, cita l'*Orizzonte del valore pubblico* come principio metodologico di cui tenere conto nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. In particolare, **“La gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.”**

Infine, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione) all'articolo 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come **“l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”**.

In sintesi, si può dire che **la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini rappresenta la stessa missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni**, come del resto emerge dall'articolo 1 dello Statuto della Città che descrive il Comune di Torino come

“la comunità che vive nel territorio comunale, ne assicura l'autogoverno, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo civile, politico, economico e sociale”.

Si può dire, dunque, che da un punto di vista concreto la novità più significativa nell'introduzione del PIAO è rappresentata non solo dall'integrazione dei differenti documenti di programmazione, ma proprio, in particolare, dal fatto che tale integrazione sia costruita nell'ottica di incremento del valore pubblico. Il decreto legge 80 del 2021 invita a considerare la creazione di Valore Pubblico come un miglioramento complessivo del livello di benessere sociale, economico e ambientale di una comunità amministrata, perseguito da un ente grazie alla corretta gestione delle risorse, anche sotto il profilo dell'organizzazione e delle competenze, umane e tecnologiche, tutelandosi dai rischi di trasparenza opaca o burocratizzata e di fenomeni corruttivi.

Il Ciclo della performance della Città di Torino già prevedeva l'integrazione dei diversi livelli di programmazione strategica e operativa all'interno dello schema di rendicontazione del controllo strategico, in cui era esplicito il collegamento fra le linee programmatiche, gli obiettivi del Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (SeS) e Sezione Operativa (SeO), collegati quindi alle risorse finanziarie all'interno del Documento unico di programmazione, e gli obiettivi operativi del Piano degli obiettivi. Lo stesso schema viene adottato oggi anche in fase di programmazione e, allo scopo di individuare e misurare gli impatti citati, è integrato non più solo dalle politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione (**pianificazione strategica** dell'amministrazione che negli enti locali è contenuta nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione), ma anche dai collegamenti agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'**Agenda ONU 2030 (Sustainable Development Goals - SDGg)** e alle **missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

Il primo passo per adeguarsi alla nuova disciplina, quindi, è stato aggiornare tale schema con le nuove **Linee programmatiche**, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1162 del 13 dicembre 2021) e organizzate in base agli ambiti su cui la Giunta Comunale ha deciso di intervenire nel corso del suo mandato, in particolare:

- **La Città della prossimità** (Qualità dello spazio pubblico, quartieri, commercio ed economia di vicinato, mercati, sicurezza, casa)
- **La Città multicentrica e la Città della mobilità: la Transizione Ecologica** (Trasporti, viabilità, collegamenti, sostenibilità)

- **La Città dell'innovazione e dello sviluppo** (Ricerca, tecnologia, digitalizzazione, Smart city, economia metropolitana, lavoro)
- **La Città delle reti e dell'impatto sociale** (Salute, sport, welfare, economia sociale, collaborazione pubblico e privato)
- **La Città delle opportunità, delle donne, dei giovani, delle bambine e dei bambini** (Scuola, formazione professionale, educazione, università)
- **La Città internazionale e interconnessa** (Cultura, creatività e ambiente urbano, attrattività, talenti, turismo, diritti, nuove cittadine e nuovi cittadini)
- **La Città metropolitana** (Comuni metropolitani, utilities e servizi di dimensione metropolitana, connessioni e progetti)

Ad ognuno di questi ambiti ora fanno riferimento le linee programmatiche che inquadrano gli obiettivi riportati nel **Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica (SeS)** e che restituiscono, potenzialmente, i primi risultati in termini di impatto e pertanto di valore pubblico. Ad esse sono collegati obiettivi di medio periodo, presentati nel **Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa (SeO)**, che a loro volta trovano un aggancio nelle politiche e negli obiettivi operativi gestionali descritti all'interno delle politiche e delle schede che compongono il **Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)**: risulta quindi evidente il collegamento fra la performance individuale e organizzativa e la creazione di valore pubblico.

L'organizzazione del documento sulla base dello schema Missione/Programma consente altresì il collegamento tra l'attività di pianificazione strategica e la programmazione economica contenuta all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

In un'ottica di accountability e trasparenza, lo stesso schema viene adottato a scopo consuntivo, per la realizzazione del controllo strategico e come Relazione sull'attuazione del Programma annuale dell'Amministrazione, allegata al Rendiconto, ai sensi dell'articolo 38, comma 7 dello Statuto della Città.

La scheda esplicativa relativa alla Misura del Valore Pubblico riportata a pag. 30 è disponibile come documento completo all'**allegato 1**.

Infine, in un'ottica di rendicontazione di valore pubblico è certamente significativo segnalare come gli ingenti investimenti che la Città ha definito all'interno del Piano "**Torino Cambia**", resi possibili grazie anche ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ai fondi nazionali e dell'Unione Europea, siano strettamente collegati alle linee programmatiche sopra descritte costituendone non solo la linea guida ma definendo i relativi ambiti di intervento dei singoli progetti.

Tale Piano mira a realizzare valore pubblico attraverso una serie di azioni e iniziative tese a trasformare Torino in una città più vivibile, inclusiva, ecologica e intelligente.

Di seguito sono elencati i principali ambiti di intervento del Piano “**Torino Cambia**”:

Interventi di Rigenerazione Urbana ed Efficienza Energetica:

- Rigenerazione di aree urbane per migliorare l'estetica e la funzionalità.
- Efficienza energetica attraverso l'adattamento di edifici esistenti e l'introduzione di tecnologie sostenibili.

Riqualificazione di Infrastrutture Pubbliche:

- Riqualificazione di scuole, biblioteche, residenze pubbliche, impianti sportivi, mercati e piazze per migliorare la qualità degli spazi pubblici.

Promozione della Mobilità Sostenibile:

- Realizzazione di nuovi collegamenti ciclabili per incentivare la mobilità a basso impatto ambientale.
- Implementazione di soluzioni per garantire la sicurezza nei trasporti.

Progetti di Salute Pubblica:

- Realizzazione di grandi progetti per garantire un sistema sanitario diffuso, accessibile e di alta qualità.
- Interventi mirati alla prevenzione e al benessere della comunità.

Iniziative Ambientali:

- Azioni di cura del verde per preservare e arricchire gli spazi naturali.
- Introduzione di soluzioni naturali per affrontare gli effetti del cambiamento climatico.

Digitalizzazione dei Servizi Pubblici:

- Implementazione di nuovi servizi digitali per rendere la pubblica amministrazione più accessibile e efficiente.
- Maggiore vicinanza al cittadino attraverso soluzioni digitali per la gestione dei servizi pubblici.

Per maggiori informazioni sul Piano “**Torino Cambia**” è possibile consultare il sito ufficiale del programma disponibile all'indirizzo <https://www.torinocambia.it/torinocambia>.



All'interno del sito, è possibile trovare non solo i dettagli sulle singole iniziative e le azioni promosse dal progetto, ma anche i relativi aggiornamenti sullo stato delle attività in corso nonché di quelle future.

Scheda Misura del Valore Pubblico

MISSIONE 8: ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

PROGRAMMA 2: EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO-POPOLARE

UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE: DIPARTIMENTO SERVIZI SOCIALI, SOCIO SANITARI, ABITATIVI E LAVORO - DIVISIONE EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - DIPARTIMENTO MANUTENZIONI E SERVIZI TECNICI

STAKEHOLDERS: CITTADINI IN CONDIZIONI DI DISAGIO ABITATIVO; ATC; CIT

Collegamento Obiettivi Agenda 2030 e Missioni PNRR

Linee Programmatiche (DUP SeS)

LINEE PROGRAMMATICHE APPROVATE DAL CONSIGLIO COMUNALE

Numero	Testo	Obiettivi Agenda 2030	Missioni PNRR
2	Accelerare le procedure di assegnazione degli alloggi Atc, ampliare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica, ridurre il numero degli alloggi sfitti attraverso convenzioni pubblico-private e utilizzo della leva fiscale per ampliare il mercato degli affitti a prezzi accessibili.	11 CITTÀ E COMUNI SOSTENIBILI	Missioni 5 e 6
2	Attivare un grande piano per il diritto alla casa per i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro e le famiglie.	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	Missioni 5 e 6

Rif linee CC	Politica di riferimento del PdO	Attività da conseguire nel periodo gennaio-2025 - fine mandato	Stato dell'obiettivo	Azioni e attività effettuate	Indicatori di risultato	2022	2023	2024	2025	2026
1, 2	Diritto alla casa	Assicurare e potenziare il coordinamento con l'Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale al fine di garantire risposte efficaci e durature, in raccordo con misure nazionali ed europee in materia di edilizia popolare.								
1	Diritto alla casa	Stipulare con l'ATC la nuova convenzione pluriennale per la gestione del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica (ERP) garantendone la massima semplificazione e trasparenza nei contenuti, precisando le attività gestionali e gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria da svolgersi da parte di ATC e prevedendo la revisione del valore del rimborso spettante ad ATC.								
1	Diritto alla casa	Migliorare i tempi e le procedure di assegnazione degli alloggi sociali gestiti dagli enti ATC e Consorzio Intercomunale Torinese e richiedere ad ATC uguale miglioramento per quanto riguarda il cambio alloggi.								
2	Progettazione e realizzazione del programma LLPP	Riquilibrare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica, anche sul piano energetico e ambientale, e ridurre il numero degli alloggi sfitti, per esempio attraverso convenzioni pubblico-private oppure utilizzando la leva fiscale, per ampliare l'offerta di alloggi a prezzi accessibili.	Avviato	2022 Interventi da realizzarsi sul patrimonio abitativo nell'ambito del PNRR - Fondo complementare - Sicuro Verde e sociale: Approvazione progetto esecutivo e pubblicazione bando di gara						

2.2 Performance

La struttura della programmazione della Città di Torino è informata ai principi della riforma individuata dalla legge 4 marzo 2009, n. 15 e dal decreto legislativo attuativo del 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dai successivi interventi normativi fino al più recente decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le modalità con cui la Città ha recepito tali principi di individuazione degli obiettivi, assegnazione, rendicontazione e valutazione dei risultati sono dettagliatamente descritte all'interno del documento **“Ciclo e Sistema di misurazione e valutazione della Performance” (Allegato 2.1)**, approvato e successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale.

Il concetto di Performance Organizzativa esprime il risultato conseguito dall'intera organizzazione ovvero da una sua componente, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli obiettivi e gli indicatori riferiti alla Performance Organizzativa contribuiscono a formare gli elementi di valutazione della Performance individuale così come previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i.

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

La seconda modalità è rappresentata dalle **“Specifiche di performance”** e/o **“Specifiche di qualità”**, uno strumento che consente la correlazione di standard determinati nell'ambito di specifici processi. Tale componente di programmazione e misurazione della performance si avvale quindi anche del sistema degli indicatori adottato in seno al Progetto Qualità. In particolare, quest'ultimo mira a porre i cittadini/utenti dei servizi al centro della fase di pianificazione anche attraverso sistemi di monitoraggio della soddisfazione degli utenti (customer satisfaction) che siano in grado di orientare le scelte di pianificazione dell'organizzazione (v. capitolo 4. Monitoraggio)

Le specifiche di performance e di qualità guardano alla buona amministrazione, al rispetto dei tempi, alla puntualità e alla disciplina amministrativa. L'esecuzione degli adempimenti, infatti, assume valore sostanziale, ove assicura la legalità dell'azione amministrativa e la sua trasparenza.

Il processo di gestione del Ciclo della Performance della Città di Torino schematizzato a pag. 34, può essere riassunto essenzialmente nelle seguenti fasi:

1. Pianificazione Strategica

La pianificazione della performance è distinta in due specifici livelli tra di loro strettamente correlati: la pianificazione strategica e la pianificazione operativa. Il quadro complessivo di regole e strumenti è organizzato in una logica top down:

- I. il livello strategico è definito inizialmente dalle **Linee programmatiche** che il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, presenta al Consiglio Comunale. Esse individuano le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato.
- II. le linee programmatiche evolvono successivamente nel **Documento Unico di Programmazione, (DUP)** che individua per il triennio i progetti e gli obiettivi strategici derivanti dalle linee programmatiche.
- III. infine il **Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)** assolve allo scopo di definire il dettaglio operativo, rispetto ai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione.

2. Definizione e approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO)

Il PdO individua dunque gli obiettivi operativi 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.

3. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano dettagliato degli Obiettivi viene effettuato, almeno una volta in corso d'anno e sempre al termine del corrispondente ciclo di competenza. I monitoraggi in corso d'esercizio, hanno lo scopo, oltre che di valutare l'andamento della gestione, anche di individuare eventuali criticità che possano richiedere la necessità di attivare interventi per il loro superamento.

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.

4. Valutazione della performance

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 e delle specifiche di performance 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.

5. Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati si svolge in conclusione del ciclo della performance, attraverso la redazione, la condivisione con i principali stakeholders ed eventualmente 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 al Consiglio Comunale e alla Corte dei Conti;
- Relazione sulla performance, ai sensi dell'articolo 8 comma 1, lettera d) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, a partire dal 2018 è stata unificata al Rendiconto della gestione.

La rendicontazione dei risultati rappresenta, inoltre, la fase che consente un'eventuale revisione delle linee strategiche di mandato.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), per l'anno 2024, parte dalla definizione degli obiettivi di Ente e degli obiettivi dei Direttori di Dipartimento.

Da una parte, quindi, la valutazione della performance guarda all'Ente come ad un sistema unico ed interconnesso. Gli obiettivi tendono a misurare lo stato di salute secondo diverse declinazioni. In particolare si fa riferimento a:

- 1) Salute finanziaria;
- 2) Salute organizzativa;
- 3) Salute (e disciplina) amministrativa;
- 4) Trasparenza e Anticorruzione.

Dall'altra gli obiettivi dei Direttori di Dipartimento tracciano il livello strategico che si muove in coerenza con gli obiettivi operativi del DUP SeO e l'affidamento delle risorse economiche definite con l'approvazione del PEG. La definizione di questi due nuclei diventa, quindi, premessa necessaria alla costruzione dei restanti obiettivi (Dirigenti di Divisione e Servizio ed Elevate Qualificazioni) che verranno approvati con provvedimento successivo.

GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

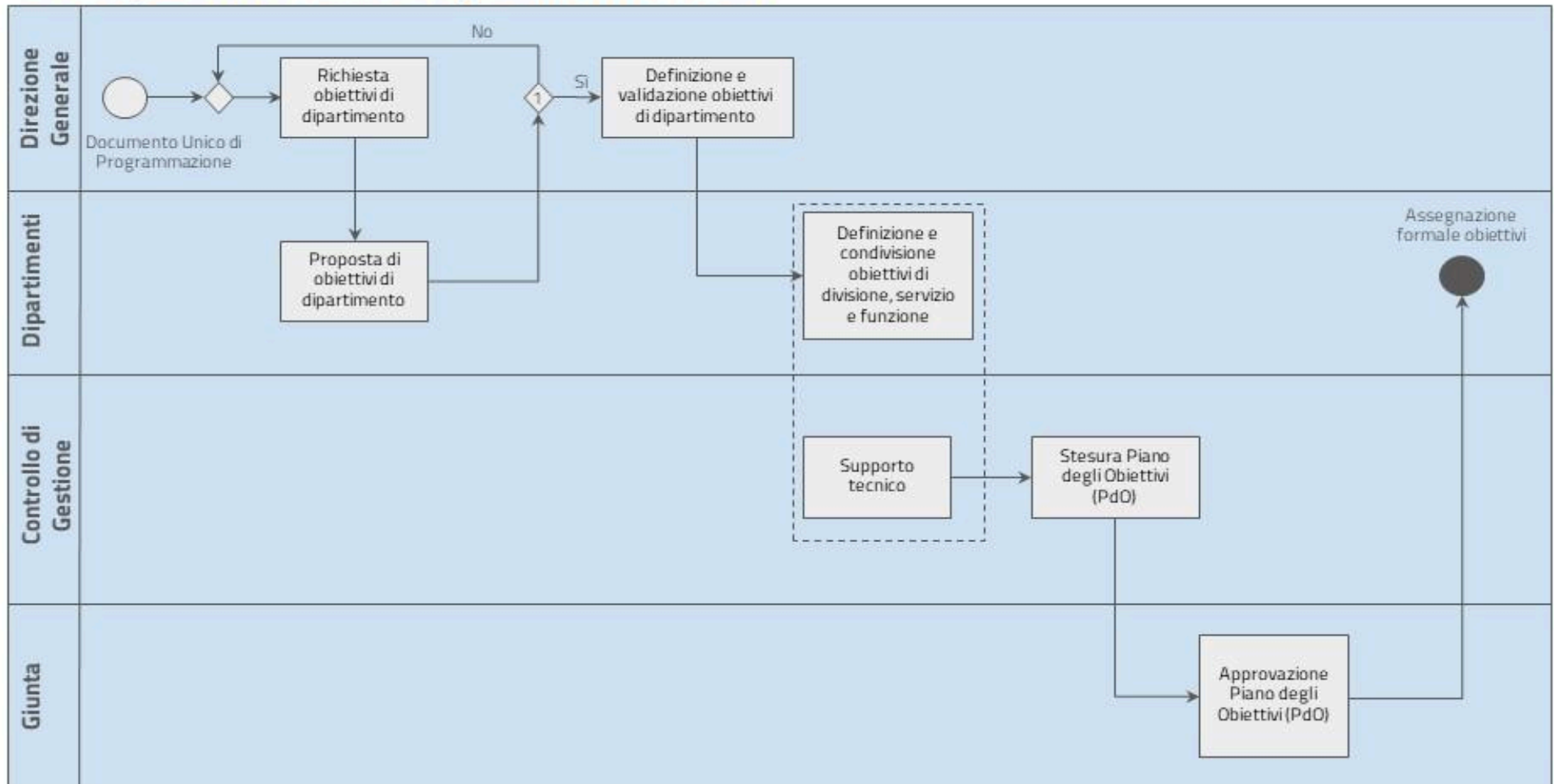


*DUP: Documento Unico di Programmazione
**PdO: Piano degli Obiettivi



Predisposizione Piano degli Obiettivi (PdO)

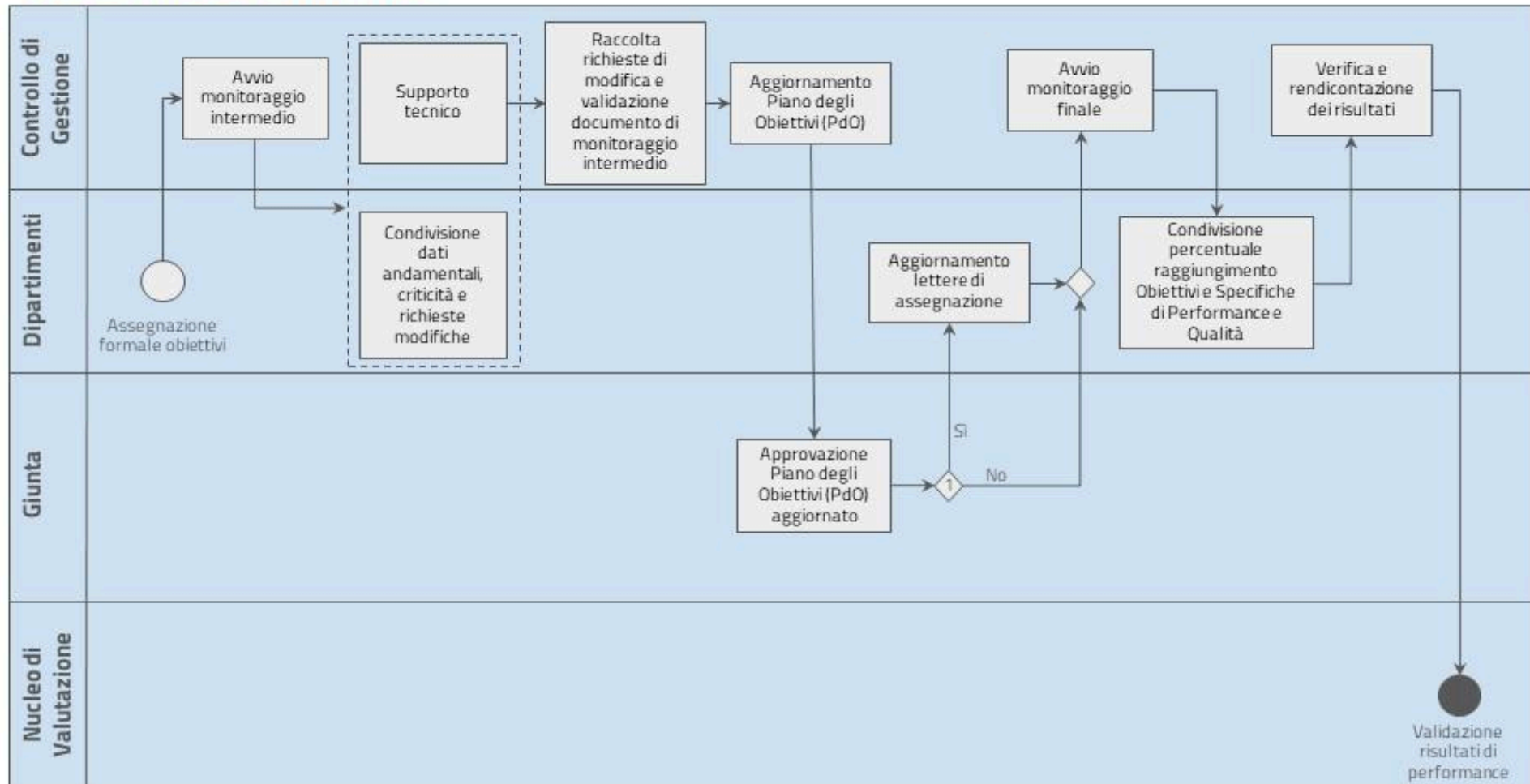
1. "Gli obiettivi di dipartimento sono validati dagli attori coinvolti?"



Ciclo della Performance

1. "Le modifiche degli obiettivi sono sostanziali?"

(Ad esempio, le modifiche comportano un nuovo responsabile, un cambiamento nel numero di obiettivi, ecc.)



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendo in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa. Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio. Negli anni il Comune di Torino ha adottato regolarmente, con deliberazione della Giunta Comunale, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito della Città, adeguandoli alle prescrizioni ANAC ed alle diverse esigenze organizzative dell'Ente.

In particolare l'elaborazione del presente Piano Anticorruzione ha tenuto in debita considerazione le ultime disposizioni ANAC, secondo quanto individuato dal PNA 2022, attraverso cui si evidenzia come l'elaborazione dei Piani Anticorruzione si collochino in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

L'Autorità ha pertanto richiesto di porre particolare attenzione al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi ed ha invitato le Pubbliche Amministrazioni a rafforzare i presidi sul divieto di pantouflage e, più in generale, sul tema del conflitto di interessi.

In ossequio a tali indicazioni di ANAC ed in coerenza con il quadro normativo di riferimento, come di volta in volta modificato, il Comune di Torino ha aggiornato il presente Piano e lo ha strutturato come di seguito indicato:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza.

La parte speciale del Piano è dedicata al PNRR e contratti pubblici, settore maggiormente a rischio per le ingenti risorse che saranno gestite dall'Ente.

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

SEZIONE 3:

Organizzazione e Capitale Umano



Romani

3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione a fine 2021 sono stati approvati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e servizi comunali, nell'interesse primario di dotare l'Ente di un'organizzazione più funzionale alla migliore realizzazione del programma di mandato e rendere la struttura immediatamente operativa per rispondere alle esigenze dei cittadini (deliberazione del Consiglio Comunale n. 1051 del 9 novembre 2021).

Successivamente, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1162 del 13 dicembre 2021 sono state approvate le "Linee Programmatiche" in cui è stata prevista una riorganizzazione della macchina comunale *"in una logica di maggiore efficienza"* e con deliberazione del Consiglio Comunale n. 198 del 29 marzo 2022 è stato approvato il bilancio della Città nonché con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 14 febbraio 2022 l'accordo, denominato "Patto per Torino", che prevede una serie di azioni tra cui la revisione dell'organizzazione della macchina comunale, in modo da ottimizzare le risorse umane in servizio, razionalizzare i processi in ottica di snellimento delle procedure e miglioramento dei servizi, con un miglior utilizzo di tutte le risorse umane, economiche e strumentali a disposizione.

Tale riorganizzazione rappresenta un elemento strategico del percorso di innovazione e crescita dell'Ente, che trova nella valorizzazione del personale tutto, e in particolare di quello dirigenziale, un punto di partenza. È necessario implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, sviluppo e integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità. Tali direttrici si concretizzeranno in più fasi e avranno l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza ed efficacia, rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità. La configurazione operativa delineata ha infatti l'obiettivo di fornire un idoneo supporto al programma di mandato dell'Amministrazione, tenendo conto della complessità ed entità dei programmi e dei potenziamenti necessari per il pieno e prioritario conseguimento degli obiettivi del React e del PNRR che coinvolgeranno l'Ente nella sua interezza, dell'andamento dei collocamenti a riposo e del Piano del fabbisogno di personale.

Le soluzioni individuate perseguono, prioritariamente, i seguenti obiettivi strategici:

- migliorare ed incrementare la cooperazione tra strutture che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza per cui è necessario garantire una risposta corale ed armoniosa dell'Ente. L'obiettivo mira a creare una maggior sinergia, attraverso la definizione di Aree omogenee, che incrementino la cooperazione interna e agevolino la comunicazione e collaborazione interna alla struttura della Città.
- migliorare il coordinamento di attività attualmente allocate sotto diversi direttori al fine

di recuperare efficienza ed efficacia in una realtà che evolve velocemente e che impone, anche in ragione della volontà di sinergia con gli altri enti e con il tessuto metropolitano, di ottimizzare le risorse avvicinando in modo coerente funzioni ed attività in ottica di massimizzazione dei risultati attesi in ordine alla realizzazione delle linee di indirizzo e sulla base delle esigenze che man mano coinvolgeranno la Città.

- rafforzare le strutture territoriali decentrate al fine di intensificare la presenza della Città sul territorio e rispondere prontamente ai bisogni della cittadinanza. Al fine di promuovere il rafforzamento della struttura del decentramento è stato creato un dipartimento dedicato, includendo anche i servizi civici, in modo tale da focalizzare l'operato del Direttore e dei Dirigenti ivi assegnati al miglior funzionamento delle circoscrizioni e dei servizi al cittadino. Inoltre, è stato previsto un Servizio per ciascuna Circoscrizione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 174 del 24 marzo 2022 è stato modificato il Regolamento di organizzazione e ordinamento della Dirigenza della Città di Torino che ha riconosciuto al Direttore Generale specifiche competenze funzionali in materia di risorse umane su tutte le strutture dell'Ente.

L'Amministrazione, per realizzare tali obiettivi sfidanti, com'è noto, ha reintrodotto la figura del Direttore Generale al fine di poter avviare e governare il cambiamento nel quinquennio. La sua funzione principale consiste appunto nell'agevolare il raccordo tra gli organi politico-esecutivi e quelli gestionali dell'amministrazione.

In particolare, l'articolo 5 del predetto regolamento ha stabilito che *“Il Direttore Generale ha competenza funzionale in materia di risorse umane su tutte le strutture dell'Ente, definendo con proprio atto organizzativo anche le modalità assunzionali dirigenziali, ivi comprese l'eventuale ricorso a procedure di mobilità, comando o distacco da assegnare alle singole strutture, nell'ambito degli indirizzi del piano triennale delle assunzioni approvato dalla Giunta. Promuove lo sviluppo, l'innovazione e la semplificazione organizzativa dell'attività dell'Ente, secondo gli indirizzi del Sindaco e sentiti i Direttori, negli ambiti e secondo i criteri individuati dall'articolo 2 comma 1 del decreto legislativo 165/2001”*.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 31 marzo 2022 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente a cui ha fatto seguito l'interpello generale (approvato con Disposizione Dirigenziale n. 1161 del 13 aprile 2022) ed i cui incarichi sono stati assegnati dal Sindaco dal 1° maggio 2022.

Con il nuovo assetto organizzativo viene infatti delineata una nuova struttura organizzativa, denominata Area, che raggruppa alcuni Dipartimenti. L'Area rappresenta il punto focale del coordinamento di Dipartimenti chiamati a lavorare in sinergia per la realizzazione delle funzioni a loro afferenti.

La struttura dell'Ente è articolata in unità organizzative a vari livelli funzionali, dotati

ciascuno di un proprio grado di autonomia:

- a) *Area*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Dipartimenti, anche funzionalmente eterogenei, affidata ad un Direttore di Dipartimento;
- b) *Dipartimento*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Divisioni e Servizi, affidata ad un Direttore;
- c) *Divisione*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di Servizi e unità operative, affidata ad un Dirigente;
- d) *Servizio*: struttura con funzioni proprie oltre che di coordinamento di uffici di particolare complessità organizzativa, affidato ad un Dirigente.

A seguito degli interventi di revisione organizzativa attuati e delle soppressioni delle posizioni ad esaurimento, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2023 si configura come segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI TORINO	Q.tà
DIREZIONE GENERALE	1
SEGRETERIA GENERALE	1
AREE	4
DIPARTIMENTI <i>(compresa Avvocatura e Gabinetto del Sindaco)</i>	16
DIVISIONI	40
SERVIZI	61
TOTALE COMPLESSIVO	123

Nel corso del mese di settembre 2022 si è poi provveduto a rivedere le modalità di assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa con conseguente revisione del regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 653 del 4 ottobre 2022.

Il personale di ruolo in servizio è passato da 7.192 dipendenti al 31 dicembre 2022 a 7.125 dipendenti al 31 dicembre 2023.

La struttura organizzativa dell'Ente aggiornata è visionabile al seguente link:

<http://www.comune.torino.it/amministrazionetrasparente/organizzazione/uffici/>

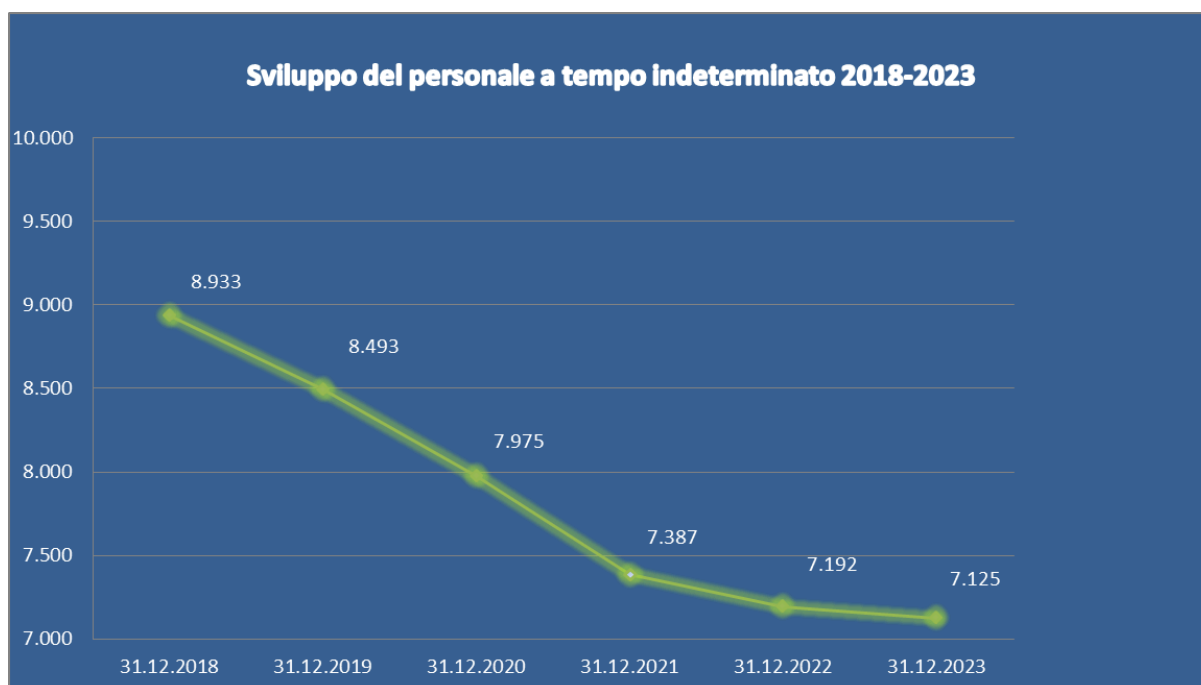
3.1.1 Il personale in servizio

L'andamento occupazionale del Comune di Torino ha registrato, nel corso dell'ultimo quinquennio, una riduzione di personale in servizio a tempo indeterminato pari al 20,24%, passando dalle 8.933 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2018 alle 7.125 unità al 31 dicembre 2023.

Dall'anno scorso, grazie ad una forte politica assunzionale è stato possibile limitare il tasso di riduzione del personale in servizio nonostante l'elevato numero delle cessazioni, che tiene conto dell'effetto "Quota 100" e "Opzione donna".

I dati sono da Statistica al 31 dicembre 2023, in sede di Conto Annuale potrebbero subire delle variazioni.

Personale in servizio al 31.12.2023	
Tipologia rapporto di lavoro	Unità
a tempo indeterminato	7.125
a tempo determinato	257
con contratto di formazione e lavoro	8
altre categorie (Artt. 90 - 97 -108 - 110 TUEL)	37
Totale	7.427



Il contingente in servizio al 31 dicembre 2023 nel Comune di Torino, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 7.427 dipendenti, di cui n. 94 Dirigenti (conteggiando il personale a tempo determinato/indeterminato, la DG e la SG) e n. 476 dipendenti di cat. D con incarico di Elevata Qualificazione..

Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Torino il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 79,01 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 5,06 E.Q. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Elevate Qualificazioni / Personale: 15,60 dipendenti per ogni E.Q.

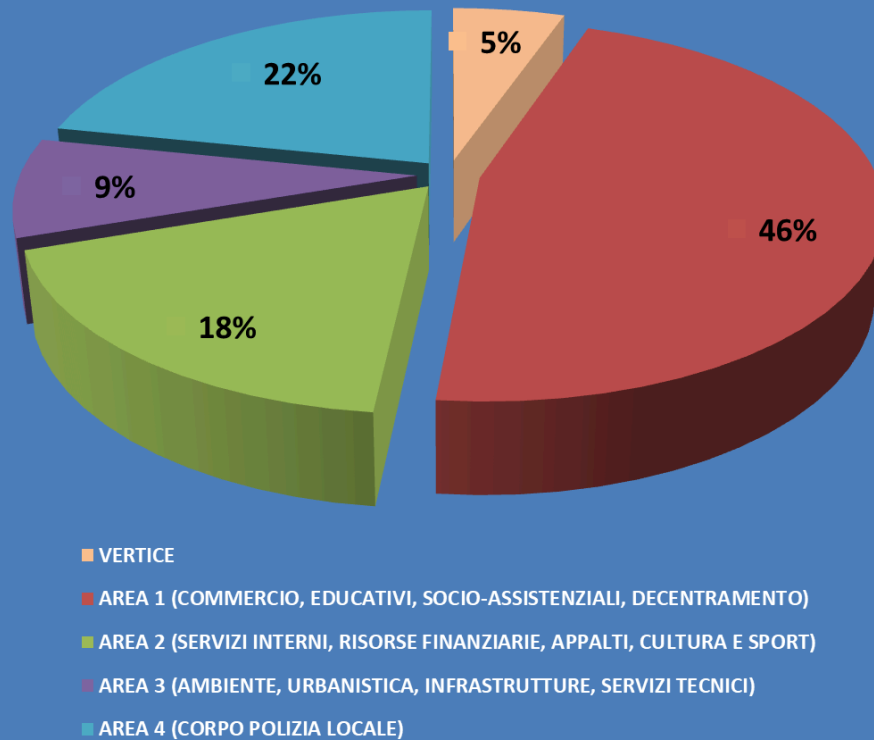
CATEGORIE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a + b)
Dirigenti (compresi i vertici)	84	10	94
Staff (art. 90 TUEL)	-	27	27
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	2.090	239	2.329
Istruttori (ex Cat. C)	3.799	26	3.825
Operatori Esperti (ex Cat. B)	1.131	-	1.131
Operatori (ex Cat. A)	21	-	21
TOTALE	7.125	302	7.427

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 548 dipendenti (circa il 7,69% della dotazione complessiva a tempo indeterminato) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE (Percentuale di PART-TIME al 31/12/2023)				
CATEGORIA	< 50%	= 50%	> 50%	TOTALE
D		14	105	119
C	5	49	253	307
B	-	14	100	114
A	-	6	2	8
TOTALE	5	83	460	548

Qui di seguito è rappresentato il dispiegamento del personale secondo le Aree organizzative dell'Amministrazione:

Personale comparto in servizio al 31/12/2023 per Aree



3.1.2 La salute organizzativa

LA QUALITÀ DELLE RELAZIONI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Da indagini condotte presso i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente è emerso un quadro chiaro sulla salute organizzativa relativamente a relazioni interpersonali, lavoro di gruppo, formazione e comunicazione aziendale nel suo complesso.

Da un campione di circa 2.000 risposte raccolte nel 2022 si evince:

- il 71% degli intervistati ritiene che nel proprio contesto lavorativo ci siano le condizioni per l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra colleghi;
- il 58% ritiene che l'ambiente lavorativo comunale garantisce l'inclusione, la valorizzazione delle differenze di genere, di età e condizioni personali; il 27% che lo garantisca almeno in parte;
- il 42,6% dichiara che nel proprio contesto lavorativo sono assunte iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni e alla formazione; il 30,8% che questo avvenga ma solo in parte.

Emerge una buona fiducia nei confronti dei superiori e delle figure interne all'ente; si delinea quindi un contesto generalmente caratterizzato da buone relazioni interpersonali. Ciò

trova riscontro anche nella rilevazione dei fabbisogni formativi rivolta ai/alle Dirigenti (80) nel 2021, nella quale essi si riconoscevano buone capacità di costruire strategie basate sulla fiducia e sul rispetto delle relazioni, riconoscendo ai collaboratori margini di discrezionalità e di autonomia coerenti con la delega assegnata.

Anche il personale di più fresca assunzione, nei vari questionari proposti dopo l'ingresso nell'Ente, racconta di buone relazioni con colleghi e superiori. Nei quindici giorni dall'assunzione oltre il 90% dei nuovi assunti aveva avuto modo di conoscere il proprio direttore/trice. A tre mesi dall'ingresso nel Comune di Torino il 75% dichiarava di aver già sviluppato un senso di appartenenza all'Ente e di considerarsi parte dei propri team di lavoro. Infine si sottolinea che tra le problematiche che sono state segnalate più spesso (procedure inefficaci, eccessiva burocrazia, strumenti tecnologici e software desueti) non vi è riferimento a discriminazioni, cattiva accoglienza o problemi di integrazione, mobbing.

Al fine di promuovere il benessere lavorativo del personale dipendente sia come individuo che all'interno del gruppo di lavoro, la Divisione Personale nel mese di novembre 2023 ha attivato un nuovo servizio di ascolto Integrato: supporto psicologico, coaching e mediazione dei conflitti. Il servizio è a disposizione di tutti i dipendenti della Città, al fine di favorire le relazioni professionali e personali; incrementare rapporti proficui e rispettosi tra i collaboratori; implementare l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali; gestire eventuali conflittualità in ambito lavorativo e progettare soluzioni.

3.1.3 La salute di genere

Le analisi di genere sulla popolazione dei dipendenti del Comune di Torino sono svolte considerando la platea del personale a tempo indeterminato insieme al personale assunto a tempo determinato, ma con contratti lunghi (tipicamente dirigenti ex art. 110 e collaboratori ex art. 90 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

La distribuzione del personale dipendente così individuato, esclusi il Sindaco, la Direttrice Generale e la Segretaria Generale, al 31 dicembre 2022 è illustrata nella tabella che segue, che non presenta significative differenze sui dati relativi rispetto all'anno precedente, nonostante la diminuzione del personale complessivo di 169 unità.

I dati relativi all'anno 2023 saranno pubblicati con il prossimo aggiornamento, pertanto si riportano di seguito informazioni e considerazioni relative all'ultimo anno a disposizione.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2022 PER GENERE					
CATEGORIE	TOTALE DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	UOMINI %	DONNE %
Dirigenti a Tempo Indeterminato	74	35	39	47	53
Dirigenti a Tempo Determinato (art. 110 T.U.)	12	9	3	75	25
PO	486	231	255	48	52
Cat D	1.389	550	839	40	60
Cat C	3.994	1.151	2.843	29	71
Cat B	1.226	352	874	29	71
Cat A	23	9	14	39	61
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	29	16	13	55	45
Totale dipendenti	7.233	2.353	4.880	32,37	67,63

Nella tabella successiva, invece, è presentata la ripartizione del personale per livelli di inquadramento, che presenta la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi. I/le **dirigenti** del Comune di Torino sono 86 di cui 44 uomini (**1,9%** sul totale dei dipendenti uomini che sono 2.353) e 42 donne (**0,9%** sul totale delle dipendenti donne che sono 4.880), con un **gap tra uomini e donne dell'1% a favore degli uomini, tra i quali la percentuale di dirigenti risulta doppia rispetto a quella femminile.**

Per quanto riguarda le categorie apicali, intese come **funzionari in Posizione Organizzativa (ora E.Q.) e funzionari in fascia D, è possibile notare** che su un totale di 2.353 dipendenti uomini, il **9,8%** sono funzionari in Posizione Organizzativa (231) e il **23,4%** (550) è inquadrato come funzionario (fascia D), mentre all'interno della componente delle dipendenti donne, su un totale di 4880, le Posizioni Organizzative ammontano al **5,2%** (255) e le funzionarie (fascia D) al **17,2%** (839).

In ragione di quanto sopra esposto, è di tutta evidenza come la disparità a favore degli uomini, non in valori assoluti, ma con riferimento alla percentuale calcolata rispetto al proprio genere di riferimento, permanga anche nelle categorie apicali con una percentuale quasi doppia di uomini in Posizione Organizzativa rispetto alle donne nella medesima posizione, e con oltre 6 punti percentuali di differenza per quanto riguarda la fascia dei/delle funzionari/e.

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una **prevalenza di donne nelle fasce funzionali intermedia (categoria C) e bassa (categoria B)**, potendo affermare come ancora presente

il divario di genere a favore degli uomini, se si considerano le categorie C e B come le più svantaggiate da un punto di vista remunerativo e mansionale. Infatti, calcolando le percentuali sul totale di uomini e donne dipendenti della Città, **in categoria C è collocato il 58,3% delle donne (2843), contro il 48,9% degli uomini (1151)**; meno evidente il divario in categoria B, dove è collocato il 17,9% delle donne (874), contro il 15% degli uomini (352).

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - 31 DICEMBRE 2022											
TIPOLOGIA DI PERSONALE	Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Organo di vertice	SINDACO			1							
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE								1		
Organo di vertice	DIRETTORE GENERALE (art. 108 T.U.)							1			
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI a Tempo Indeterminato			4	15	16			6	24	9
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI a Tempo Determinato (art. 110 T.U.)			1	8				1	2	
Personale non dirigente	Posizioni Organizzative		3	44	124	60		3	49	145	58
Personale non dirigente	CAT. D	1	11	86	255	197	5	44	186	438	166
Personale non dirigente	CAT. C	62	148	298	482	161	58	270	721	1355	439
Personale non dirigente	CAT. B	6	22	55	154	115	1	17	106	444	306
Personale non dirigente	CAT. A			2	6	1			1	11	2
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	4	5	5	1	1	2	3	4	4	
Totale personale		73	189	496	1.045	551	66	337	1.075	2.424	980
% sul personale complessivo		1,01	2,61	6,85	14,44	7,61	0,91	4,66	14,86	33,50	13,54

Di seguito, sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento.

SALUTE E SICUREZZA

Per il triennio 2024-2026, la Città si pone l'obiettivo di effettuare la valutazione del rischio sulla salute e sulla sicurezza in linea con quanto definito dal decreto legislativo n.

81/2008, che prevede il genere e l'età come parametri necessari sui quali costruire una valutazione efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora.

Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'età, oltre al genere, incide profondamente: i lavoratori e le lavoratrici giovani e il personale maturo e anziano necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del/della datore di lavoro.

Lo stesso decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 prevede, altresì, che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto del personale con disabilità, assicurando accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili e assistenza in caso di evacuazione, nonché la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro. Nel corso del triennio 2024-2026, saranno individuate e diffuse, in collaborazione con la Divisione Protezione Civile Emergenza e Sicurezza e con il Servizio Formazione Ente e Organizzazione, le migliori prassi per la realizzazione al riguardo. Sarà inoltre predisposta una formazione specifica sui rischi da stress lavoro correlato connessi alle differenze di genere per il personale di nuova assunzione e per l'aggiornamento specifico della materia stress lavoro correlato (art. 28 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

SALUTE E BENESSERE LAVORATIVO

L'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana, specie nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella dovuta all'emergenza sanitaria. L'attenzione al personale dipendente promuove la crescita e il cambiamento, migliora la qualità dei processi decisionali, crea vicinanza e senso di appartenenza, favorisce la collaborazione e la costruzione di relazioni basate sulla fiducia.

Il Comune di Torino ha negli anni sperimentato diverse forme di ascolto, mediante ad esempio survey o focus group e sportelli di ascolto gestiti da psicologhe e psicologi del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli studi di Torino e dall'Istituto Adler di Torino. Inoltre, sono state realizzate azioni rivolte al fine di accrescere la motivazione al lavoro, il senso di appartenenza e favorire la migliore espressione del potenziale delle persone, come il progetto "La Preziosa Eredità".

Nel 2023 è stata avviata una Convenzione tra il Servizio Formazione e l'associazione Me.dia.re di Torino per fornire un servizio di ascolto qualificato al fine di potenziare il benessere lavorativo tra il personale dipendente del Comune di Torino e fornire un servizio migliore alla cittadinanza.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE E LE MOLESTIE

Coerentemente con i principi declinati nella Convenzione n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) e ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4, il Comune di Torino è impegnato a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, attraverso la promozione di azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di prevaricazione.

In tal senso, la Città ha realizzato diverse iniziative, tra le quali l'adozione del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, la realizzazione di Campagne mirate di sensibilizzazione/formazione, la realizzazione di interventi formativi rivolti al personale dell'ente e l'organizzazione di eventi dedicati, in particolare in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre).

Il Codice di comportamento, adottato dal nostro Ente nel 1998, ha introdotto la figura della Consulente di Fiducia, quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice stesso.

A partire dal 2020, è stato realizzato un percorso formativo di 3 moduli sulle seguenti tematiche: violenza domestica, stalking, molestie sessuali sul lavoro, violenza sulle donne disabili, sui/sulle minori e sulle donne appartenenti ad altre culture. Il percorso è fruibile sul Portale "FormaTo" del Servizio Formazione.

Per il prossimo triennio, la Città si impegna a proseguire, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e la collaborazione di tutte le strutture interne, la promozione delle iniziative finalizzate alla diffusione di valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone, nonché promuovere e diffondere la conoscenza del numero telefonico unico nazionale dei centri antiviolenza 1522. Proseguirà, inoltre, l'attività di diffusione del Codice di Comportamento e dell'attività della Consulente di Fiducia tramite campagne informative e di sensibilizzazione, anche al fine di promuovere l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, mutua collaborazione e correttezza. Tale azione si inquadra nell'ambito degli obiettivi posti dalle Linee di azione del Dipartimento della Funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, contenute nelle recenti "Linee guida per la parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate in attuazione dell'art. 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36.

SALUTE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL LINGUAGGIO

L'utilizzo di un linguaggio inclusivo non discriminatorio nelle comunicazioni e nei documenti dell'amministrazione torinese, è elemento necessario al fine di garantire pari

opportunità a donne e uomini e ridurre le discriminazioni di genere. Modificare il linguaggio, adeguandolo ai ruoli e al genere, sottolinea il riconoscimento di uno status di piena dignità per le donne, anche dal punto di vista linguistico.

Nel corso del 2024, a tutto il personale dell'Ente si continueranno a proporre percorsi di formazione/sensibilizzazione volti ad innescare un cambiamento culturale nel linguaggio istituzionale della Città di Torino e a favorire un'ampia e condivisa cultura del benessere in chiave di genere, nel rispetto del personale interno e della cittadinanza. Il progetto, iniziato nel 2023 si compone di 3 fasi:

1 - messa a disposizione a tutto il personale, tramite la piattaforma del Servizio Formazione Ente e Organizzazione, del corso di formazione "Linguaggio inclusivo e cultura di parità", prodotto dal CIRSD e dell'Università degli Studi di Torino con il supporto tecnico del Life-quality del Politecnico di Torino. Il percorso ha una durata di circa 10 ore ed è articolato in 4 sezioni:

- a. Lingua, comunicazione e realtà
- b. Il peso delle parole
- c. Lingua, genere grammaticale e genere sociale
- d. Femminili plurali. Argomenti e controargomenti.

Il corso di formazione on line sul linguaggio inclusivo sarà disponibile per tutto il 2024 e sarà proposto nei percorsi di formazione rivolti al personale di nuova assunzione.

2 - Corso di formazione in presenza (3 incontri di 3 ore ciascuno) rivolto a chi si occupa di comunicazione.

3 - Corso di approfondimento rivolto ad un gruppo di persone che hanno frequentato il percorso sopra descritto che assumeranno il ruolo di mentor.

Ulteriore spazio e approfondimento sulle tematiche delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere dei luoghi di lavoro, lo si ritrova nel Piano Azioni Positive: (PAP): [allegato 4](#)

3.1.4 La salute digitale

Nel 2022 sono stati diffusi i grandi temi che caratterizzano la rivoluzione digitale e più capillarmente i nuovi programmi, applicazioni e strumenti necessari al lavoro corrente. I grandi filoni che hanno accompagnato l'attività formativa per tutto l'anno sono stati:

- il percorso "Le competenze digitali di base" di FPA Digital School. Raccomandato dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di adeguare le competenze digitali dei/delle dipendenti smart worker, si articola in 11 corsi su 5 aree di studio (Dati, informazioni e documenti informatici; Comunicazione e Condivisioni; Sicurezza, dati personali e la privacy; Servizi on line; Trasformazione Digitale) per un totale di 128 ore in autoapprendimento. Al

termine dei 12 mesi di apertura della piattaforma 2.545 dipendenti hanno completato gli 11 corsi previsti e ottenuto il badge Full Master. In totale sono stati erogati 29.883 digital badge e oltre 335.000 ore di formazione in autoapprendimento. In base alla percentuale di completamento dei singoli corsi rispetto al numero dei partecipanti iscritti, il Comune di Torino è stato riconosciuto come Ente Digitale ed insignito del Golden Badge da FPA Digital School. Tale riconoscimento è riservato agli Enti che promuovono e attivano percorsi di formazione sull'innovazione e la digitalizzazione per i propri dipendenti.

- l'addestramento all'utilizzo degli strumenti di produttività e per la collaborazione di Google. Con l'introduzione dello smart working la Google Workspace è divenuta uno strumento indispensabile per la realizzazione delle attività da remoto. Per favorirne la diffusione nella pratica quotidiana sono stati organizzati con cadenza regolare webinar interattivi dalla durata di 2,5 ore che hanno contato oltre 1.500 partecipanti. È stato inoltre predisposto uno specifico sito di e-learning dedicato alla Workspace contenente le video-guide sulle novità delle applicazioni di collaborazione.
- incontri informativi in tema di cybersecurity per dirigenti e posizioni organizzative. Nell'ultimo trimestre dell'anno si sono svolti in aula due appuntamenti dal titolo "Cyber Security nella Città di Torino: più consapevolezza per meno rischi" rivolti alle figure apicali dell'Ente. Hanno partecipato 20 dirigenti e oltre 320 posizioni organizzative.
- corsi asincroni su tematiche digitali. Su FormaTO, sito di e-learning del Servizio Formazione della Città di Torino, sono a disposizione 9 corsi online su argomenti quali la cybersecurity, l'accessibilità, l'identità digitale, lo smart working.

Per quanto riguarda le dotazioni tecnologiche di accompagnamento alla transizione digitale e allo smart working, nel 2022 sono stati forniti agli uffici:

- 15 postazioni di videoconferenza per sale riunioni, pensate per poter gestire call miste (in remoto/presenza) con molteplici tipologie di software per le videochiamate;
- 328 PC portatili di nuova generazione, completi di docking station, monitor e periferiche;
- 328 Virtual Private Network (VPN) per il collegamento da remoto alla rete comunale con il PC portatile in dotazione.

Nel 2022 la percentuale di portatili e VPN forniti, rispetto al totale delle nuove forniture, è stata del 43% e l'Amministrazione si propone di aumentare di anno in anno questo trend.

L'anno 2023 è stato fondamentale per il prosieguo delle attività in ottica transizione digitale e lavoro agile.

È sempre più necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce,

umentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

Aspetto fondamentale diventa la riuscita di un processo tecnico efficiente che vede la messa a disposizione dei dipendenti di strumenti informatici - hardware e software - che permettono il lavoro in modalità dinamica e sicura da remoto.

Nel corso dell'anno 2023 la Città ha aderito all'Accordo Quadro Consip per acquisire 1300 nuovi portatili corredati di accessori per rendere la postazione d'ufficio ergonomica e funzionale.

Il triennio ci vedrà lavorare per incrementare il numero dei portatili in uso rispetto ai desktop presenti negli uffici poiché è il portatile, opportunamente configurato, l'hardware che permette la totale flessibilità ed indipendenza al dipendente.

Riguardo alla cybersecurity, oggi più che mai decisiva nella gestione dei sistemi informativi, nel 2023, grazie a 2 progetti, finanziati con fondi PNRR, sono state portate avanti diverse attività legate alla cybersecurity:

- sono stati effettuati test sulla resilienza dei nostri sistemi ad attacchi, utilizzando i risultati per studiare strategie di potenziamento ed implementare soluzioni per rendere più sicuri gli applicativi utilizzati;
- è stato attivato un corso di formazione per i dipendenti sulle tematiche di cybersicurezza e di awareness del rischio cibernetico;
- si procede con la redazione e l'aggiornamento di documentazione e regolamenti per la cyber sicurezza;

Nel triennio andremo avanti con l'implementazione di misure di sicurezza, per garantire la protezione delle infrastrutture e dei dati.

Nel 2023 è partito, grazie a fondi PNRR, un grande piano di migrazione degli applicativi al cloud. Il cloud Nivola di CSI è in possesso della certificazione dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN), ed è quindi stata la scelta naturale come ambiente cloud per gli applicativi dell'Ente. Nel triennio andremo avanti con la migrazione, procedendo in parallelo con la dismissione degli applicativi in server farm migrati nel cloud.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Il regime ordinario

La Città di Torino dopo il Decreto Ministeriale del 8 ottobre 2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione, che ha concepito il Lavoro Agile come **una forma avanzata dell'organizzazione del lavoro**, che si basa sulla fiducia e sullo scambio tra maggiore autonomia e flessibilità alle/ai dipendenti e una maggiore responsabilizzazione dei risultati e individuate le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali), ha proseguito ad adottare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti delle cittadine e dei cittadini garantendo al contempo un'adeguata qualità dei servizi, a cui le pubbliche amministrazioni dovevano ispirare le scelte organizzative.

Le predette specifiche sono state poi successivamente dettagliate dallo "Schema di linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche", adottato dal Ministero a dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto stesso, e recepite dal CCNL Enti locali 2019-2022.

Per il consolidamento del Lavoro agile come strumento di gestione del personale, e nel prosieguo della esperienza, la Città di Torino ha adottato un **modello di lavoro ibrido** inteso come mix tra lavoro a distanza e lavoro in presenza, a salvaguardia del principio della prevalenza della prestazione in presenza per il personale dipendente della Pubblica Amministrazione. Si tratta dell'adozione di una modalità che punta a combinare il meglio delle due esperienze, rispondendo alle mutate esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori e creando al contempo organizzazioni sempre più performanti, con un approccio "*office-first*", in cui l'ufficio rimane il luogo principale dove svolgere l'attività. Per quanto fino ad ora realizzato operativamente, l'esperienza del Lavoro Agile nella Città si può considerare maggiormente assimilabile a quel modello che tra i tanti elaborati dalla dottrina viene definito il modello **Activity Based**, caratterizzato dal lavorare in parte in sede e in parte a distanza, principalmente in funzione del tipo di attività che si deve svolgere, senza venir meno all'approccio su riferito dell"*office-first*".

Fermo restando la **centralità del lavoro in presenza**, l'Amministrazione promuove il lavoro a distanza sostenendo la ratio originaria della conciliazione dei tempi di vita tempi di lavoro delle proprie dipendenti e dei propri dipendenti, con attenzione al miglioramento della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza delle funzioni e dei servizi rivolti alla cittadinanza, alle imprese ed alle altre Pubbliche Amministrazione, presidiando che sia funzionale all'organizzazione.

L'Amministrazione, prima presidiando il passaggio, a fine 2021 e per tutto il 2022, dal regime emergenziale al regime ordinario, poi stabilizzando il lavoro a distanza nel corso del 2023, ha continuato a promuovere il Lavoro Agile tra il proprio personale dipendente e a programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità garantendo così la prevalenza del lavoro in presenza indicata in precedenza, raggiungibile anche nella media della programmazione plurimensile.

L'Amministrazione nel 2023 ha mantenuto attive le autorizzazioni rilasciate negli anni per il **Telelavoro**, precisando che le postazioni delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno cessato la propria attività nell'anno, non sono state attribuite a nuove attivazioni, anche per quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 che dichiara la disapplicazione della disciplina del Telelavoro dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL.

La Città di Torino ne prenderà atto in sede di prossima approvazione del proprio CIA, disponendo che nei rapporti di telelavoro in essere si verifichi la sussistenza dei requisiti previsti dai bandi a cui aveva aderito il personale dipendente, rimettendo alle/ai Dirigenti responsabili la valutazione dell'attivazione di una delle due modalità di lavoro a distanza.

3.2.2 - Sviluppi futuri

Per il triennio di competenza del presente documento, l'Amministrazione, nel recepire il Titolo VI del CCNL per le funzioni locali suddetto, quale parte di rilievo del CIA dell'Ente, al Lavoro Agile introduce il Lavoro da Remoto che può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del personale dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

In particolare l'Amministrazione ha ritenuto conferire principalmente le seguenti finalità, rispettivamente:

- a) al Lavoro agile:
 - promozione di soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività ed alle economie di gestione;
 - promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità delle/dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;

- razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e delle reti di comunicazione.

- b) al Lavoro da remoto, la finalità di agevolare la conciliazione vita-lavoro in presenza di particolari situazioni psicofisiche del personale dipendente, così come sarà definito nel CIA di prossima approvazione.

Nel rispetto delle specifiche distintive dei due istituti, l'Amministrazione ha comunque ritenuto di stabilire una disciplina comune alle modalità individuate dal CCNL per il Lavoro a distanza.

Per quanto attiene al rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile, l'Amministrazione ne conferma la centralità, sia quale strumento di gestione innovativa del personale, sia per valorizzare il ruolo della Dirigenza nella gestione della modalità agile, riconoscendole la possibilità di accordare o meno il lavoro a distanza alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori sulla base del proprio potere organizzativo, tenuto conto delle esigenze di servizio, per non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione a favore dell'utenza finale, e nel rispetto del divieto di discriminazione, garantendo un'adeguata rotazione all'interno dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, nel rispetto, in caso di numerose richieste, dei criteri di priorità oggetto di confronto indipendentemente dalla qualifica e dal profilo orario, purché in possesso della tecnologia minima per lavorare da casa (pc/tablet o altri device e una connessione a internet).

In particolare in attuazione di quanto sarà approvato dal nuovo CIA dell'Ente, la Dirigenza valuterà in prima battuta l'attivazione del Lavoro Agile optando per l'attivazione del Lavoro da Remoto dopo un bilanciamento delle esigenze di conciliazione della/del richiedente.

In quest'ottica è intervenuta a fine anno anche la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione che, visto il quadro attuale caratterizzato dal superamento dell'emergenza pandemica (dichiarata conclusa dall'OMS in data 5 maggio 2023), ha ritenuto di non prorogare ulteriormente la tutela del personale fragile, individuato tale solo nel contesto pandemico, affidando al lavoro agile la sua originaria funzione e cioè quella di strumento di conciliazione vita-lavoro, oltre che strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi.

In tale prospettiva, al fine di sensibilizzare la Dirigenza all'utilizzo di tutti gli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore, inclusa quella negoziale, mette già a disposizione della stessa per la salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, l'Amministrazione, con apposita circolare, provvederà a ricordare, nell'ambito del potere organizzativo di ogni Dirigente, la necessità di garantire a tutto il

personale dipendente, che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, derogando, **anche in parte**, al principio della prevalenza in presenza.

L'Amministrazione ribadisce che a far da cornice ai possibili sviluppi delle previsioni future è la riflessione che il Lavoro Agile e il Lavoro da Remoto di prossima implementazione, hanno bisogno sia di un ripensamento delle postazioni di lavoro sia delle tecnologie per rendere funzionali ed efficaci tali pratiche e modelli, nella consapevolezza di quanto essi stessi rappresentino una grande leva per la realizzazione della PA Digitale.

Il ripensamento delle postazioni di lavoro continua ad essere in atto e previsto con transizione graduale dalla postazione fissa a quella agile, grazie alla distribuzione continua di pc portatili (abbinati a docking station, monitor, tastiere e mouse) e di Virtual Private Network (VPN), in complementarietà rispetto alle soluzioni in uso di Remote Desktop (RDS), con l'obiettivo di garantire al tempo stesso flessibilità e sicurezza.

L'esperienza maturata negli anni scorsi e quella in corso ha rivelato la necessità di rivedere le politiche di gestione degli spazi che attualmente vede ancora numerosi quelli dedicati al lavoro individuale in rapporto a quelli per lavorare in team, per favorire la socializzazione o destinati al coworking, obiettivo a cui l'Ente tende entro i prossimi 3 anni;

L'Ente ritiene doversi impegnare per consolidare gli aspetti positivi che questa configurazione introduce (ovvero l'ottimizzazione degli spazi, lo stimolo alla collaborazione intra- e inter-dipartimentale, il mantenimento dell'ufficio come centro di innovazione e interazione creativa), e a tale scopo è disposto a cogliere le sfide importanti sottostanti a questa volontà: tra le varie, sicuramente trovare nuovi equilibri di lavoro, sia all'interno del team che verso gli altri team, e investire in tecnologie che mantengano la collaborazione ibrida realmente efficace ed efficiente.

In funzione di quanto detto sopra, tra gli sviluppi futuri in corso di valutazione confermata la volontà di individuare postazioni di lavoro su sedi decentrate del territorio di competenza del Comune (ad es. le sedi delle Circoscrizioni, Biblioteche di quartiere) da dedicare alle lavoratrici e ai lavoratori agili, usufruibili a rotazione nei giorni di lavoro agile avvalendosi di sistemi di prenotazione, e l'elaborazione di progetti di riorganizzazione degli spazi comunali in ottica di razionalizzazione delle varie sedi territoriali decentrate, anche proseguendo le politiche già avviate di realizzazione e/o ristrutturazione di immobili già in proprietà con conseguente diminuzione delle spese per locazioni e individuazione di idonei locali per l'istituzione di hub aziendali.

Gli istituti del lavoro a distanza, così come definiti e come verranno implementati dall'Amministrazione nel nuovo CIA in corso di approvazione, potranno vedere rafforzata la loro azione di cui beneficerà il Comune dal connubio "rivisitazione degli ambienti di

lavoro – adozione di tecnologie dedicate” divenendo parte integrante dello spazio fisico teso a supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e la comunicazione tra team virtuali.

Ciò sarà evidente quando l’Amministrazione adotterà il CIA per aggiornare le proprie politiche nell’ambito degli istituti innovativi del rapporto di lavoro e in particolare per recepire le nuove indicazioni in merito sia all’evoluzione del LA, sia alle forme di flessibilità di nuova introduzione, in particolare l’istituto del Lavoro da Remoto, da avviare contestualmente al mantenimento del LA.

Fino all’adozione del CIA le condizioni, i target e i termini per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro agile, saranno quelli riportati in scheda allegata, che a seguito di tale adozione, potranno subire modifiche, riservandosi l’Amministrazione di apportarle con propri atti per il tramite degli organi competenti.

Nell’ambito degli sviluppi futuri, centrale continua ad essere l’attivazione della collaborazione della Divisione del Personale con il **Mobility Manager** così come previsto dalla Circolare a firma congiunta del 5 gennaio 2022 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali che richiama l’attenzione a quanto previsto dall’articolo 2, del Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021 su richiamato, *“circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei mobility manager aziendali, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all’ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro”* già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dallo stesso decreto. I predetti *“mobility manager aziendali dovranno operare in raccordo con gli Enti locali tramite i relativi mobility manager d’area (...) per un’azione di raccordo costante, (...) per la verifica complessiva e coordinata dell’implementazione dei PSCL, nonché per l’identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell’offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.”*

L’Amministrazione con atto prot. n. 3386 del 27 giugno 2023 ha conferito l’incarico di Mobility Manager all’Arch. Bruna Cavaglia a decorrere dal 28 giugno 2023.

Si rimanda al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA): [allegato 5](#)

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzativa dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) che all'art. 39 introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che all'articolo 91 prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che all'articolo 6, così come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, comma 2 dispone: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”* Il successivo comma 4 stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatorio (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto, prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche

rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

- l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'articolo 1, comma 1, lettera a)) quanto segue *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.
- Il Decreto ministeriale 25 luglio 2023, denominato "16° decreto correttivo dell'armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011)", ha modificato il contenuto della Sezione Operativa del DUP con riguardo al fabbisogno di personale. In particolare, prevedendo che nella predetta sezione del DUP debbano essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente e rinviando al PIAO la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano annuale assunzioni

Alla luce di quanto sopra, la programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

A seguito della predetta analisi è stato ipotizzato il Piano Triennale dei fabbisogni 2024-2026 sulla base dei fabbisogni e nei limiti delle compatibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa di cui al bilancio di previsione 2024-2026.

Nella pianificazione è prevista l'acquisizione - nel triennio - di oltre 950 dipendenti, a fronte di 1120 cessazioni stimate nel medesimo periodo.

Tali assunzioni saranno realizzate in conformità con i vincoli pro-tempore vigenti che possono essere così sintetizzati:

- contenimento della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1 comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296 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 decreto legge 24

giugno 2014, n. 90, quindi anni 2011-2013). Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad €uro 365.740.545,09 e tale limite è stato rispettato nella gestione del bilancio 2022;

- rispetto del contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'articolo 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78. La spesa sostenuta a tal fine risulta, come meglio illustrato in seguito, conforme al vincolo suindicato ed al contempo permette all'Ente il mantenimento degli attuali standard qualitativi con particolare riferimento ai servizi sociali ed educativi;
- rispetto della capacità assunzionale si rammenta che in materia trova applicazione quanto disposto dall'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dall'articolo 17, comma 1, decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 e 57 bis e articolo 57 comma 3 -septies decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126 e s.m.i.;
- il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica. Nella nuova accezione (vedasi le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale), la dotazione organica è costituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;
- il limite per le spese di personale fissato nel "Patto per Torino", ai sensi dell'articolo 1 comma 572 legge 30 dicembre 2021, n. 234, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 74 del 14 febbraio 2022, che prevede di contenere la spesa di personale, così come riportata nel Macroaggregato 01 del bilancio 2022-2025 a rendiconto, entro il limite di € 364.094.660,79. Tale vincolo non tiene conto delle spese di personale etero finanziate e dei costi per i rinnovi contrattuali successivi al triennio 2016/2018.

3.3.1 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella (gli importi sono comprensivi di oneri e IRAP):

AREA	SPESA ANNUA TEORICA (costo Città di Torino)
Operatori	€ 28.921,00
Operatori Esperti	€ 29.610,00
Istruttori	€ 33.211,00
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Vigilanza</i>	€ 1.110,84
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Asili Nido</i>	€ 1.425,42
<i>indennità aggiuntiva per Istruttori Scuola Materna</i>	€ 1.838,58
Funzionari ed E.Q.	€ 36.049,00
<i>indennità aggiuntiva per Funzionari ed EQ Vigilanza</i>	€ 1.110,84
Dirigenti	€ 63.869,00

3.3.2 Il piano occupazionale 2023: lo stato di attuazione

Per il triennio 2023-2025 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 4 maggio 2023, successivamente aggiornata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 669 del 31 ottobre 2023.

Sul piano dei fabbisogni di personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'articolo 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, rispettivamente con il verbale n.33 del 03 maggio 2023 e n. 62 del 06 novembre 2023.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione dell'anno precedente:



AREA	QUALIFICA	Completamento piano assunzioni 2022	Piano Assunzioni 2023 definitivo	Con presa di servizio nell'anno 2023	Con presa di servizio nell'anno 2024
Dirigenza	Dirigente a Tempo indeterminato	1	19	18	1
	Dirigente a contratto (art. 110 comma 1 TUEL)		1	0	0
	Dirigente a contratto (art. 110 comma 2 TUEL) etero finanziati		8	0	0
	TOTALE Area Dirigenziale		28	18	1
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Stabilizzazione CFL Profili vari		93	85	2
	Profili vari (t. det. finanziato con fondi PNRR o etero finanziati)		7	7	0
	Responsabile amministrativo (t. indet. eterofinanziato)		4	2	2
	mediatori penali	2			
	Profili Sociali (Assistente sociale ed educatore professionale) (t. indet. Eterofinanziato)		31	29	1
	Assistente Sociale	3	4	4	0
	Educatore professionale		10	10	0
	Junior Project Manager (resp. amm.vo)		11	11	0
	Funzionario Pedagogico (Insegnanti/Educatori, Coord. Pedagogici)		52	51	1
	Responsabile Biblioteche		7	0	0
	Responsabile Amministrativo*		90	163	2
	Responsabile Tecnico		18	17	0
	Profili vari (mobilità e riammissioni)		2	2	0
	Sottufficiale di Vigilanza (P.V. art 15 CCNL FL 19/21)		20	0	0
	TOTALE Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni			349	381



AREA	QUALIFICA	Completamento piano assunzioni 2022	Piano Assunzioni 2023 definitivo	Con presa di servizio nell'anno 2023	Con presa di servizio nell'anno 2024
Istruttori	Profili vari (assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e finanziato con fondi PNRR o etero finanziati)		0	0	0
	Agente Polizia Locale (mobilità e concorso)		20	4	2
	Agente Polizia Locale (proroga td)		13	13	0
	Agente Polizia Municipale CFL (Stabilizzazione)		20	20	0
	Educatore asilo nido (ad esaurimento)		48	46	2
	Insegnante scuola materna (ad esaurimento)		4	4	0
	Istruttore Tecnico (CFL/TI)	19	11	11	0
	Istruttore Amministrativo	1	110	88	22
	Profili vari (mobilità e riammissioni)		3	3	0
	TOTALE Area degli istruttori			229	189
Operatori Esperti	Profili vari (mobilità e assunzioni)		1	1	0
	Assunzioni L. 68/99 (art. 1 e 18)		23	12	1
	TOTALE Area degli operatori esperti		24	13	1
TOTALE		26	630	601	36

*A seguito dell'approvazione della graduatoria finale si è proceduto, tenuto conto del personale interno utile inserito in graduatoria, a scorrere le posizioni in modo tale da garantire l'integrale utilizzo delle risorse destinate a tali assunzioni a parità di spesa complessiva, a tal fine sono stati assunti n. 165 persone di cui 83 interni

3.3.3 Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni devono essere in regola con i seguenti requisiti:

- 1) non versare in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- 2) aver rispettato nel 2023 il vincolo della riduzione della spesa di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 3) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e articolo 6, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 5) assicurare che il piano di fabbisogno triennale del personale permetta il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale anche per l'anno 2024;
- 6) aver rispettato il limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento citata;
- 7) aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9 comma 3 bis decreto legge 29 novembre 2008, n. 185);
- 8) aver certificato il credito nei confronti delle PA;
- 9) aver rispettato nel 2023 i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato, così come risulta nei rispettivi atti (articolo 9, comma 1 quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'articolo 1, comma 904 legge 30 dicembre 2018, n. 145);
- 10) aver approvato il Documento Unico di Programmazione;
- 11) aver approvato il Bilancio di previsione 2024-2026;
- 12) aver approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
- 13) aver acquisito il parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 365.740.545,09:

	2011	2012	2013

TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 387.078.103,67	€ 360.955.877,05	€ 349.187.654,56
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 365.740.545,09		

Come si evince dalla “Relazione dell’organo di revisione al rendiconto per l’esercizio finanziario 2022”, la spesa di personale riferita all’anno 2022, (pari a € 260.135.880,38) rientra nei limiti previsti dall’articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2).

Anche le spese di personale riferite all’anno 2023 (impegnato al 31 dicembre 2023) pari ad € 288.015.576,38 rientrano nei limiti previsti dall’articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL’ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

Le spese di personale, come definite dall’articolo 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2024-2026:

SPESE DI PERSONALE	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	368.541.509,62	351.657.606,8	341.390.157,67
Spese macroaggregato 103	6.360.058,09	5.834.845,22	3.562.348,32
Irap macroaggregato 102	20.785.479,90	19.661.117,14	18.739.149,49
Altre spese: macroaggregato 104	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Altre spese: personale comandato in entrata macroaggregato 109	74.000,00	74.000,00	68.805,00
Totale spese di personale (A)	395.762.547,61	377.229.069,16	360.873.854,35
(-) Componenti escluse (B)	100.811.580,35	98.321.931,09	97.440.015,84
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	294.950.967,26	278.907.138,07	263.433.838,51

	2024	2025	2026
SPESA DI PERSONALE assoggettata al limite	294.950.967,26	278.907.138,07	263.433.838,51
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	365.740.545,09	365.740.545,09	365.740.545,09
DIFFERENZA	-70.789.577,83	-86.833.407,02	-102.306.706,58

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell’articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2024-2025-2026

rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Con riferimento ai parametri di virtuosità di cui ai punti da 3) a 6) si dà atto che con il presente provvedimento si provvede a dare atto del rispetto delle citate condizioni.

Con riferimento ai punti 1) e da 10) a 12) si dà atto che la Città di Torino ha approvato il Bilancio di previsione con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 840 del 18 dicembre 2023 ed il Documento Unico di Programmazione con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 837 del 18 dicembre 2023 ed approverà il Piano Esecutivo di Gestione entro i termini previsti ex lege con deliberazione della Giunta Comunale.

Con riferimento al punto 13) si procederà ad acquisire il relativo parere non appena approvato il presente provvedimento.

Infine, in relazione agli altri parametri di virtuosità, si dà atto che risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa come da conformi attestazioni dei dirigenti responsabili.

3.3.4 Il calcolo della capacità assunzionale 2024 - 2026

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, sul sistema-paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. In attuazione dell'articolo 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del "*progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità*".

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (decreto legge 30 aprile 2019, n. 34) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- L'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con

modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”*.

- Il decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato decreto attuativo.

L'INCIDENZA RISPETTO AL VALORE SOGLIA

I residenti del Comune di Torino sono 860.973, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'ultimo rendiconto approvato risulta inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti



	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
titolo 1	794.186.251,97	803.103.706,33	814.439.029,04
titolo 2	272.432.495,35	418.775.537,77	280.929.374,43
titolo 3	214.079.775,70	305.964.153,15	310.238.527,63
Totale	1.280.698.523,02	1.527.843.397,25	1.405.606.931,10
MEDIA ENTRATE 2020-2022			1.404.716.283,79
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITÀ - assestato 2022			-110.615.800,00
ENTRATE A COPERTURA DELLE SPESE DI PERSONALE			-8.898.359,32
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO			1.285.202.124,47

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2022
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	336.023.357,88
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	9.193.521,35
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	1.345.106,74
Arretrati ccnl 2019-21 e spese etero finanziate		-19.685.072,31
TOTALE		326.876.913,66

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2022		VALORE SOGLIA
TOTALE	25,43%	28,80%

POTENZIALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In base al secondo comma dell'articolo 4 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'articolo 5 del decreto ministeriale su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Fasce demografiche	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	372.290.187,16	

LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	405.796.304,00	409.519.205,88
--	-----------------------	-----------------------

Si evidenzia, infine, che l'articolo 7 del decreto attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Il Comune di Torino, tuttavia, benché ente virtuoso ai sensi dell'articolo 33 comma 2 decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, potrà utilizzare nel 2024 solo parte dell'incremento di spesa di personale sopraindicato.

Tale importo infatti sommato alla spesa per il personale a tempo indeterminato e determinato 2024, se utilizzato integralmente, supererebbe, in valore assoluto, la spesa massima di cui al valore soglia del 28,80%.

La norma in parola infatti non consente di utilizzare interamente la propria capacità assunzionale ove questa determini un superamento del rapporto SP/EC oltre il valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto ministeriale 17 marzo 2020. Al riguardo l'Ente potrà utilizzare la capacità assunzionale per immettere in servizio qualsiasi combinazione di unità di personale (indipendentemente dal numero di teste e dalla categoria professionale), la cui spesa complessiva risulti non superiore all'importo determinato.

PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2024-2026 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2024-2026, che risultano inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

	2024	2025
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (28,80% della media entrate al netto FCDA e entrate a copertura spese 2024/2025)	395.767.927,33	392.066.437,58
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE (al netto spese etero finanziate)	369.050.742,54	351.569.527,66
MARGINE DI SPESA a previsione	26.717.184,79	40.496.909,92
MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità e entrate a copertura spese 2024/2025)	1.374.194.192,11	1.361.341.797,16
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	26,86%	25,83%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2024-2026 rispetta i limiti di cui all'articolo 33 comma 2 decreto legge 34/2019.

LE MISURE ASSUNZIONALI STRAORDINARIE PER LE ASSISTENTI SOCIALI

La Legge di bilancio per il 2021, articolo 1, comma 797, ha fissato:

- un livello essenziale dei servizi sociali rappresentato da un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000;
- un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000.

A tale fine ha previsto in favore degli Ambiti territoriali:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

In sede di riparto annuale del Fondo povertà, verrà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate. Il finanziamento ha natura strutturale, non è un una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni. Ciascun Ambito avrà diritto al contributo fintanto che il numero di assistenti sociali si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Il Comune di Torino al 31 dicembre 2023 ha avuto un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 4.139.

3.3.5 Cessazioni di personale

Le principali cause di cessazione dal servizio possono rinvenirsi nel pressoché contestuale pensionamento del personale assunto ad inizio anni '80 che al momento può beneficiare della normativa pensionistica (cd. Pensioni anticipate e flessibili) e nella temuta revisione peggiorativa dei coefficienti pensionistici ad opera della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (cd. Legge di Bilancio 2024) che ha determinato un rilevante incremento dei processi di quiescenza dei dipendenti pubblici nel mese di dicembre con significativi impatti sull'organico.

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Torino, anche quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei/delle singoli/e lavoratori/lavoratrici, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria, è almeno quello di assicurare la previsione

delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa. Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore di avvalersene, costituiscono senza dubbio elementi a sfavore di una previsione attendibile, particolarmente ciò è avvenuto, nel periodo 2019-2022 per quanto attiene le opzioni "quota 100" e "quota 102"; il medesimo problema si è verificato nel corso del 2023 per la nuova formula previdenziale "quota 103". Questi istituti, che si integrano fra loro, difficilmente sono prevedibili; l'utilizzo di quota 100 ad esempio non è stato particolarmente utilizzato dai dipendenti, almeno non nella quantità inizialmente ipotizzata. La "quota 103", invece, dopo un iniziale, parziale, disinteresse, ha avuto un aumento di adesioni a fine anno, conseguenza dell'ipotesi, poi concretizzata, della revisione dei coefficienti per le quote retributive da gennaio 2024. Tuttavia, la modifica della "quota 103" che, a partire dall'anno 2024, prevede un calcolo dell'assegno pensionistico interamente con il metodo contributivo oltre ai limiti quantitativi al trattamento previdenziale sino al raggiungimento del 67° anno di età, lascia presagire che non avrà un elevato impatto. Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai lavoratori si è ritenuto di sopperire, mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili tenendo conto dell'età anagrafica dei dipendenti e dell'anzianità di servizio.

Le tabelle che seguono costituiscono il risultato dell'analisi condotta considerando i requisiti dell'accesso alla pensione anticipata e una valutazione prudenziale per tutte le altre forme pensionistiche.

Nel corso dell'anno 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025
2023	561	6.276.382	13.417.119	13.417.119

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull'incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:



ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2024	390	5.509.076,00	9.442.805,00	9.442.805,00
2025	400	0,00	5.639.058,00	9.665.632,00
2026	330	0,00	0,00	4.544.689,00
TOTALE	1.120	5.509.076,00	15.081.863,00	23.653.126,00

3.3.6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 - 2026

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta tenendo conto di quanto indicato ai sensi dell'articolo 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2023 e 2024, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2024-2026

Tale esame è stato condotto sulla base degli strumenti programmatori attualmente vigenti ed applicando i seguenti indirizzi:

- far fronte ai crescenti e sempre nuovi bisogni dei cittadini e delle imprese che necessitano di una presenza consapevole e preparata del personale pubblico;
- superare la logica delle mere sostituzioni a favore di una strategia qualitativa delle assunzioni, puntando sulle competenze e sulla necessità di poter disporre di una organizzazione efficiente e razionale;
- tenere conto delle necessità emergenti dal piano di riassetto organizzativo e dei crescenti carichi di lavoro connessi all'attività di programmazione e realizzazione dei progetti innovativi, in particolare in materia di transizione digitale ed innovazione, che prevede ulteriori investimenti;
- avviare nuovi concorsi per il personale appartenente al corpo di polizia municipale;
- continuare a ringiovanire la macchina comunale che vedeva nel 2021 un'età media dei dipendenti superiore ai 54 anni e che grazie alle assunzioni dello scorso anno è passato a 53 anni, in un'ottica di "riduzione dell'età media di un anno all'anno";
- assicurare la parità di genere, promuovendo azioni che possano assicurare anche nell'area dirigenziale la presenza, in egual misura, di figure femminili e maschili come avvenuto, per la prima volta nel Comune di Torino, lo scorso anno.
- intervenire e promuovere l'employer branding, concetto che sta diventando

sempre più importante nel mondo del lavoro, anche nella Pubblica Amministrazione. Si tratta di una strategia che mira a migliorare l'immagine di un datore di lavoro, al fine di attrarre e trattenere i talenti migliori. La Città nel corso dell'anno 2024 intende promuovere l'immagine della Città come datore di lavoro presso le scuole di secondo grado e presso le università del territorio.

ANNO 2024 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2024 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro quota sul 2024 pari ad € 8.500.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 13.301.358 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.*	152
Istruttori	235
Operatori esperti	3
Operatori	-
TOTALE	390

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	10
TOTALE	10

*Tale dato sarà incrementato con le assunzioni cd. "eterofinanziate" che non gravano sulle risorse dell'Ente (ma su fondi ministeriali ed europei tali da assicurare, nel rispetto della normativa vigente, un eterofinanziamento).

Come già avvenuto nel 2023, infatti, al fine di superare l'utilizzo di personale assunto con contratti di somministrazione e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 57 comma 3-septies decreto legge 104/2020 convertito in legge 126/2020, con la presente programmazione si intende prevedere l'assunzione, a tempo indeterminato, di alcune unità, in diversi profili specifici, dando atto che l'effettiva assunzione sarà subordinata al reperimento di risorse sufficienti a finanziare integralmente la spesa fino al completamento del progetto e comunque fino al perdurare del predetto finanziamento a bilancio in quanto risorse ricorrenti.

Si dà pertanto atto che, per espressa previsione normativa, tali assunzioni non incidono sul rispetto dei vincoli finanziari in quanto spese eterofinanziate per l'intera durata del finanziamento.

si procederà, con apposito provvedimento, alla definizione delle quantità di personale assunto e dei profili professionali richiesti sulla base dei progetti attivati.

ANNO 2025 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro quota sul 2025 pari ad € 6.600.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 13.328.780 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.	190
Istruttori	195
Operatori esperti	7
Operatori	-
TOTALE	392

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	8
TOTALE	8

ANNO 2026 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2026 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua sul 2026 pari ad € 5.000.000 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e E.Q.	70
Istruttori	70
Operatori esperti	5
Operatori	-
TOTALE	145

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	5
TOTALE	5

Si rimanda al Piano assunzioni 2024 e programmazione triennale 2024-2026:
allegato 6

3.3.7 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento a fine 2023, banditi a valere sulla programmazione dell'anno precedente, ed i nuovi concorsi programmati a partire dal 2024.

<i>Procedure concorsuali relative al piano assunzioni 2023 in corso di svolgimento al 31.12.23 (o che saranno bandite a breve)</i>		<i>Ipotesi conclusione selezione</i>
<i>CAT.</i>	<i>Profilo</i>	
<i>area degli operatori esperti</i>	<i>SP 09/23 categorie protette (art. 18 L.68/99)</i>	<i>procedura conclusa nel mese di gennaio 2024</i>
<i>area degli istruttori</i>	<i>SP 11/23 Agente Polizia Locale</i>	<i>procedura in corso, si prevede la conclusione entro il mese di giugno 2024</i>
<i>area dei Funzionari ed E.Q.</i>	<i>SP 08/23 Responsabile biblioteche</i>	<i>prove orali in corso, la procedura sarà conclusa entro il mese di febbraio 2024</i>
	<i>Sottoufficiale di Vigilanza (p.v.)</i>	<i>la procedura sarà avviata presumibilmente nella primavera 2024</i>
<i>DIRIGENTE</i>	<i>SP 10/23 Dirigente a contratto art. 110</i>	<i>procedura conclusa nel mese di gennaio 2024</i>

<i>Nuovi concorsi che si intende bandire dall'anno 2024</i>	
<i>Area</i>	<i>Profilo</i>
<i>Istruttori</i>	<i>Istruttore tecnico</i>
<i>Funzionari ed E.Q.</i>	<i>Responsabile Tecnico</i>
	<i>Ufficiale</i>

3.3.8 I Comandi e l'apprendistato

Nel corso del triennio di programmazione potranno essere attivati comandi in entrata al fine di supportare le esigenze di funzionamento dell'amministrazione e l'attuazione dei piani e programmi dell'ente. A tal fine occorre tener conto di quanto previsto dal decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 che è intervenuto sul testo dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificando la disciplina delle mobilità fra enti pubblici e delle assegnazioni temporanee di personale. In particolare, oltre al nuovo comma 1-*quater*, dedicato all'obbligo di pubblicare gli avvisi di mobilità nel portale InPA,

viene introdotto il nuovo comma 1-*quinquies*, che recita: “Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all’articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all’esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”. Con il decreto milleproroghe è stata disposta in materia di uffici giudiziari (Art. 11, comma 8) fino al 31 dicembre 2024 la possibilità di continuare ad avvalersi dei servizi forniti dal personale comunale ivi distaccato o comandato.

Il provvedimento, adottato di concerto con il Ministero dell’Istruzione e della Ricerca, dà attuazione al decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito dalla legge 21 giugno 2023, n. 74 prevede una nuova modalità di assunzione mediante contratti di apprendistato da attivare a seguito di convenzioni con le Università. Secondo il citato disposto normativo, i comuni potranno procedere ad assunzioni con tale tipologia contrattuale nel limite del 20% del piano dei fabbisogni annuali.

Il contratto, della durata massima di 36 mesi, prevede l’inquadramento nell’area dei funzionari. Alla scadenza è prevista l’assunzione a tempo indeterminato per chi ha, con tanto di relazione motivata, una valutazione positiva del servizio prestato. Le selezioni, articolate su una prova scritta anche a contenuto teorico-pratico e un orale, avvengono su base territoriale. Tra i principali criteri di valutazione anche l’età, che non può essere superiore ai 24 anni, il voto di laurea, la regolarità del percorso di studi, nonché eventuali esperienze professionali e competenze in materia di organizzazione e gestione della pubblica amministrazione acquisite durante gli studi.

L’Amministrazione valuterà la possibilità, prevista fino al 31 dicembre 2026, di attivare tale apprendistato per reclutare giovani laureati previa sottoscrizione degli accordi attuativi con le università Torinesi.

3.3.9 Le progressioni verticali “speciali”

Il CCNL FL 2019/2021 sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 all’articolo 13 commi 6, 7 e 8 prevede che “In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Tali progressioni sono definite “speciali” perché in parziale deroga del possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno e realizzabili in un arco temporale definito (periodo 2023-2025).

È importante segnalare inoltre che alcuni aspetti di tale procedura sono oggetto di forte dibattito dottrinale, a tal fine sono stati pubblicati da parte dell'Aran specifici orientamenti applicativi, condivisi con il Dipartimento della funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nonché il parere Aran CFL 209, che disciplina nello specifico le differenze tra progressioni “ordinarie” e “speciali”, in tema di rispetto dell'obbligo di destinare almeno il 50% dei posti previsti per nuove assunzioni all'esterno.

L'Amministrazione, non appena definite le concrete modalità di attuazione di tali progressioni di carriera e la platea del personale coinvolto in tali percorsi, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL procederà, con apposito provvedimento a darvi seguito nel corso del 2024 e 2025.

3.3.10 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

L'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 9 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, stabilisce che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”.

VINCOLI NORMATIVI (ARTICOLO 9 COMMA 28 DECRETO LEGGE 31 MAGGIO 2010, N. 78) ED ESCLUSIONI

La disciplina vincolistica prevede il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (previsto dall'articolo 9, comma 28,

decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, Circolare 5/2013 del Dipartimento funzione pubblica e dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie 13/2015).

Nel computo del predetto vincolo sono da considerare ESCLUSE le seguenti spese:

- assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 110 comma 1 TUEL (articolo 9, comma 28, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160);
- Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (articolo 22 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50);
- Assunzioni a tempo determinato il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea (articolo 9, comma 28, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160);
- Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali (articolo 1 comma 200 legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale (articolo 35 quater del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113);
- Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR (articolo 1 decreto legge 9 giugno 2021, n. 80).

L'Amministrazione ha determinato il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, in applicazione della normativa citata, risulta pari ad € 21.715.590.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78:

Profili professionali (finanziati a carico dell'Ente)	Spesa 2024	Spesa 2025	Spesa 2026
TD Comparto e CFL	12.251.951,00	10.926.336,00	8.524.642,26
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	1.702.450,00	1.702.450,00	1.661.645,00
Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	692,920,00	692,920,00	678.490,00
Personale in somministrazione	1.750.000,00	1.000.000,00	900.000,00
Totale	16.397.321,00	14.329.006,00	11.764.777,26
Limite di spesa D.L. 78/2010	21.715.590	21.715.590	21.715.590
Capacità spesa rimanente	5.318.269,00	7.386.584,00	9.950.812,74

LE ASSUNZIONI FLESSIBILI DEL PERSONALE DI COMPARTO

Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere alle assunzioni di personale di

comparto con lavoro flessibile per rispondere a esigenze di:

- Mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative;
- Sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- Altre esigenze di carattere eccezionale o temporaneo.
- L'amministrazione, nell'ambito dei progetti approvati per l'attuazione del PNRR, provvederà ad assumere personale interinale ai sensi della Legge n. 41/2023, di conversione del cd. decreto di attuazione del PNRR, che introduce una disposizione che consente, nell'ambito di attuazione dei progetti del PNRR, il reclutamento di personale da parte delle PP.AA. anche attraverso il contratto di lavoro in somministrazione.
- L'Amministrazione inoltre, ove vengano reiterate le risorse già destinate nelle annualità precedenti ai progetti di sicurezza stradale, in linea con gli interventi del progetto sicurezza urbana finanziato dal Ministero dell'Interno, procederà ad attivare contratti di lavoro a tempo determinato nel profilo di Agenti di Polizia Locale, compatibilmente con le risorse a disposizione. L'assunzione di detto personale nasce dall'esigenza di rafforzare gli organici e incrementare la presenza fisica degli operatori della Polizia Locale soprattutto nelle aree della città, dove con maggiore insistenza si registrano situazioni di degrado, spesso degeneranti nell'insicurezza urbana.

3.3.11 Programmazione delle competenze e della formazione

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, divenendo centrale nei processi di pianificazione e programmazione dell'Ente. Si è quindi deciso di dedicare un allegato specifico che possa approfondire nel dettaglio il Piano della formazione del Città di Torino ([allegato 7](#))

4 Monitoraggio

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

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

Per la Sezione *Organizzazione e capitale umano* il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Per quanto riguarda il PIAO della Città di Torino:

- **Valore pubblico:** trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione.

- **Performance:** coincide con la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi in seno al Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO); avviene in due momenti in genere a metà (se si è scelto di fare un solo monitoraggio intermedio) e a fine ciclo; durante questi momenti, vengono censiti i risultati raggiunti entro un termine preciso ovvero lo stato di avanzamento.

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

A conclusione del ciclo, si procede ad un monitoraggio finale in cui si rilevano i risultati definitivi; tali risultati vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento finale, esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune.

L'intero processo, in capo al Servizio "Sistema Qualità e Controllo di Gestione", è illustrato all'interno di un documento denominato "*Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione della performance*" (allegato 2.1) che definisce in dettaglio le diverse fasi, i criteri di misurazione e valutazione a livello organizzativo.

- **Soddisfazione degli utenti**

La Città di Torino da anni si è impegnata a focalizzare l'attenzione sui bisogni dei propri cittadini, a soddisfarli tempestivamente con le risorse disponibili e a rendere l'erogazione dei servizi sempre più trasparente, efficiente ed efficace. Per tali motivi ha scelto di dotarsi di un Sistema di Gestione Qualità per la certificazione ISO 9001, in grado di mettere al centro dell'attenzione il cittadino fruitore dei servizi, individuando e garantendo il rispetto delle sue esigenze ed aspettative.

Uno degli strumenti adottati dall'Amministrazione per raggiungere tali obiettivi è l'ascolto dei cittadini e la misura della loro soddisfazione, al fine di valutare l'efficacia dei servizi offerti; le indagini, inoltre, rientrano in una più ampia attività di valutazione e controllo della qualità ai sensi del Regolamento per la disciplina dei controlli interni, n. 361.

L'Amministrazione si è dotata di una struttura organizzativa in grado di svolgere con continuità le analisi di customer satisfaction nel rispetto di un piano pluriennale che prevede l'ascolto degli utenti con una frequenza triennale.

Le indagini di customer satisfaction, nel corso del 2024, interesseranno:

- Nidi d'infanzia;
- Ristorazione scolastica;
- Piscina Franzoj;
- Piscina Monumentale;
- Sportello Edilizia privata;
- Servizi anagrafici;
- Servizi per il Commercio;
- Servizi di Polizia Municipale.

Nell'ultimo triennio le indagini svolte sono riportate nella tabella seguente:

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Anagrafe Centrale	Sportello del dipendente	Ristorazione scolastica
Anagrafe Circoscrizione 8	Nidi d'infanzia	Nidi d'infanzia
Anagrafe Circoscrizione 3	Servizio TARI	Piscina Trecate
Gestione sinistri Polizia Municipale	Servizio IMU	Piscina Lombardia
	Biblioteche	
	Servizio URP	
	Servizio COSAP	

Altre indagini svolte regolarmente sono quelle relative ai servizi interni (assunzioni), edilizia privata, ristorazione scolastica, call center, autorizzazioni impianti pubblicitari.

I risultati delle indagini di customer satisfaction svolte annualmente sono ricondotti ad alcune dimensioni della qualità presenti in ciascuna tipologia di indagine, in modo da favorire il raffronto tra aspetti della qualità di differenti indagini e tale da creare un quadro di riepilogo omogeneo.

I Macro-item sono:

- A = *Contenuto tecnico della prestazione* (conformità tecnica, velocità e tempestività, omogeneità nel tempo e nello spazio);
- B = *Trasparenza e accessibilità della prestazione* (comunicazione, informazione, segnaletica, guida al servizio, ...);
- C = *Disponibilità e ampiezza della prestazione offerta* (ampiezza orari di servizio, completezza prestazioni, efficacia ed utilità del servizio).
- D = *Capacità di relazione verso l'utenza* (capacità di risposta, cortesia, correttezza, rassicurazione, empatia, capacità di individuare soluzioni personalizzate);

- E = Pulizia e sicurezza degli ambienti per l'utenza.

Partendo quindi dai valori relativi alle singole indagini di customer satisfaction, annualmente viene calcolato un valore di soddisfazione complessiva al fine di poterne valutare il trend nel corso degli anni.

- **Rischi corruttivi e trasparenza**

Nel 2023 il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dal nostro Ente ha previsto un monitoraggio di primo livello sul grado di attuazione delle misure specifiche previste nel Catalogo dei Rischi (**allegato 3.1**), in autovalutazione da parte dei Dirigenti, con il supporto dei Referenti, mediante l'invio al RPCT della documentazione prevista con i risultati delle verifiche alla data del 30 giugno rispetto al primo semestre 2023; le operazioni si sono svolte in forma partecipata: l'Ufficio Anticorruzione, con la supervisione della Dirigente della Divisione Affari Istituzionali e Presidio Legalità e della E.Q. Anticorruzione e Controlli, ha collazionato gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative.

Attualmente è in corso la collazione degli esiti sull'attuazione del Catalogo dei Rischi alla data del 31 dicembre 2023, rispetto al secondo semestre 2023, i cui esiti saranno resi disponibili "a consuntivo", non appena disponibili attraverso un opportuno aggiornamento dell'Allegato 3.

I risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio

Nell'anno 2023, per quanto riguarda il monitoraggio di secondo livello, al fine di approfondire le competenze degli uffici e le relative procedure, segnalare l'opportunità di rivedere le stesse per meglio presidiare gli eventi di rischio nonché evidenziare l'opportunità di rivalutare il livello di rischio indicato, sono stati oggetto di auditing anticorruzione i processi, come individuati nella calendarizzazione del Piano 2023 - 2025, e sotto riportati:

1. "Rendicontazione della gestione della quota spese personali di soggetti beneficiari di un provvedimento di protezione giuridica deferito alla Città di Torino inseriti in strutture residenziali" presso la Divisione Servizi Sociali.
2. "Presentazione esposti su abusivismo edilizio" presso la Divisione Edilizia Privata: durante lo svolgimento dell'attività il Gruppo di Controllo.
3. "Controlli sulle pratiche edilizie" presso la Divisione Edilizia Privata: durante lo svolgimento dell'attività il Gruppo di Controllo.
4. "Riconoscimento cittadinanza jure sanguinis" presso la Divisione Servizi Civici.
5. "Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale" presso la Divisione Personale.

Nel 2023 il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure generali trasversali è proposto in forma di questionario a tutti i Dirigenti, attraverso una griglia di monitoraggio (allegato 3.2) la cui rilevazione avviene in modalità digitale, con l'intento di agevolare la raccolta, l'analisi e l'aggregazione dei dati.

Gli esiti del monitoraggio della suddetta griglia da fare pervenire entro il mese di gennaio, saranno resi accessibili "a consuntivo", non appena disponibili, attraverso un opportuno aggiornamento dell'Allegato 3, e riguardano le misure trasversali previste nel Piano 2023-2025 all'interno della sezione Parte Generale.

I dati e le informazioni acquisite nel corso della complessiva attività di monitoraggio delle misure generali trasversali e specifiche vengono complessivamente declinati nella Relazione Annuale del RPCT, pubblicata sul sito Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" alla voce "Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" (<http://www.comune.torino.it/amministrazionetrasparente/altri-contenuti/corruzione/index.shtml>).

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa successivi l'attività è svolta, conformemente ai parametri di cui all'art. 147 bis del d.lgs. 267/2000 e al Regolamento n. 361 per la disciplina dei controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 11/02/2013, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 26/10/2020), oggetto di comunicazioni ai Dirigenti, contenenti analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte, nonché direttive cui conformarsi nel caso di riscontrate irregolarità.

Le modalità generali di individuazione del campione di atti da sottoporre a controllo prevedono dei campionamenti trimestrali, effettuati con criterio casuale, riguardanti i provvedimenti adottati nel trimestre precedente, sulla base degli elenchi degli atti adottati nel periodo di riferimento, suddivisi mensilmente. La conclusione dell'attività di verifica degli atti avviene entro la fine del trimestre di controllo, intervenendo con segnalazione ai Dirigenti interessati in caso di riscontrate irregolarità.

Per l'anno 2023, con Disposizione Interna n. 574 del 4 maggio 2023, al fine di perseguire la finalità di integrazione tra i controlli successivi di regolarità amministrativa e l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stata svolta l'attività di controllo ordinaria nei termini di cui sopra sulle seguenti categorie di atti: determinazioni dirigenziali di affidamento diretto, determinazioni dirigenziali di aggiudicazione, determinazioni dirigenziali relative ai fondi PON, determinazioni dirigenziali di attribuzione di vantaggi economici, determinazioni dirigenziali di attribuzione di contributi, ordinanze dirigenziali generali e ordinanze dirigenziali di viabilità.

È stata inoltre avviata l'attività di controllo sulle procedure finanziate con fondi PNRR, effettuando estrazioni quadrimestrali di un campione di atti da sottoporre a controllo pari ad

almeno il 10% degli atti adottati nel periodo di riferimento, verificando gli stessi sulla base delle check list predisposte da ANAC (allegato n. 8 del PNA 2022-2024).

In tema di Trasparenza, con la Disposizione Interna n. 419 del 30 marzo 2023, adottata dal Responsabile della Trasparenza, per rendere più efficace ed efficiente l'attività di monitoraggio sull'adempimento e l'aggiornamento costante da parte dei Servizi responsabili dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, si è stabilito di attribuire a ciascun componente dell'Ufficio Trasparenza il controllo di specifiche sezioni dell'Elenco degli obblighi di pubblicazione.

L'Ufficio preposto ha svolto un monitoraggio puntuale su tutti gli obblighi di pubblicazione, mettendo in atto interventi di impulso sui singoli adempimenti, su indicazione del RPCT oppure sulla base delle criticità emerse dal monitoraggio.

In particolare, sono state oggetto di controllo le sezioni di Amministrazione Trasparente individuate dall'Anac con la deliberazione n. 203 del 17 maggio 2023, oggetto dell'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte del Nucleo di Valutazione.

L'Ufficio Trasparenza ha svolto regolarmente il monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzato, richiedendo ai Dipartimenti/Divisioni l'invio trimestrale dei dati sulle richieste di accesso istruite, al fine di aggiornare e pubblicare il registro degli accessi. L'esito del monitoraggio è riferito nella relazione annuale del RPCT.