
Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO

2023 - 2025



CITTA' DI TORINO

WWW.COMUNE.TORINO.IT

INDICE

Premessa	4
Riferimenti Normativi	6
1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	11
1.1 Analisi del contesto esterno	12
1.1.1 <i>Contesto demografico</i>	12
1.1.2 <i>Contesto economico</i>	15
2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	18
2.1 Valore pubblico	18
2.2 Performance	22
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	27
3 Organizzazione e Capitale Umano	30
3.1 Struttura organizzativa	30
3.1.1 <i>Il personale in servizio</i>	32
3.1.2 <i>La salute organizzativa</i>	35
3.1.3 <i>La salute di genere</i>	37
3.1.4 <i>La salute digitale</i>	41
3.2 Organizzazione del lavoro agile	43
3.2.1 - <i>Illustrazione del passaggio dall'emergenza al regime ordinario</i>	43
3.2.2 - <i>La riorganizzazione dell'Ente e l'impatto sul lavoro agile. Sviluppi futuri</i>	45
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	48
3.3.1 <i>Le modalità di calcolo della spesa per categoria</i>	51
3.3.2 <i>Il piano occupazionale 2022: lo stato di attuazione</i>	51
3.3.3 <i>Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale</i>	53
3.3.4 <i>Il calcolo della capacità assunzionale 2023 - 2025</i>	56
3.3.5 <i>Cessazioni di personale</i>	60
3.3.6 <i>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 - 2025</i>	61
3.3.7 <i>Modalità di reclutamento</i>	64
3.3.8 <i>I Comandi</i>	65
3.3.9 <i>Le progressioni verticali "speciali"</i>	66
3.3.10 <i>Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025</i>	67
3.3.11 <i>Programmazione delle competenze e della formazione</i>	68
4 Monitoraggio	69

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 performance dell'Ente approvati per l'anno 2023
- 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 2023-2025

Sezione Organizzazione e Capitale umano:

- Allegato 4: PAP (Piano Azioni Positive)
 - Allegato 4.1: Piano delle Azioni Positive 2023-2025 dettagliato
- Allegato 5: POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile)
- Allegato 6: Piano assunzioni 2023 e programmazione triennale 2023-2025
- Allegato 7: Piano della formazione
 - Allegato 7.1: Linee guida 2023-2025
 - Allegato 7.2: Elenco corsi 2023
 - Allegato 7.3: 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 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 2023 - 2025
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 esterno

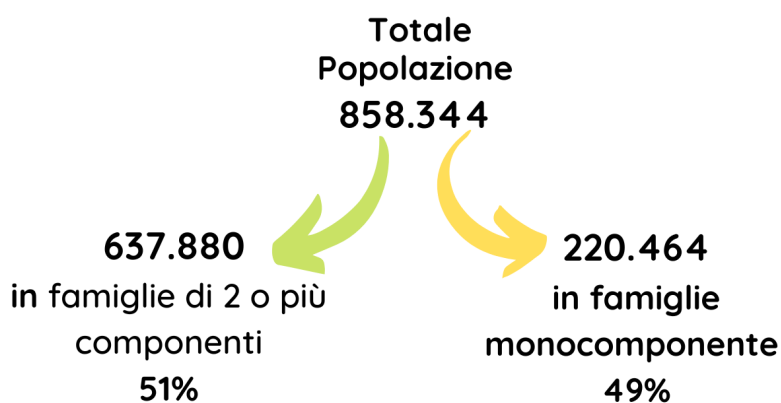
1.1.1 Contesto demografico

Nell'ultimo quinquennio la popolazione della Città di Torino ha subito una costante diminuzione: da 879.004 unità del 2018 a 858.344 unità del 2022.

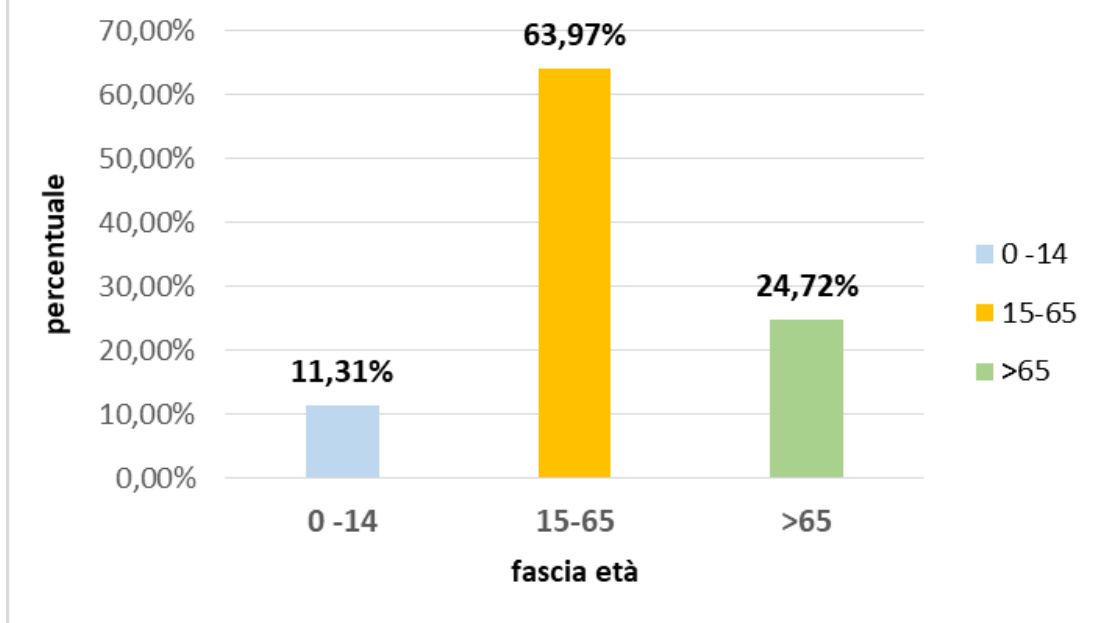
Distribuzione della popolazione per tipologia e fascia d'età

(fonte ISTAT e ufficio statistica Città di Torino).

POPOLAZIONE PER TIPOLOGIA

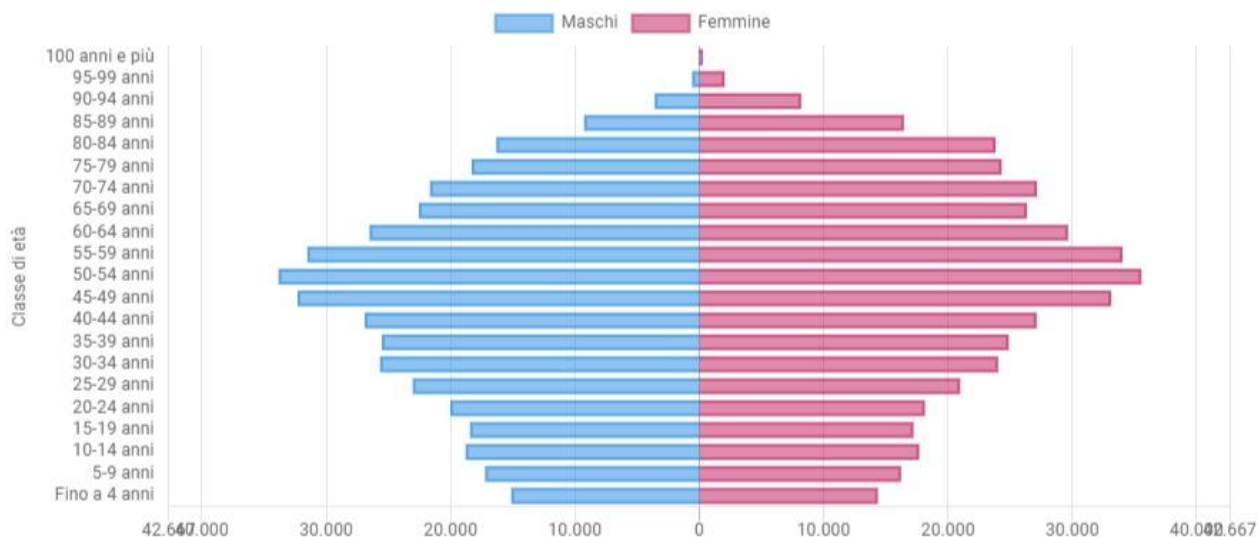


Percentuale rispetto a fascia di età



Caratteristiche demografiche

Frequenza: Annuale, Territorio: Torino, Indicatore: Popolazione residente, Anno: 2021



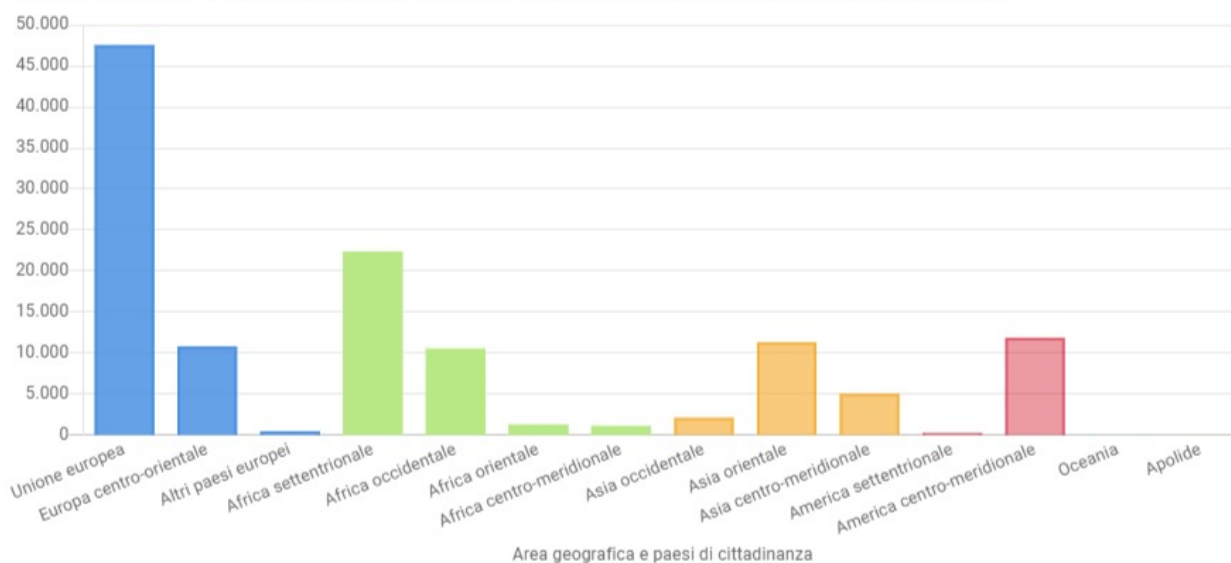
Gli stranieri residenti a Torino al 31 dicembre 2022 sono **134.102** e rappresentano il 15,6% della popolazione residente.

Gli stranieri residenti tra 0 e 14 anni
sono **23.544, il 17,56% del totale**

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 34,7% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Marocco** (11,4%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (5,7%).

Area geografica di cittadinanza

Frequenza: Annuale, **Territorio:** Torino, **Indicatore:** Popolazione straniera residente, **Sesso:** Totale, **Anno:** 2021



In merito al livello di istruzione, i dati validati da ISTAT risalenti al 2021, ci dicono che le persone con un titolo di studio terziario (laurea e/o dottorato) sono il 21% della popolazione, dato più elevato rispetto alla media italiana, ferma al 15,4%.

Persone con titolo di studio terziario di I o II livello - anno 2021



Torino 21%

Italia 15,4%

1.1.2 Contesto economico¹

La lettura dei dati della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Torino mostra un quadro del territorio torinese e della sua area metropolitana complesso e mutevole, sul quale incidono sensibilmente anche gli scenari nazionale ed internazionale.

In base ai dati forniti da InfoCamere, al 31 dicembre 2022, nella Città metropolitana di Torino risultano iscritte 223.025 imprese.

Nel periodo ottobre-dicembre 2022 vi sono state 2.873 iscrizioni a fronte di 2.719 cessazioni (al netto di quelle d'ufficio), determinando così un saldo positivo di 154 imprese. Il tasso di crescita (+0,07%), è migliore di quello regionale (-0,1%) e sostanzialmente in linea con quello nazionale (+0,06%).

Al 31 dicembre 2022 i settori economici che hanno fatto registrare gli aumenti più consistenti rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente sono le costruzioni (+2,2% e il 15,6% del totale), i servizi prevalentemente orientati alle persone (+1,7% e il 7,6% del totale) e i servizi alle imprese (+1% e il 26,5% del totale).

Il 22,3% delle imprese torinesi (+0,2% rispetto al 31 dicembre 2021) è classificata come impresa femminile; mentre le imprese giovanili rappresentano il 9,6% del totale delle imprese della Città metropolitana di Torino (-0,3% rispetto al 31 dicembre 2021) e quelle straniere (+4,2% rispetto al 31 dicembre 2021) pesano per il 13,9% sul tessuto imprenditoriale torinese.

La produzione industriale torinese ha chiuso il quarto trimestre dell'anno 2022 con un aumento, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, del 4,6%, valore nettamente migliore di quello registrato a livello regionale (+2,7%). Si tratta del nono risultato positivo consecutivo.

Nel 2022 si registra pertanto un aumento medio della produzione industriale del 3,7% con le industrie dei mezzi di trasporto (+8,1% rispetto al periodo ottobre - dicembre del precedente anno) ad aver maggiormente inciso sull'andamento medio della produzione industriale.

Nel 2022 l'export della Città metropolitana di Torino (26,4 miliardi di Euro) ha registrato una variazione positiva del 27,5% rispetto all'anno precedente; è un risultato migliore sia di quello nazionale (+20,0%), sia di quello regionale (+18,5%).

¹ Fonte Camera di Commercio di Torino

I settori economici che incidono maggiormente sull'export della Città metropolitana di Torino sono i mezzi di trasporto (il 38,4%) e i macchinari e apparecchi (il 19,3%) che da soli rappresentano il 57,7% delle esportazioni.

Il tasso di occupazione nella fascia d'età 15-64 anni per l'anno 2022 è pari al 65% (in aumento rispetto al 63,9% del 2021) ma è ancora leggermente al di sotto dei tassi di occupazione caratterizzanti il periodo pre-pandemico (il 65,7% nel 2018 e il 65,3% nel 2019).

Il dato è inferiore a quello regionale (66,3%) e al tasso del Nord Ovest (67,5%), mentre resta più elevato del dato nazionale (60,1%).

Persistono le incertezze legate al quadro congiunturale internazionale che riflette prevalentemente le conseguenze del conflitto tra Russia e Ucraina e le connesse tensioni geopolitiche.

Tale contesto mantenendo alta l'inflazione, sospinta dai prezzi delle materie prime energetiche e alimentari, anche se in rallentamento su base tendenziale, impone politiche monetarie più restrittive; ciò, da un lato tende a ridurre il potere d'acquisto delle retribuzioni e il valore in termini reali dei risparmi accumulati dalle famiglie e dall'altro a rappresentare un onere pesante per le imprese, che vedono erodere la loro competitività.



» SEZIONE 2:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

PIAO 2023 - 2025
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 (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).

Infine, non solo incrementando l'integrazione, ma anche 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.

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

Scheda Misura del Valore Pubblico

MISSIONE 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
1	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.		
2	Attivare un grande piano per il diritto alla casa per i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro e le famiglie.		

Rif linee CC	Politica di riferimento del PdO	Attività da conseguire nel periodo gennaio 2023 - 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	Riqualificare 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 banda di gara						
	Diritto alla casa									

**Obiettivi
Operativi (DUP
SeO)**

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. 26, 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** 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 c. 1, lett. 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.

All'interno del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) 2023 sono stati individuati **n. 642 Obiettivi e n. 633 Specifiche di performance**. A queste ultime vanno aggiunte le **n. 452 Specifiche di qualità** correlate ai **n. 54 servizi certificati** (per **125 processi** complessivi) della Città.

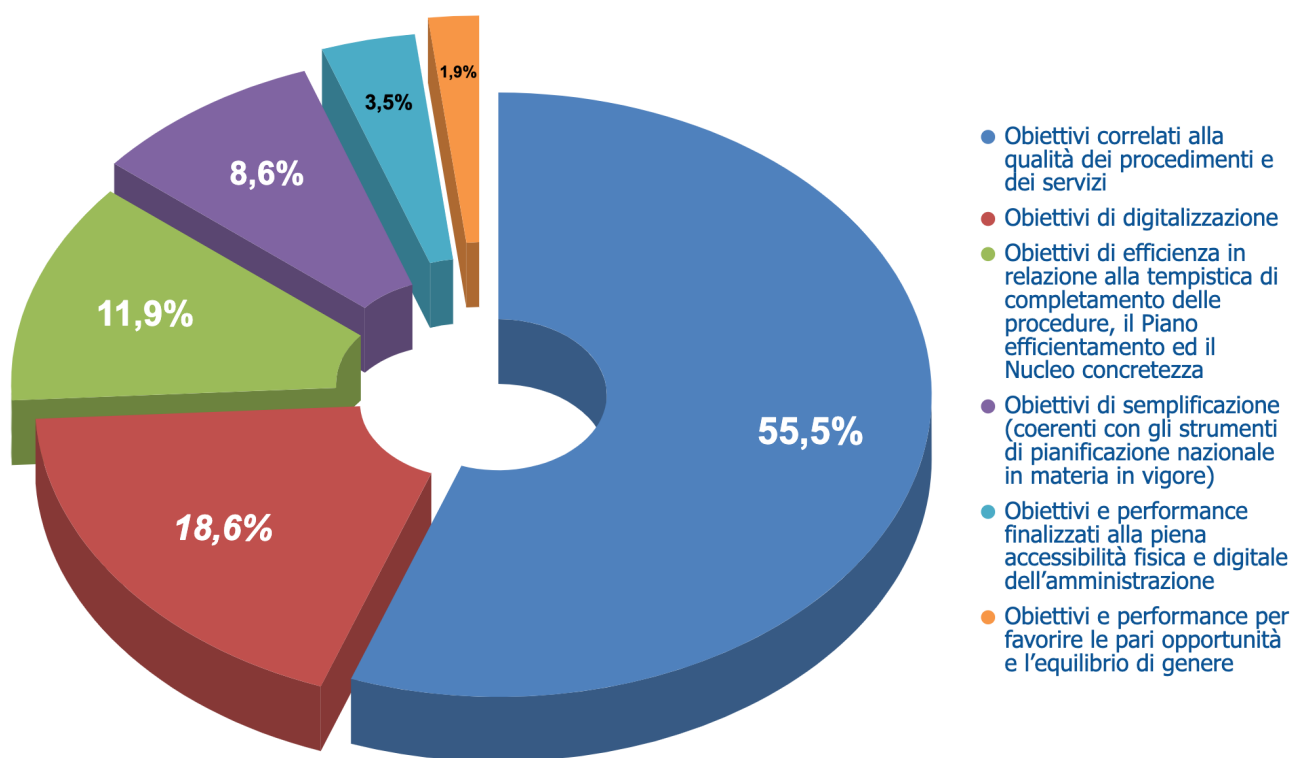
In particolare all'interno del Piano degli Obiettivi (PdO) 2023 gli obiettivi individuati, si collocano all'interno di una classificazione che tiene conto delle seguenti dimensioni di riferimento:

- **Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**
- **Obiettivi di digitalizzazione**
- **Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza**

- Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore)
- Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica e digitale dell'amministrazione
- Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

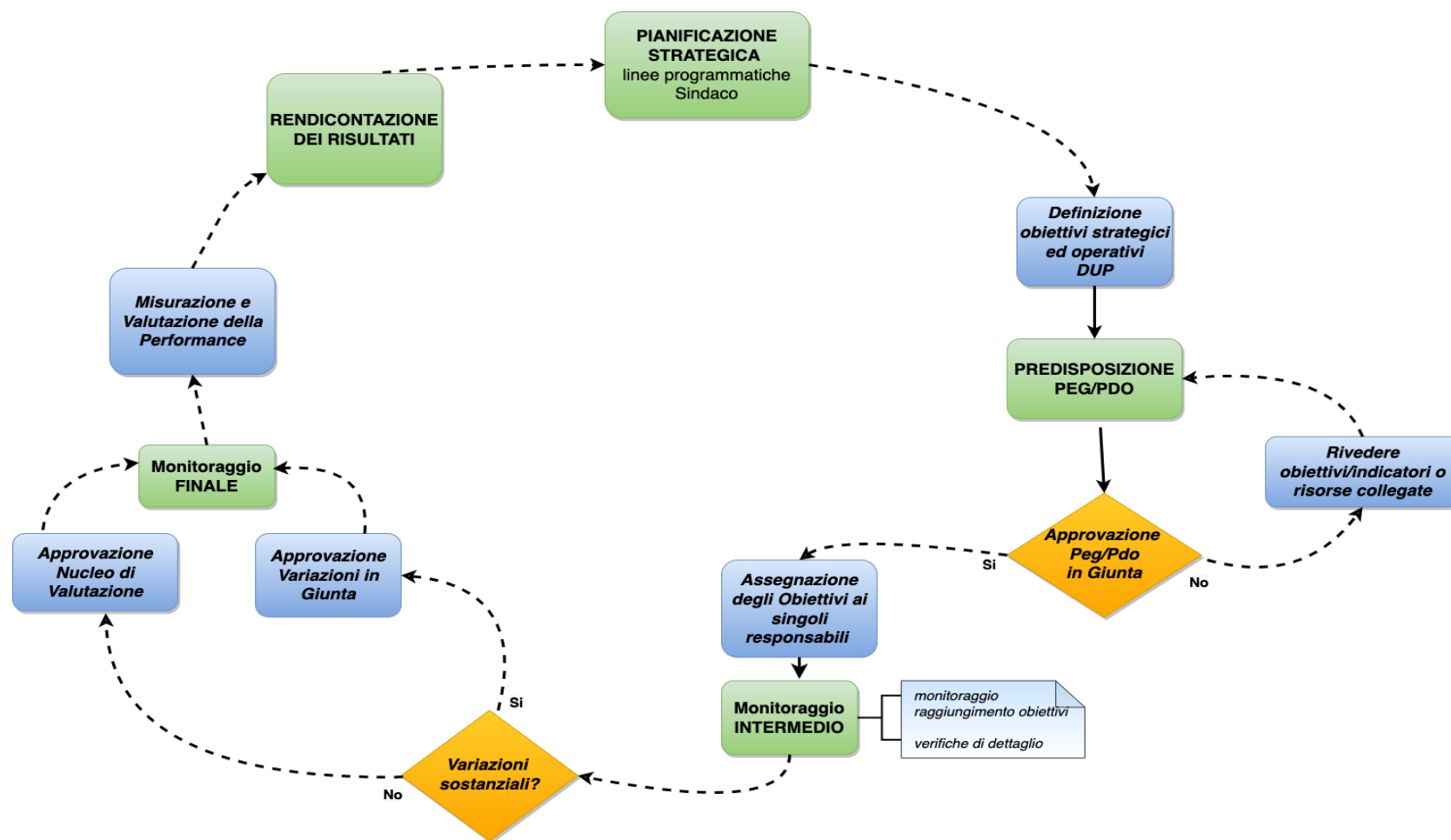
n coerenza con tale classificazione gli obiettivi del PdO 2023 della Città di Torino assumono la distribuzione illustrata dallo schema seguente:

Distribuzione Obiettivi per categorie PIAO



Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO), contenente gli Obiettivi di performance dell'Ente approvati per l'anno 2023 è disponibile [nell'allegato 2.2](#)

Schema Ciclo della Performance



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendo in tale accezione non solo le situazioni che concretizzino 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 esterno 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 dell'Autorità nazionale anticorruzione - 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 Piano nazionale anticorruzione (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 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 6 novembre 2012, n. 190 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

PIAO 2023 - 2025
Piano Integrato di Attività e
Organizzazione

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, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2022 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	62
TOTALE COMPLESSIVO	124

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.

Inoltre nel corso dell'anno sono state indette numerose procedure concorsuali che hanno in parte sopperito il turn over assicurando n. 463 nuove assunzioni a fronte di n. 658 cessazioni.

Il personale in servizio è passato da 7.387 dipendenti al 31 dicembre 2021 a 7.192 dipendenti al 31 dicembre 2022.

La struttura organizzativa dell'Ente aggiornata è visionabile al seguente link:
<http://www.comune.torino.it/amministrazionetrasparente/organizzazione/uffici/>

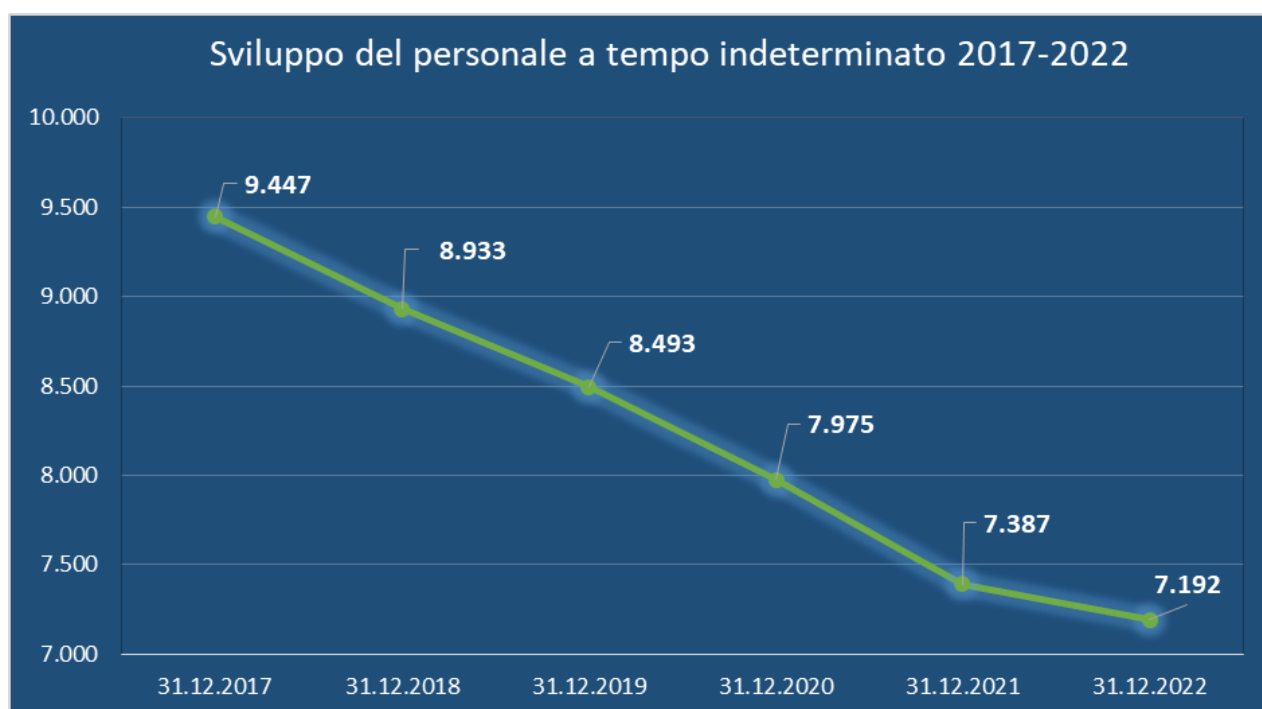
3.1.1 Il personale in servizio

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 23,87%, passando dalle 9.447 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2017 alle 7.192 unità al 31 dicembre 2022.

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".

Personale in servizio al 31.12.2022	
Tipologia rapporto di lavoro	Unità
a tempo indeterminato	7.192
a tempo determinato	233
con contratto di formazione e lavoro	122
altre categorie (Artt. 90 - 107 -108 - 110 TUEL)	43
Totale	7.590



Il contingente in servizio al 31 dicembre 2022 nel Comune di Torino, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 7.590 dipendenti, di cui n. 88 Dirigenti (conteggiando il personale a tempo determinato/indeterminato, la DG e la SG) e n. 486 dipendenti di cat. D con incarico di Posizione Organizzativa.

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

- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 86,25 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Posizioni Organizzative: 5,52 P.O per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Posizioni Organizzative/ Personale: 15,62 dipendenti per ogni P.O

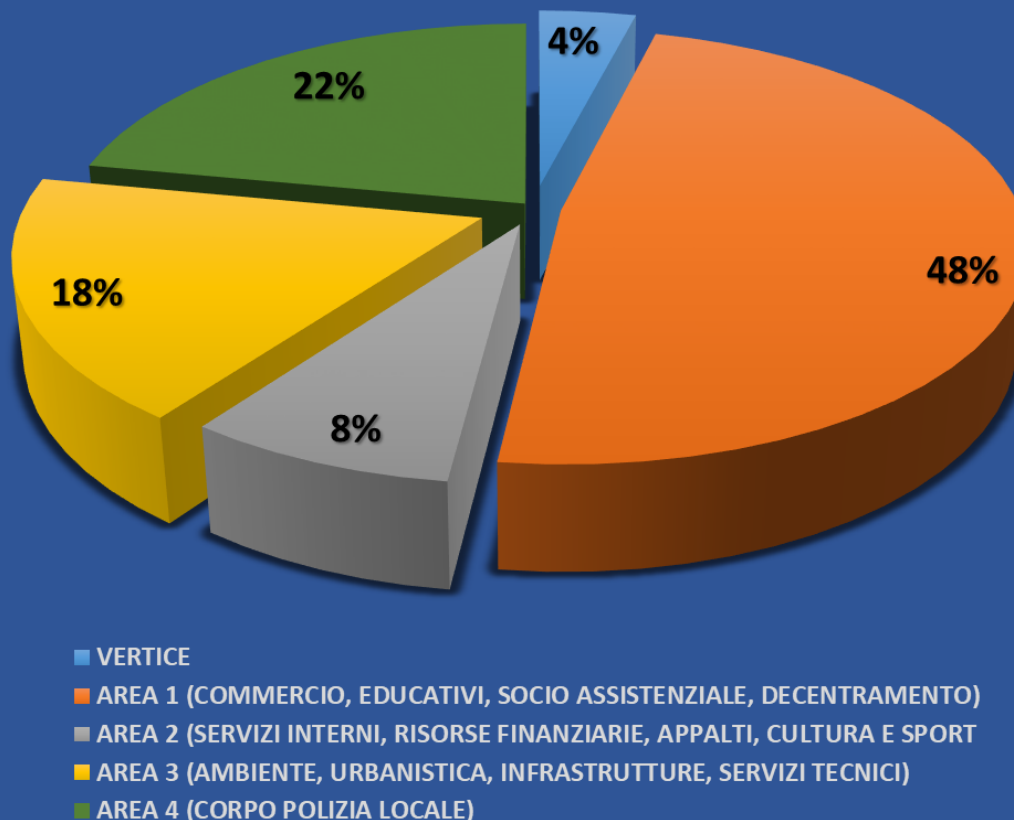
CATEGORIE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a + b)
Dirigenti (compresi i vertici)	74	14	88
Staff (art. 90 TUEL)	-	29	29
Cat. D	1.875	102	1.977
Cat. C	3.994	253	4.247
Cat. B	1.226	-	1.226
Cat. A	23	-	23
TOTALE	7.192	398	7.590

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 597 dipendenti (circa l'8,3 % della dotazione complessiva) 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 31/12/2022)				
CATEGORIA	< 50%	= 50%	> 50%	TOTALE
D	1	13	115	129
C	4	54	284	342
B	-	16	102	118
A	-	6	2	8
TOTALE	5	89	503	597

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

Personale comparto in servizio al 31/12/2022 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 (350 circa), nei vari questionari proposti dopo l'ingresso nell'ente, raccontano 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.

Continua l'attenzione alle fasce di colleghi e colleghe più in difficoltà; due i progetti di punta:

- Il primo *"SupportTO Caregiver"* si è rivolto a tutti i dipendenti che all'attività professionale affiancano l'attività di cura di parenti anziani e/o malati. Per favorire un efficace conciliazione dei tempi di vita/lavoro e per sostenerli nella gestione dei vissuti emotivi negativi è stato proposto un ciclo di 6 incontri laboratoriali gestiti da psicoterapeuti esperti. Il 58% di chi ha partecipato ha riportato un miglioramento nella propria vita quotidiana sul piano lavorativo, personale, familiare e amicale.
- il secondo, il progetto *"Dispersione produttiva"*, rivolto alle posizioni organizzative e finalizzato alla gestione efficace delle criticità all'interno del team di lavoro. Delle oltre 100 posizioni organizzative che hanno preso parte agli incontri, il 69% ha dichiarato di aver riscontrato un cambiamento positivo nel modo di affrontare i problemi all'interno del team e nelle relazioni con il gruppo 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.

Per ciò che attiene allo sviluppo delle conoscenze e competenze la Città nel 2022 si è distinta per i percorsi dedicati al personale di nuova assunzione e in special modo quelli per i 100 funzionari CFL (Contratti di Formazione Lavoro) e i loro mentor. Un importante obiettivo è stato quello di diffondere i grandi temi che caratterizzano la rivoluzione digitale e più capillarmente i nuovi programmi, applicazioni e strumenti necessari al lavoro corrente (Le competenze digitali di base", la Cyber e la Google Workspace)

3.1.3 La salute di genere

Le analisi di genere sulla popolazione dei dipendenti del Comune di Torino sono svolte considerando la platea dei dipendenti a tempo indeterminato insieme a quelli assunti 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 dei dipendenti così individuati, 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.

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 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 4.880, le Posizioni Organizzative ammontano al **5,2%** (255) e le funzinarie (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 2023-2025, 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 2023-2025, 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 a partire da maggio 2023 una formazione specifica sui rischi da stress lavoro correlato connessi alle differenze di genere per il personale di nuova assunzione.

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 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".

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), ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4, il Comune di Torino è impegnato a contrastare la violenza e le molestie, 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 e l'organizzazione di eventi dedicati, 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 del 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 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. Inoltre, proseguirà l'attività di diffusione del Codice di Comportamento e 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 non discriminatorio dal punto di vista di genere 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 2023, a tutto il personale dell'Ente sarà proposto un percorso di formazione/sensibilizzazione volto 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 e della cittadinanza. Il progetto 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.

2 - Evento di sensibilizzazione sull'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutta la vita dell'Ente (dalla comunicazione ai documenti formali e modulistica), rivolto principalmente al personale dirigente e funzionario in EQ. L'evento sarà realizzato dal CIRSD e in collaborazione con il C.U.G. e il Servizio Formazione Ente e Organizzazione.

3 - Laboratori rivolti al personale che si occupa di comunicazione e giornalisti/e (circa 60 persone).

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 Cyber Security 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 fornite, rispetto al totale delle nuove forniture, è stata del 43% e l'Amministrazione si propone di aumentare di anno in anno questo trend.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Illustrazione del passaggio dall'emergenza al regime ordinario

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

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

Pur in presenza del regime emergenziale, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha continuato a rappresentare anche per il biennio 2021-2022 la disciplina di riferimento del lavoro agile (LA), integrando l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro prevista dalla legge 07 agosto 2015, n. 124, con la previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi e della produttività.

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

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

In particolare, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, che stabiliva che a decorrere dal 15 ottobre 2021, **la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** sarebbe stata soltanto quella svolta in presenza, per consentire alle pubbliche amministrazioni di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie.

Tali indirizzi venivano poi declinati per la Pubblica Amministrazione dal Ministro della Pubblica Amministrazione nel Decreto Ministeriale del 8 ottobre 2021 con il quale il lavoro agile è tornato ad essere concepito 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) per utilizzare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini garantendo al contempo un'adequata qualità dei servizi, a cui le pubbliche amministrazioni dovevano ispirare le scelte organizzative.

Specifiche sono state poi successivamente dettagliate dallo “Schema di linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche”, adottato dal Ministero stesso a dicembre 2021 ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto stesso.

Nel rispetto dei principi e dei criteri indicati, l’Amministrazione, a partire dall’inizio del 2022 ha potuto programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, sulla base dell’andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata in precedenza, poteva essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile, riconducendo la modalità di lavoro agile alle sue originarie finalità di ripensamento dei modelli organizzativi del lavoro in termini di maggiore produttività e di maggiore rispondenza alle esigenze delle singole lavoratrici e dei singoli lavoratori con particolare riferimento alla conciliazione vita lavoro, con le cautele rese necessarie nell’attesa della definizione, da parte del CCNL, della disciplina degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile e della eventuale ridefinizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile, di fatto poi intervenuta con il nuovo CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019 - 2021.

Per accompagnare **la transizione a regime ordinario del Lavoro Agile**, le/i dirigenti dell’Ente sono state/i invitate/i con la circolare n. 18129 del 28 ottobre 2021 ad osservare le prescrizioni contenute nell’articolo 1 comma 3 del Decreto Ministeriale dell’8 ottobre 2021, in particolare per quanto attiene al rilascio dell’autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile:

L’attenzione prestata all’aspetto autorizzativo trova le sue ragioni nel valorizzare il ruolo del dirigente nella gestione della modalità agile, riconoscendogli la possibilità di accordare o meno il LA 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 degli utenti, e nel rispetto del divieto di discriminazione, garantendo un’adeguata rotazione dei componenti dei gruppi di lavoro che possono svolgere le attività in modalità agile, nel rispetto, in caso di numerose richieste, delle priorità indicate nell’allegato alla presente sezione, 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).

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell’8 ottobre 2021, per la transizione al regime ordinario, imponeva poi la necessità di sottoscrivere un accordo individuale tra la lavoratrice/il lavoratore interessata/o ed il datore di lavoro, condizione che l’Ente osserva fin dall’introduzione del LA nella sua organizzazione.

Con l’entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 8 ottobre 2021, l’Amministrazione per tutto il 2022 ha avuto cura di garantire che i contenuti degli Accordi rispondessero alle nuove previsioni adeguando rispettivamente, gli accordi precedentemente sottoscritti, nella parte delle condizionalità, fornendo uno Schema di

Addendum da far sottoscrivere alle parti a titolo integrativo, e mettendo a disposizione un nuovo modello conforme al Decreto per i *Nuovi Accordi*.

In ottica di una necessaria maggiore flessibilità poi nell'utilizzo del lavoro agile l'Amministrazione è intervenuta anche sui **target di lavoratrici e lavoratori** a cui autorizzare la modalità agile della prestazione, estendendo l'autorizzazione anche ai dipendenti con Contratto di Formazione Lavoro e ai Neoassunti, superato il periodo di prova, che hanno potuto procedere al perfezionamento di accordi individuali alle stesse condizioni del restante Personale dipendente.

L'Amministrazione è anche intervenuta sulle modalità di richiesta di attivazione del lavoro agile, a partire dal 1 novembre 2022, in funzione delle mutate indicazioni di trasmissione delle comunicazioni al Ministero del Lavoro, promuovendo una gestione automatizzata delle richieste di avvio al lavoro agile che vengono trasmesse online all'Ufficio competente.

Parallelamente, l'Amministrazione ha continuato a mantenere attive le autorizzazioni rilasciate negli anni per il **Telelavoro**, precisando che le postazioni dei lavoratori dimissionari, non sono state attribuite a nuove attivazioni, anche per quanto evincibile ad oggi dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI del triennio 2019-2021 che reputa il Telelavoro superato, prevedendo che dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, le disposizioni previste dall'articolo. 1 del CCNL del 14 settembre 2000 siano da considerarsi disapplicate. Per coloro poi che avevano sospeso la/le giornata/e di rientro in accordo con il datore di lavoro, ha ritenuto ripristinare il rientro come previsto dagli accordi sottoscritti.

3.2.2 - La riorganizzazione dell'Ente e l'impatto sul lavoro agile. Sviluppi futuri

Il Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 1162 del 13 dicembre 2021 ha approvato le "Linee Programmatiche" della **riorganizzazione della macchina comunale** in una logica di maggiore efficienza, a cui è seguito il "Patto per Torino", richiamato nella delibera di approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024 (deliberazione del Consiglio Comunale n. 198 del 29 marzo 2022) che prevede una serie di azioni (finalizzate ad 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) tra cui spicca la revisione dell'organizzazione del Comune, che ha condotto ad una nuova struttura organizzativa adottata con delibera dalla Giunta Comunale n. 206 del 31 marzo 2022.

Tale riorganizzazione ha rappresentato un elemento strategico del percorso di innovazione e crescita dell'Ente, e che trova un punto di partenza nella valorizzazione di tutto il personale e in particolare di quello dirigenziale. È stato necessario implementare le linee di indirizzo volte alla semplificazione, sviluppo e integrazione di nuove funzioni e di nuove professionalità. Tali direttrici si sono concretizzate in più fasi e hanno avuto

l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza ed efficacia e rapidità di intervento, garantendo al contempo la salvaguardia dei principi di anticorruzione e legalità.

La configurazione operativa delineata dalla riorganizzazione concorre poi a dotare l'Ente di 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 EU e del PNRR che coinvolgeranno l'Ente nella sua interezza, dell'andamento dei collocamenti a riposo e del *Piano del fabbisogno di personale* approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 673 dell'11 ottobre 2022.

Le soluzioni individuate a livello organizzativo perseguono quali obiettivi strategici individuati quelli di migliorare ed incrementare la cooperazione tra strutture che svolgono attività affini o che rispondono a bisogni simili della cittadinanza; di migliorare il coordinamento di attività attualmente allocate sotto diversi direttori per recuperare efficienza ed efficacia e per ottimizzare in un'ottica di massimizzazione dei risultati attesi, funzioni ed attività; rafforzare le strutture territoriali decentrate al fine di intensificare la presenza della Città sul territorio e rispondere prontamente ai bisogni della cittadinanza, anche con una unità organizzativa dedicata.

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.

In particolare per il ripensamento delle postazioni di lavoro è in atto una 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.

Nell'ambito degli sviluppi futuri potrebbe trovare un proprio spazio anche 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. 2372 del 06 maggio 2022 ha confermato fino al 30 aprile 2025, l'incarico di Mobility Manager all'ing. Roberto Bertasio conferitogli con precedente provvedimento.

In funzione di quanto detto sopra, tra gli sviluppi futuri in corso di valutazione ci sono l'individuazione di 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, se confermati e implementati dall'Amministrazione, 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 e permettono di supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e la comunicazione tra team virtuali.

Ciò sarà evidente quando l'Amministrazione adotterà, a seguito dell'approvazione definitiva del CCNL funzioni locali per il triennio 2019-2021, il proprio 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 autorizzazione al lavoro agile, il testo dell'Accordo 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.

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 programmatico (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"*. A seguito della citata modifica normativa, sono emerse alcune perplessità in ordine alla corretta collocazione del Piano triennale del Fabbisogno di Personale, se all'interno del DUP o del PIAO. Sull'argomento è intervenuta, con un primo chiarimento, la Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Commissione ARCONET) che, nella riunione del 14 dicembre 2022, ha stabilito che ai sensi di quanto previsto dal Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132: *"il Piano integrato di attività e organizzazione assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"* (art. 8, comma 1).

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 2023-2025, allegato al DUP 2023-2025, in base ai fabbisogni rilevati nei limiti delle compatibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa di cui al bilancio di previsione 2023-2025.

Nella pianificazione è prevista l'acquisizione - nel triennio - di oltre 1.100 dipendenti, a fronte di altrettante 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 Euro 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	€ 27.546,00
Operatori Esperti	€ 29.135,00
Istruttori	€ 32.673,00
<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 EQ	€ 35.486,00
<i>indennità aggiuntiva per Funzionari ed EQ Vigilanza</i>	€ 1.110,84
Dirigenti	€ 61.819,00

3.3.2 Il piano occupazionale 2022: lo stato di attuazione

Per il triennio 2022-2024 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 11 marzo 2022, successivamente aggiornata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 673 del 11 ottobre 2022.

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. 14 del 16 marzo 2022 e n. 57 del 19 ottobre 2022.

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



PIANO OCCUPAZIONALE 2022

QUALIFICA	CATEGORIA	ASSUNZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI EFFETTUATE entro il 31.12.2022
Dirigente Amministrativo	Dirigente	7	-
Dirigente Avvocato		2	1+1 (scorrimento)
Dirigente Finanziario		2	-
Dirigente Servizi Sociali		2	2
Dirigente Tecnico		3	3
Dirigente Informatico		1	1
Dirigente Biblioteche		1	1
Dirigenti a contratto (art 110 c.1)		4	4
Dirigenti a contratto (art 110 c.2)		5	5
TOTALE Dirigenti		27	18
Contratti Formazione Lavoro e/o tempi determinati PNRR o etero finanziati	D	250	10
Assistenti Sociali		22	19+3 (scorrimenti)
Educatori professionali		8	-
Mediatore Penale		3	1+2 (scorrimenti)
Resp. Amministrativo		55	-
Resp. Amministrativo P.V.		20	20
Resp. Tecnico P.V.		20	20
Profili vari (mobilità)		12	6+1 (scorrimento)
TOTALE D		390	82
Contratti Formazione Lavoro e/o tempi determinati PNRR o etero finanziati	C	50	13
Agenti Polizia Municipale CFL		20	7
Agenti Polizia Municipale TD		-	8
Agenti Polizia Municipale trasformazione CFL Stabilizzazione		30	31 (di cui una RIAMMISSIONE)
Educatori asilo nido		60	62 (di cui 2 scorrimenti di graduatoria)
Insegnante scuola materna		40	42 (di cui 2 scorrimenti di graduatoria)
Istruttore Tecnico (Geometra - Perito Agrario e Perito Industriale)		70	9+20 (scorrimenti)



QUALIFICA	CATEGORIA	ASSUNZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI EFFETTUATE entro il 31.12.2022
Istruttore Contabile P.V.		4	4
Istruttori Amministrativi		265	278+2 (scorrimenti) (di cui 13 scorrimenti di graduatoria)
Profili vari (mobilità)		4	-
TOTALE C		543	476
Ausiliario del Traffico	B	-	1 (RIAMMISSIONE)
Profili vari (mobilità)		5	1 (RIAMMISSIONE)
TOTALE B		5	2
Categoria Protetta	D	10	-
Categoria Protetta	C	12	-
Categoria Protetta	B	20	4
TOTALE CATEGORIE PROTETTE		42	4
TOTALE		1.007	582*

* al lordo del personale dimessosi in corso d'anno

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 2022 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 2023;
- 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 2022 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 2023-2025;
- 12) aver approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025;
- 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).



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 2023-2025:

SPESE DI PERSONALE	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	368.109.441,29	370.212.756,27	341.390.157,67
Spese macroaggregato 103	9.087.101,78	6.270.772,00	6.189.322,00
Irap macroaggregato 102	23.016.801,96	19.243.476,00	18.961.836,00
Altre spese: macroaggregato 104	500,00	500,00	500,00
Altre spese: personale comandato in entrata macroaggregato 109	239.000,00	74.000,00	74.000,00
Totale spese di personale (A)	400.452.845,03	395.801.504,27	366.615.815,67
(-) Componenti escluse (B)	99.245.899,57	93.666.108,13	93.545.526,13
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	301.206.945,46	302.135.396,14	273.070.289,54

	2023	2024	2025
SPESA DI PERSONALE assoggettata al limite	301.206.945,46	302.135.396,14	273.070.289,54
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	365.740.545,09	365.740.545,09	365.740.545,09
DIFFERENZA	64.533.599,63	63.605.148,95	92.670.255,55

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 2023-2024-2025 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. 196 del 17 aprile 2023 ed il Documento Unico di Programmazione con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 189 del 17 aprile 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 2023 – 2025

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 848.748, 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 è 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 2023 solo parte dell'incremento di spesa di personale sopraindicato.

Tale importo infatti sommato alla spesa per il personale a tempo indeterminato e

determinato 2023, 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 2023-2025

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2023-2025 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2023-2025, che risultano inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

	2023	2024
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (28,80% della media entrate al netto FCDA e entrate a copertura spese 2023/2024)	367.835.263,43	396.039.325,61
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE (al netto spese etero finanziate)	367.654.501,98	373.350.836,60
MARGINE DI SPESA a previsione	180.761,45	22.688.489,01
MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità e entrate a copertura spese 2023/2024)	1.277.205.775,79	1.375.136.547,26
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	28,79%	27,15%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2023-2025 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 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 2022 ha avuto un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 4.223.

3.3.5 Cessazioni di personale

Le principali cause di cessazione dal servizio possono rinvenirsi nella pressoché contestuale cessazione dal servizio del personale assunto ad inizio anni '80 che al momento può beneficiare della normativa pensionistica (cd. "Quota 102" ora "Quota 103") che determina una accelerazione nei processi di quiescenza dei dipendenti pubblici 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 avverrà 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. Questo lascia presagire che nemmeno le nuove formule saranno ad elevato impatto, soprattutto la nuova opzione, cd. quota 103, che prevede limiti quantitativi al trattamento previdenziale sino al raggiungimento del 67° anno di età. 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 2022 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2022	658	8.254.169,80	15.434.809,94	15.434.809,94

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 2023	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025
2023	400	4.641.438,20	9.211.917,82	9.211.917,82
2024	360	0,00	4.078.067,34	8.266.207,51
2025	400	0,00	0,00	4.476.904,25
TOTALE	1.160	4.641.438,20	13.289.985,16	21.955.029,58

3.3.6 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 - 2025

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 2023-2025

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

- assicurare la messa a terra dei progetti legati al PNRR che richiedono specifiche professionalità di supporto alla realizzazione degli obiettivi da realizzare ed alla verifica delle attività appaltate;
- far fronte ai crescenti e sempre nuovi bisogni dei cittadini e delle imprese che, in questa fase di superamento del periodo pandemico, 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;
- privilegiare l'espletamento di selezioni nei profili impiegatizi e direttivi amministrativi e tecnici per ricostituire l'operatività di uffici che hanno sofferto di forti carenze di personale, solo in parte sostituiti dagli istruttori amministrativi assunti lo scorso anno;
- 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 ed educativo le cui graduatorie sono scadute o pressoché esaurite;
- concludere le assunzioni per il personale appartenente alla legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i. in categoria B (ora Area degli operatori esperti) prevista dalla Convenzione del 2014 e 2018;
- 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.

**ANNO 2023 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro quota sul 2023 pari ad € 5.600.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 17.593.944 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e EQ	283
Istruttori	260
Operatori esperti	29
Operatori	-
TOTALE	572

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	28
TOTALE	28

La suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto comunque della programmazione dei contingenti per categoria.

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 € 4.600.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 9.211.742 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e EQ	105
Istruttori	160
Operatori esperti	10
Operatori	-
TOTALE	275

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	10
TOTALE	10

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 € 8.000.000 ed annua, sull'anno successivo, pari a € 9.211.742 secondo quanto segue:

Personale di comparto

Area	TOTALE ASSUNZIONI
Funzionari e EQ	105
Istruttori	160
Operatori esperti	10
Operatori	-
TOTALE	275

Dirigenza

Area	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	10
TOTALE	10

Si rimanda al Piano assunzioni 2023 e programmazione triennale 2023-2025: [allegato 6](#)

3.3.7 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento a fine 2022, banditi a valere sulla programmazione dell'anno precedente, ed i nuovi concorsi programmati a partire dal 2023.

<i>Procedure concorsuali in corso di svolgimento al 31.12.22 bandite nel 2022</i>	
CAT.	Profilo
C	Istruttore tecnico (geometra)
D	Responsabile amministrativo
	Educatore professionale
DIRIGENTE	Dirigente finanziario
	Dirigente amministrativo

<i>Nuovi concorsi che si intende bandire dall'anno 2023</i>	
<i>Area</i>	<i>Profilo</i>
<i>Istruttori</i>	<i>Istruttore amministrativo</i>
	<i>Istruttore tecnico (convenzione Città Metropolitana Torino)</i>
	<i>Agente Polizia Locale</i>
<i>Funzionari ed EQ</i>	<i>Funzionario educativo - Insegnante ed educatore</i>
	<i>Funzionario educativo - Coordinatore pedagogico</i>
	<i>Responsabile Tecnico</i>
	<i>Responsabile Amministrativo - Junior Project Manager</i>
	<i>Responsabile biblioteche</i>
<i>DIRIGENTE</i>	<i>Dirigente polizia municipale</i>
	<i>Dirigente tecnico</i>

3.3.8 I Comandi

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"

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 L. 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). La definizione delle concrete modalità di attuazione di tali progressioni di carriera e del personale coinvolto in tali percorsi sarà definita in apposito provvedimento, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL.

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.

3.3.10 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

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 2023	Spesa 2024	Spesa 2025
TD Comparto	10.656.844,52	10.409.336,00	10.409.336,00
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	1.702.250,00	1.702.250,00	1.702.250,00
Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	992.374,50	1.049.891,50	1.049.891,50
Personale in somministrazione	5.417.936,88	3.200.000,00	3.200.000,00
Totale	18.769.405,90	16.361.477,50	16.361.477,50
Limite di spesa D.L. 78/2010	21.715.590	21.715.590	21.715.590
Capacità spesa rimanente	2.946.184,10	5.354.112,50	5.354.112,50

IL PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEI DIRIGENTI

L'Amministrazione prevede di poter bandire assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ex articolo 110 comma 2 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nei residui limiti delle disponibilità assunzionali, nonché nei limiti delle disponibilità a bilancio per le spese di personale ovvero mediante finanziamenti da parte di terzi.

LE ASSUNZIONI FLESSIBILI DEL PERSONALE DI COMPARTO

Per il triennio 2023-2025 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 a tempo determinato in deroga ai limiti di spesa per i contratti di lavoro flessibile (articolo 9, comma 28 decreto legge 31 maggio 2010, n. 78) ed alla dotazione organica dell'ente. In tal caso, poiché la spesa per le predette assunzioni è eterofinanziata e prevista nelle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, non graverà sui vincoli di bilancio e di spesa sopra riportati.

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 svolte nel corso del 2023 interesseranno:

- Nidi d'Infanzia;
- Ristorazione scolastica scuola primaria;
- Call center;
- Piscina Franzoj;
- Piscina Colletta;
- Sportello Edilizia privata.

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

Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Sportelli Polizia Municipale	Anagrafe centrale	Sportello del Dipendente
Rilascio cedole librerie	Anagrafe Circoscrizione 8	Nidi d'infanzia
Relazioni esterne Polizia Municipale	Anagrafe Circoscrizione 3	Servizio TARI
Nucleo prossimità Polizia Municipale	Gestione sinistri Polizia Municipale	Servizio IMU
		Biblioteche
		Servizio URP
		Servizio COSAP

Altre indagini svolte regolarmente sono quelle relative ai servizi del commercio, piscine, 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**

Il sistema di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio corruttivo adottato dalla Città di Torino prevede un monitoraggio di primo livello, sul grado di attuazione delle misure specifiche anticorruptive previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), attuato in autovalutazione dai dirigenti attraverso l'invio al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di specifici report come dettagliati dal Catalogo dei Rischi; i risultati delle verifiche, su base semestrale, consentono di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte secondo le modalità e nei tempi previsti, nonché la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio; le operazioni si svolgono in forma partecipata: l'Ufficio Presidio Integrità e Trasparenza (UPIT), con la supervisione del RPCT, collaziona gli esiti del monitoraggio prodotti dalle singole unità organizzative.

Nel 2023 sarà effettuato anche un monitoraggio di secondo di livello da parte del RPCT con il supporto dell'Ufficio Presidio Integrità e Trasparenza, presso Aree/Divisioni/Unità Operative, individuate nella sezione Anticorruzione e Trasparenza, nell'ottica di una collaborazione reciproca con gli uffici finalizzata al miglioramento delle azioni di prevenzione della corruzione.

Nel 2022 per il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure generali trasversali è stata proposta in forma di questionario ai dirigenti, per la prima volta ed in via sperimentale, una griglia di monitoraggio ([allegato 3.2](#)), ad oggi stabilizzata grazie alle informazioni/dati acquisiti. La rilevazione è avvenuta in modalità digitale, con l'intento di agevolare la raccolta, l'analisi e l'aggregazione dei dati. La suddetta griglia sarà proposta a tutti i dirigenti ogni anno nel mese di gennaio (per acquisire le informazioni relative all'anno precedente).

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'articolo 147 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e al Regolamento n. 361 per la disciplina dei controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 11 febbraio 2013, da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 26 ottobre 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 con cadenza mensile, per intervenire tempestivamente in caso di irregolarità importanti.

Per l'anno 2022, con Disposizione Interna n. 445 del 5 aprile, al fine di perseguire la finalità di integrazione tra i controlli successivi di regolarità amministrativa e l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stata svolta l'attività di controllo ordinaria nei termini di cui sopra nonché l'attività di Audit sulle seguenti categorie di atti: determine dirigenziali di affidamento, determine dirigenziali di aggiudicazione, determine dirigenziali a contrarre, determine dirigenziali relative ai fondi PON, determine dirigenziali di attribuzione di vantaggi economici e di contributi.

Nell'ottica di implementare ulteriormente la sinergia con l'attività di prevenzione della corruzione e trasparenza, per l'anno 2023 si intende proseguire l'attività di controllo sulle seguenti categorie di atti: determine dirigenziali di affidamento diretto, determine dirigenziali di aggiudicazione, determine dirigenziali relative ai fondi PON, determine dirigenziali di attribuzione di vantaggi economici e contributi, ordinanze dirigenziali generali e di viabilità, e avviare l'attività di controllo sulle procedure finanziate con fondi PNRR.

Le modalità di controllo e di individuazione degli atti sono meglio specificate nella sezione Anticorruzione e Trasparenza.

In materia di trasparenza l'Ufficio Trasparenza nel 2022 ha svolto un monitoraggio con frequenza quadrimestrale a campione sugli obblighi di pubblicazione ed effettuato verifiche mirate su singoli adempimenti, su indicazione del RPCT e sulla base di criticità eventualmente emerse dal controllo a campione. L'Ufficio ha compiuto, inoltre, interventi di impulso in merito alla pubblicazione, secondo le previsioni dell'Allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT ed in particolare ha verificato le sezioni individuate

annualmente dall'ANAC per l'attestazione da parte degli OIV, o organismi analoghi, dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, attivando un monitoraggio di primo livello attraverso il coinvolgimento diretto dei dirigenti responsabili dei dati oggetto di analisi.

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

Per l'anno 2023 il monitoraggio sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione sarà effettuato secondo le modalità specificate nella sezione Anticorruzione e Trasparenza.