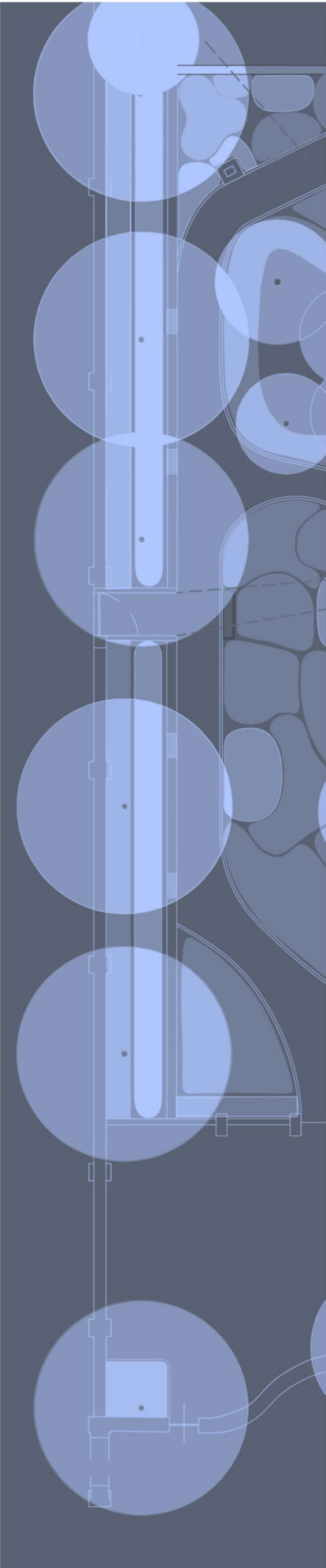




PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

2026 - 2028

INDICE

PREMESSA	4
SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione	9
Scheda anagrafica.....	10
SEZIONE 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione	11
Sottosezione 2.1 - Valore pubblico	12
2.1.1 - Definizione e dimensioni del valore pubblico	12
2.1.2 - Valore pubblico nell'ambito della pianificazione strategica e della programmazione operativa.....	13
2.1.3 - Le dimensioni del Benessere equo e sostenibile e le politiche dell'Ente	14
2.1.4 - Le dimensioni del valore pubblico	15
2.1.5 - I driver del valore pubblico	16
2.1.6 - La griglia a matrice del valore pubblico generato	16
2.1.7 - L'impronta del valore pubblico e la sua scala di valutazione	18
2.1.8 - Le prospettive di revisione della 'Sottosezione 2.1 - Valore pubblico' alla luce delle Linee guida 2025 e del Manuale Operativo del Dipartimento della Funzione pubblica	19
2.1.9 - Accessibilità	21
2.1.10 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	23
Sottosezione 2.2 - Performance	26
2.2.1 - La struttura della programmazione e il ciclo della performance.....	26
2.2.2 - Il Piano della performance 2026	27
2.2.3 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance	28
2.2.4 - Il monitoraggio	30
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza.....	38
2.3.1 - Apparato Anticorruptivo CMTto - Attori interni.....	38
2.3.2 - Le Linee Strategiche di Compliance.	41
2.3.3 - Il Contesto Interno.	42
2.3.4 - Il Contesto Esterno.	47
SEZIONE 3 - Organizzazione e capitale umano	60
Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa	61
3.1.1 - Organigramma.....	61
3.1.2 - Interventi di revisione organizzativa	62
3.1.3 - Governance della Città metropolitana sui progetti del P.N.R.R.	63
3.1.4 - La micro organizzazione e l'analisi a supporto dell'implementazione del nuovo CCNL	65
3.1.5 - I gruppi di lavoro per la realizzazione di obiettivi tematici trasversali.....	65
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile.....	66
3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile.....	66
3.2.2 - Piano delle Azioni Positive	72

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	74
3.3.1 - Piano triennale dei fabbisogni	74
3.3.2 - Piano della formazione	85
SEZIONE 4 - Monitoraggio	94
Sottosezione 4.1 – Monitoraggio PIAO 2026-2028.....	95
4.1.1 - Strumenti di monitoraggio del PIAO 2026-2028	95
4.1.2 - L'attività di rilevazione della qualità percepita: il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa	97
Sottosezione 4.2 - Monitoraggio PIAO 2024-2026	99
4.2.1 - Monitoraggio del PIAO 2024-2026 in generale	99
4.2.2 - Monitoraggio della sottosezione 2.1 Valore pubblico.....	100
4.2.3 - Monitoraggio della sottosezione 2.2 Performance	104
4.2.4 - Monitoraggio della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	113
4.2.5 - Monitoraggio della sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	121
4.2.6 - Monitoraggio della sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni	131
GLOSSARIO	138

PREMESSA

Il processo di programmazione integrata delle attività e dell'organizzazione

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, si dotino del Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione. Il processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione del Piano-tipo è stato orientato a ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano stesso, valorizzandone la potenzialità come strumento pianificatorio.

Il PIAO viene adottato con Decreto del Sindaco metropolitano entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il documento viene pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale dell'Amministrazione metropolitana nella sezione "Amministrazione trasparente" (sottosezione "Disposizioni generali" – "Atti generali").

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Città metropolitana di Torino

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, nasce con l'obiettivo di **assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.**

In quest'ottica si configura come lo strumento di traduzione delle linee generali di sviluppo espresse nel DUP in azioni integrate concrete (piani) e obiettivi determinati e misurabili, orientati come fine ultimo alla creazione del "Valore pubblico".

Attualmente il PIAO integra i seguenti documenti di programmazione operativa dell'Ente:

- Elenco delle procedure da reingegnerizzare/digitalizzare
- Piano degli Obiettivi / Piano della Performance (P.d.O./P.d.P.)
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.)
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.)
- Piano Triennale di Fabbisogni del Personale (P.T.F.P.);
- Piano della Formazione Triennale (P.F.T.)
- Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)

Il PIAO non rappresenta tuttavia solo uno strumento di integrazione dei precedenti Piani, ma è lo strumento che supporta le attività gestionali finalizzate alla definizione e realizzazione dei piani stessi, puntando:

- all'integrazione degli strumenti di programmazione strategica (in particolare sviluppando ulteriormente il raccordo con il DUP),
- all'integrazione dei processi di realizzazione dei diversi piani organizzativi,
- alla descrizione del processo di programmazione e pianificazione rivolta al cittadino-stakeholder affinché possa accedere alle informazioni relative alle modalità di realizzazione del valore pubblico.

Articolazione e contenuto del documento

Come previsto dalla vigente normativa, il PIAO è strutturato in 4 sezioni, i cui contenuti sono riassunti nella seguente tabella.

N.	Sezione	Contenuto
1	Scheda anagrafica	Riporta la scheda anagrafica dell'Ente con i principali dati derivanti dall'analisi del contesto interno ed esterno contenuta nel DUP (sezione strategica) al quale si rinvia
2	Valore pubblico, performance, anticorruzione	La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1 Valore pubblico 2.2 Performance 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
3	Organizzazione e capitale umano	La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile Piano delle azioni positive 3.3 Piano triennale di fabbisogni del personale Piano della formazione
4	Monitoraggio	La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di monitoraggio: 4.1 Monitoraggio del PIAO 2026-2028 4.2 Monitoraggio del PIAO 2024-2026 (anno 2024)

Redazione e governance del PIAO

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

- Predisposizione;
- Attuazione del Piano;
- Monitoraggio del Piano

1) Predisposizione

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

Il presente documento, che costituisce il quinto Piano Integrato di attività ed organizzazione della Città metropolitana di Torino, relativo al triennio 2026-2028, è stato quindi predisposto a cura della Direzione Generale, con il supporto della "Direzione Strategie e miglioramento processi", coinvolgendo i Dipartimenti e le Direzioni dell'Ente competenti per materia, rispetto ai contenuti delle singole sottosezioni del Piano, ed in particolare:

Sezione	Piano o contenuto	Direzione / gruppo
2.1	Accessibilità	• Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale • Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità • Direzione Generale – • Gruppo di lavoro “Inclusione e accessibilità”
2.1	Elenco delle procedure da semplificare / reingegnerizzare	• Direzione Performance, Innovazione ed ICT
2.2	Piano degli obiettivi / Piano della performance	• Direzione Generale
2.3	Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	• R.P.C.T. • Direzione Affari istituzionali
3.1	Organigramma e funzionigramma	• Direzione Generale • Direzione Risorse umane
3.2	Organizzazione del lavoro agile	• Direzione Risorse umane
3.2	Piano delle azioni positive	• Comitato Unico di Garanzia • Consigliera di Parità
3.3	Piano triennale dei fabbisogni e Piano della formazione	• Direzione Risorse umane • Direzione Finanza e patrimonio

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

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

2) Ruoli ed attuazione del Piano

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

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

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

3) Monitoraggio del PIAO

Per ciò che concerne il processo di monitoraggio del PIAO 2026-2028, si rinvia integralmente a quanto previsto nella Sezione 4 del presente documento.

Le prospettive di revisione del PIAO alla luce del D.P.C.M. 30 ottobre 2025

Con il [D. P.C.M. 30/10/2025](#) (pubblicato in G.U. del 23/12/2025, n. 297), sono state approvate le Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i relativi Manuali operativi destinati ai Ministeri, alle Regioni, ai Comuni e alle Province.

Le Linee guida, redatte dall'Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico, hanno l'obiettivo di fornire alle PA, in modo non prescrittivo e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un REPORT utile e di qualità.

Insieme alle Linee guida sono stati pubblicati anche 4 manuali operativi dedicati (Ministeri – Regioni – Province/Città Metropolitane – Comuni), che dettagliano aspetti applicativi, format, esempi e strumenti personalizzati per comparto.

Si tratta di documenti di indirizzo metodologico rivolti a tutte le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, con particolare rilevanza per gli enti locali, finalizzati a fornire un supporto pratico e aggiornato nella predisposizione e gestione del Piano.

Le Linee Guida hanno la finalità di orientare in modo non prescrittivo l'elaborazione di un PIAO di qualità, di semplificare e integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione, rafforzare l'orientamento al "Valore Pubblico" quale stella polare della pianificazione, promuovere l'effettiva integrazione tra performance, anticorruzione, trasparenza, organizzazione, competenze, fabbisogni e innovazione.

Queste sono le principali novità:

- integrazione sostanziale fra obiettivi di performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, programmazione economico-finanziaria, salute organizzativa e risorse umane, in un'unica logica orientata agli impatti e al valore pubblico generato;
- rafforzamento della selettività degli obiettivi: priorità a pochi obiettivi strategici e misurabili, direttamente funzionali ai bisogni della collettività e agli indirizzi di mandato, superando approcci frammentari o autoreferenziali;
- nuovo focus metodologico sulla partecipazione strutturata, sia interna (politico, dirigenza, funzionari) sia esterna (stakeholder, cittadini, altri enti);
- maggiore attenzione al raccordo fra PIAO e altri strumenti di programmazione, con riduzione di duplicazioni e adempimenti e valorizzazione delle sinergie trasversali;
- introduzione del ciclo completo: dalla programmazione (PIAO) alla rendicontazione annuale (Report integrato sul PIAO).

Tra le indicazioni più significative l'estensione della **Mappatura Univoca dei Processi**, non solo finalizzata alla gestione del rischio corruttivo ma come completamento di obiettivi di riorganizzazione e miglioramento dei processi di lavoro, a favore della creazione di Valore Pubblico.

La rilevanza delle revisioni indicate nei documenti di indirizzo operativo citati, peraltro pubblicati alla fine del mese di dicembre 2025, comporta la necessità, in considerazione del termine improrogabile di approvazione del PIAO 2026-2028 del 31 gennaio 2026, di rinviare al successivo PIAO 2027-2029 l'implementazione di una nuova struttura ed organizzazione del documento.

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Scheda anagrafica

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

Abitanti¹	2.204.837
Superficie territoriale²	Kmq. 6.827,00
Densità abitativa	ab/kmq. 322,96
Comuni della Città metropolitana	n. 312
Zone omogenee	<u>n. 11</u>

Le **analisi relative al contesto esterno ed interno** sono riportate nel Documento Unico di Programmazione 2026-2028 (DUP), pubblicato sul sito istituzionale, all'indirizzo:
<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/bilanci/bilancio-preventivo-consuntivo>

I **dati di dettaglio relativi al territorio metropolitano** (demografia, popolazione straniera, reddito ed economia, imprese, turismo, incidentalità, ...) sono consultabili sul cruscotto online StaTometro, all'indirizzo:
<https://www.cittametropolitana.torino.it/comunicazione/il-nuovo-statometro>

1 Fonte: Istat, dati al 31 gennaio 2023

2 Fonte: Istat, [Superfici delle unità amministrative](#), 2011

SEZIONE 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

In questa sottosezione sono descritti gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'azione amministrativa per la creazione di valore pubblico in coerenza con gli altri indirizzi di governo dell'ente e con i documenti di programmazione finanziaria.

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

La sottosezione si completa con l'individuazione delle misure per realizzare l'accessibilità digitale all'Ente, nonché con l'individuazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare e con le sue prospettive di revisione da implementarsi nel documento di programmazione del prossimo triennio.

2.1.1 - Definizione e dimensioni del valore pubblico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il valore pubblico può essere generato programmando obiettivi esecutivi specifici che migliorino le performance dell'Amministrazione in termini di efficienza ed efficacia sulla base di parametri qualitativi, quantitativi, economico finanziari e gestionali

Un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

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

2.1.2 - Valore pubblico nell'ambito della pianificazione strategica e della programmazione operativa

Rispetto al concetto di “valore pubblico”, il riferimento primario è costituito dai documenti di pianificazione e programmazione istituzionali ed in primo luogo dalle **Linee programmatiche di mandato**, che fissano gli indirizzi e gli obiettivi fondamentali dell'azione di governo dell'Ente nel corso del mandato amministrativo.

Le linee di mandato rappresentano la cornice di riferimento per il processo di pianificazione strategica metropolitana, che si prefigge l'obiettivo di creare valore pubblico nel medio-lungo termine, attraverso il miglioramento del livello complessivo di benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders locali.

Come i precedenti, anche il **Piano strategico (PSM) 2024-2026 “Torino Metro(poli)Montana** è stato costruito attraverso un intenso processo partecipativo, che ha coinvolto, in diversi momenti e con diverse modalità (interviste, tavoli di lavoro, incontro pubblici, raccolta di contributi scritti, ecc..), centinaia di persone in rappresentanza delle amministrazioni locali, di cooperative, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria, enti e fondazioni del terzo settore, atenei, poli di innovazione, istituti scolastici e di formazione, associazioni della società civile. Il PSM è il frutto di tale percorso virtuoso di condivisione di obiettivi, priorità e strategie finalizzate alla co-produzione e alla co-creazione di valore pubblico per il territorio metropolitano.

La visione, gli assi di sviluppo e le strategie definiti dal PSM sono quindi declinati in obiettivi strategici ed operativi per la tecnostuttura dal **Documento Unico di Programmazione**, articolato

in sezione strategica (Se.S.) e operativa (Se.O.). Il D.U.P. è a sua volta il presupposto per l'approvazione del **Bilancio di previsione**, che individua e destina le risorse per la realizzazione dei programmi, e del **Piano Esecutivo di Gestione**, che assegna le risorse ai responsabili dei programmi.

Il Consiglio Metropolitan con propria deliberazione n. 36 del 24 settembre 2025 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2026-2028 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000), e con propria deliberazione n. 53 del 19 dicembre 2025 e propria deliberazione n. 54 del 19 dicembre 2025 ha rispettivamente approvato la Nota di aggiornamento del D.U.P. ed il bilancio di previsione 2026-2028.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il rapporto B.E.S., da allora realizzato annualmente, fornisce un quadro del benessere della nostra società attraverso l'analisi dei dati forniti da oltre 150 indicatori, in parte rinnovati nel tempo per adeguarsi alle trasformazioni in atto.

A partire dal 2017 un sottoinsieme di tali indicatori è entrato a far parte del ciclo della programmazione economica.

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

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

La Città metropolitana di Torino ha inoltre aderito, a partire dal 2021, al progetto "**Il Benessere Equo e Sostenibile delle Province e delle Città metropolitane**", promosso dalla Provincia di Pesaro e Urbino e dal Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane (CUSPI) allo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico (SIS) per la misurazione del benessere equo e sostenibile a supporto della programmazione strategica e operativa degli enti di area vasta.

In particolare, il progetto consiste nella raccolta e nell'elaborazione di dati riferiti a ciascun territorio provinciale o metropolitano, relativi a 11 dimensioni di benessere e sostenibilità (salute, formazione ed istruzione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica ed istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi), che a loro volta si declinano in 33 temi specifici, a cui sono associati 85 indicatori.

Attraverso l'analisi dei dati forniti da tali indicatori, il **Rapporto annuale "Il Benessere equo e sostenibile nella Città metropolitana di Torino 2024"** offre una panoramica sullo stato di

benessere e qualità della vita nel territorio metropolitano, fornendo inoltre informazioni utili per la misurazione, insieme ad altri indicatori specifici di ente, del benessere economico, sociale, ambientale della popolazione di riferimento, delle imprese e di tutte le componenti della società e, quindi, del “valore pubblico” generato sul territorio.

2.1.4 - Le dimensioni del valore pubblico

In questa edizione 2026-2028 del PIAO si è ritenuto funzionale confermare l'individuazione di 6 **dimensioni di valore pubblico**, che ricomprendono gli obiettivi legati alle progettualità del PNRR nonché gli ambiti di maggiore incisività delle politiche dell'Amministrazione, sia in considerazione delle proprie competenze istituzionali che dei suoi obiettivi strategici ed in particolare:

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

L'individuazione di tali dimensioni del valore pubblico consente di dare ancora maggiore evidenza agli ambiti di impatto delle politiche e degli obiettivi della Città metropolitana di Torino non solo in funzione di ente erogatore di servizi ma anche di ente intermedio di area vasta.

Ciascun obiettivo esecutivo/gestionale contenuto nella sottosezione 2.2 “Performance” (All. B) è infatti ricondotto ad una delle 6 dimensioni di valore pubblico individuate, a cui è attribuito un **significato** generale e strategico tarato sugli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione metropolitana, ed in particolare:

- *Istruzione e scuole*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sulla gestione, manutenzione, efficientamento del patrimonio scolastico metropolitano o che intervenga e generi impatti sul sistema metropolitano integrato dell'istruzione superiore;
- *Sviluppo economico e sociale. Innovazione*:
 - qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sullo sviluppo economico del territorio anche attraverso azioni di sostegno alle attività produttive, alla creazione di impresa, al rafforzamento dell'attrattività, della competitività economica e della capacità di innovazione, nonché
 - qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti su fattori che incidano sugli standard qualitativi di vita per la soddisfazione dei bisogni basilari della persona e che favoriscono i processi di integrazione;
- *PNRR*: in questa dimensione sono raccolti gli obiettivi del *Piano della performance 2026*, che riguardano l'impegno e l'attività della Città metropolitana nell'ambito della gestione dei fondi e della realizzazione delle progettualità del PNRR;
- *Ambiente e paesaggio*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sul territorio inteso come ecosistema o sul paesaggio inteso come l'insieme delle caratteristiche visibili di un ambiente e come risorsa per favorire la tutela di uno sviluppo di qualità del territorio;
- *Territorio e viabilità*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti sulle condizioni di sostenibilità e programmazione dell'assetto del territorio metropolitano o sulla programmazione di reti infrastrutturali o sulla manutenzione della rete stradale extraurbana di competenza della Città metropolitana;
- *Qualità ed efficientamento dei processi*: qualsiasi obiettivo che intervenga e generi impatti positivi in direzione di un miglioramento in termini di qualità ed efficienza dei processi e conseguentemente degli standard dei servizi erogati a cittadini ed imprese in termini di programmazione, efficienza, efficacia, economicità, digitalizzazione, semplificazione.

2.1.5 - I driver del valore pubblico

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

A tali indicazioni tematiche si intende aggiungere l'ambito della **transizione ecologica** in considerazione della centralità del tema.

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

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

DRIVER

SEMPLIFICAZIONE
DIGITALIZZAZIONE
ACCESSIBILITÀ
PARI OPPORTUNITÀ
TRANSIZIONE ECOLOGICA

Tali ambiti vengono integrati all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028, tramite l'attribuzione a ciascun obiettivo esecutivo/gestionale contenuto nella sottosezione 2.2 "Performance" di uno dei 5 **driver** sopra citati rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dai diversi stakeholder.

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

- *Semplificazione*: qualsiasi obiettivo che renda i processi o i servizi o la loro pianificazione più semplici, efficienti, efficaci, economici, operando su aspetti organizzativi o strumenti diversi da I.C.T.;
- *Digitalizzazione*: qualsiasi obiettivo che renda i documenti, i processi o i servizi più semplici, efficienti o efficaci specificatamente attraverso una loro reingegnerizzazione e informatizzazione;
- *Accessibilità*: qualsiasi obiettivo che renda processi, servizi o infrastrutture metropolitane maggiormente o più facilmente accessibili e trasparenti;
- *Pari opportunità*: qualsiasi obiettivo che sia diretto alla cura della socialità, dell'inclusione, alla riduzione delle differenze sociali, culturali o di genere;
- *Transizione ecologica*: qualsiasi processo di innovazione e rivoluzione ambientale volto a favorire l'economia e lo sviluppo del territorio secondo un modello socio economico sostenibile.

2.1.6 - La griglia a matrice del valore pubblico generato

Sulla base di queste due categorie di elementi (dimensioni e driver del valore pubblico) è quindi possibile costruire una **griglia a matrice del valore pubblico generato** dalla Amministrazione, che consenta di classificare gli obiettivi assegnati con il Piano della Performance (P.d.P.).

Questo tipo di griglia, che rappresenta sia l'impegno dell'Ente per rafforzare il proprio patrimonio di risorse tangibili ed intangibili a beneficio della comunità del territorio, che gli sforzi per organizzare servizi sempre più efficaci ed efficienti, si colloca a valle del processo di programmazione strategica così come evidenziato nel paragrafo 2.1.2 ed è il suo punto di arrivo, secondo un percorso a cascata top-down:



La griglia sotto riportata costituisce la sintesi del processo di generazione del valore pubblico programmato della Città metropolitana di Torino per il 2026 ed è stata popolata con gli obiettivi esecutivi/gestionali assegnati con il Piano della Performance (P.d.P), per ciascuno dei quali sono stati individuati i riferimenti sia rispetto alle potenzialità dell’obiettivo di incidere sulle dimensioni di valore pubblico che dei driver influenzati.

GRIGLIA A MATRICE DEL VALORE PUBBLICO 2026

	Istruzione e scuole	Sviluppo economico e sociale Innovazione	PNRR	Ambiente e paesaggio	Territorio e viabilità	Qualità ed efficientamento dei processi
Semplificazione	3	2	1	1	7	12
Digitalizzazione	-	2	-	4	3	8
Accessibilità	-	-	-	-	-	2
Pari opportunità	1	-	-	-	-	2
Transizione ecologica	-	-	-	3	1	-
Indici di valore pubblico generato	Istruzione e scuole: ____%	Sviluppo economico e sociale Innovazione: ____%	PNRR: ____%	Ambiente e paesaggio: ____%	Territorio e viabilità: ____%	Qualità ed efficientamento dei processi: ____%
Tot. 52	Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione: ____%					

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

A tale fine il **Piano della performance** contenuto come allegato della sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO contiene pertanto: l’elenco degli obiettivi esecutivi/gestionali di performance (obiettivi di Ente, obiettivi di Direzione, obiettivi individuali), corredati della Direzione assegnataria dei medesimi, nonché il prospetto dei relativi target e delle modalità di calcolo.

Lo schema che individua per ciascun obiettivo assegnato sia il driver che la dimensione di valore pubblico che l'obiettivo intende perseguire è contenuto nella successiva sottosezione 2.2 "Performance".

In particolare, ogni obiettivo esecutivo/gestionale definito all'interno della programmazione 2026 si collocherà all'interno di un'intersezione, in quanto riferito sia ad una delle 6 dimensioni del valore pubblico, sia ad uno dei 5 driver.

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato al termine del periodo di riferimento (anno 2026), in ogni intersezione della matrice si calcola il numero degli obiettivi raggiunti rispetto ai relativi indicatori target.

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

2.1.7 - L'impronta del valore pubblico e la sua scala di valutazione

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

La percentuale ottenuta a consuntivo degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance può essere infine misurata rispetto ad una **scala di valutazione**, che misurerà, in termini di valore pubblico generato, il livello di adeguatezza dei risultati dell'azione amministrativa secondo la seguente scala di valutazione del valore pubblico generato.

Scala valutazione valore pubblico generato

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

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

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

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

2.1.8 - Le prospettive di revisione della ‘Sottosezione 2.1 - Valore pubblico’ alla luce delle Linee guida 2025 e del Manuale Operativo del Dipartimento della Funzione pubblica

Le Linee guida ed il Manuale operativo del Dipartimento della Funzione Pubblica approvati con D.P.C.M. 30 novembre 2025 (pubblicato in G.U. il 18 dicembre 2025) suggeriscono alle Amministrazioni pubbliche impegnate nella redazione del PIAO, un nuovo modello di architettura del ciclo della programmazione (strategica ed operativa) diretto a realizzare l'integrazione funzionale delle misure contenute nei documenti programmatici con il Valore Pubblico Territoriale.

Con tale impostazione il Dipartimento ha inteso supportare, a legislazione invariata e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale, le singole Amministrazioni, promuovendo uno schema di PIAO condiviso e fondato su un approccio programmatico più integrato ed evoluto.

Le Linee guida ed il Manuale operativo richiedono una revisione dei fondamenti del PIAO e degli approcci metodologici per la sua predisposizione.

Tale adeguamento richiede di attivare un processo articolato e graduale di revisione della struttura del documento, che potrà tuttavia essere realizzata per il PIAO 2027-2029, in considerazione dei termini di pubblicazione del citato D.P.C.M. e dell'imminente scadenza del termine di approvazione (31 gennaio 2026) del PIAO 2026-2028.

Di seguito si esplicitano i principi fondanti della revisione del documento nell'edizione 2027-2029, con particolare riferimento all'architettura del ciclo della programmazione finalizzata al conseguimento del valore pubblico territoriale.

L'ARCHITETTURA E IL CICLO DI PROGRAMMAZIONE DELINEATI NELLE LINEE GUIDA 2025 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Per architettura di Programmazione della Città Metropolitana s'intende la struttura e il rapporto tra i propri documenti di previsione e monitoraggio.

Nell'ottica di una semplificazione, utile a liberare risorse per concentrarsi sulle sfide del Valore Pubblico Territoriale (di seguito VPT) l'architettura di programmazione andrebbe strutturata in modo tale da garantire la coerenza tra gli strumenti della pianificazione strategica (DUP SeS e PIAO Sottosezione 2.1) e della programmazione operativa e gestionale (DUP SeO, PEG e PIAO nelle Sottosezioni 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3).

Il quadro logico della programmazione

Una corretta integrazione tra i cicli di programmazione richiede di garantire coerenza e sequenzialità tra strumenti che, pur connessi, rispondono a logiche e finalità differenti. Ogni fase deve contribuire in modo specifico e complementare rispetto alla pianificazione strategica e operativa dell'ente.

Il nuovo impianto metodologico si fonda su una struttura gerarchica e integrata degli obiettivi, su tre livelli:

- **I° livello programmatico** (del VALORE PUBBLICO O STRATEGICO).
Contiene gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (ovvero i miglioramenti attesi rispetto alle diverse dimensioni di benessere dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder).
- Il I° livello deve poi contenere, in attuazione degli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (VPT), gli Obiettivi strategici pianificati già all'interno del DUP nella Sezione Strategica (SeS) finanziabili tramite le missioni di bilancio, richiamati sinteticamente a titolo informativo nel PIAO.
- **II° livello programmatico** (OPERATIVO o GESTIONALE GENERALE).
Contiene Obiettivi operativi da programmare tramite il DUP Sezione Operativa (SeO) e da coprire sia in termini finanziari mediante la programmazione delle risorse finanziarie (programma di bilancio), che in termini professionali tramite la programmazione dei fabbisogni del personale. Articola gli Obiettivi operativi in Obiettivi gestionali generali all'interno del PEG. Infine, articola i precedenti in Obiettivi di performance organizzativa e individuale, all'interno del PIAO

- III° livello programmatico (della SALUTE AMMINISTRATIVA o GESTIONALE SPECIFICO).
Contiene le azioni organizzative e professionali funzionali ad abilitare, quindi a rendere possibile, il miglioramento della performance e la mitigazione dei rischi e, in ultima istanza, la generazione del VPT.

Tali azioni, o Obiettivi gestionali specifici, vanno programmati tramite il PIAO.

Assegnazione delle responsabilità e risorse

Gli obiettivi di gestione generale del PEG sono affidati a specifici centri di responsabilità, corrispondenti alla struttura organizzativa dell'ente, e accompagnati da una assegnazione puntuale delle risorse finanziarie, umane e strumentali, coerente con il bilancio di previsione.

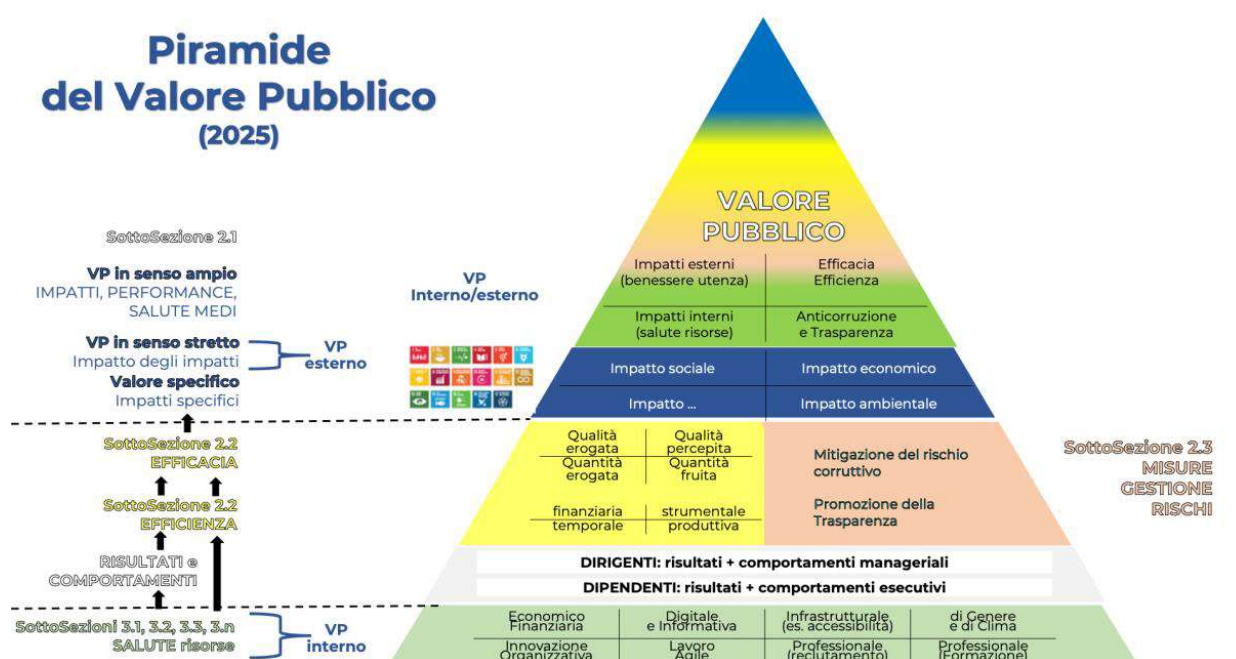
Integrazione con i sistemi di controllo e valutazione

Il PIAO dovrebbe essere integrato verticalmente (ossia tra diversi livelli programmatici) secondo la sequenza DUP-PEG-PIAO e orizzontalmente (ossia all'interno dello stesso livello programmatico) tra obiettivi operativi e programmazione finanziaria, tra obiettivi gestionali e programmazione finanziaria, tra obiettivi di performance e misure anticorruzione.

LA LOGICA DEL PIAO: L'INTEGRAZIONE FUNZIONALE AL VALORE PUBBLICO TERRITORIALE

Il Valore Pubblico Territoriale è la “stella polare” dell'intero orizzonte pianificatorio favorendo l'orientamento della catena programmatica verso la produzione di cambiamenti positivi nel benessere di cittadini, imprese e altri stakeholder secondo una logica di causa-effetto (ad es., il raggiungimento di adeguati livelli di performance potrebbe favorire il raggiungimento degli Obiettivi di VPT, al netto di fattori esogeni di contesto che potrebbero ridurre gli impatti attesi).

Un utile modello applicativo della logica dell'integrazione funzionale al VPT è la “**Piramide del Valore Pubblico**”: attraverso tale framework metodologico, all'interno del PIAO l'ente locale misura, governa e rappresenta come le condizioni abilitanti di salute amministrativa (o delle risorse) e come le leve di creazione e protezione del VPT (performance e anticorruzione e trasparenza), contribuiscono al miglioramento dei singoli impatti e possono concorrere, alla generazione complessiva del VPT.



Il Framework metodologico della “Piramide del Valore Pubblico”

Adottando tale framework, l'Ente integra e orienta la salute amministrativa (o delle risorse) e le performance verso il miglioramento dei singoli impatti (da misurare tramite adeguati indicatori monodimensionali) verso l'orizzonte comune della generazione di VPT.

Al vertice della Piramide, corrispondente alla SottoSezione 2.1), troviamo il Valore Pubblico, in senso ampio e in senso stretto.

Nel primo livello della Piramide, sempre corrispondente alla SottoSezione 2.1) del PIAO, troviamo poi gli IMPATTI SPECIFICI attesi/generati (outcome) dalle strategie su specifiche e singole dimensioni di benessere (solo economico o sociale o ambientale). Per gli indicatori di impatto (che rispondono alla domanda “quanto impatto sociale?” oppure “quanto impatto economico?”, ecc.) è fortemente raccomandato l'utilizzo degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e degli indicatori relativi ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030.

I livelli intermedi della Piramide corrispondono alle SottoSezioni 2.2 (Performance) e 2.3 (Rischi corruttivi) del PIAO e rispondono alle domande “come creare il VPT?” e “come proteggere il VPT?”, da affrontare in modo integrato così da proteggere gli specifici obiettivi di performance con specifiche misure anticorruzione, contribuendo alla creazione del VPT.

Per creare VPT, le unità organizzative dell'ente dovrebbero perseguire le performance organizzative erogando servizi in quantità e qualità adeguate, con il contributo delle performance individuali dei dirigenti e dipendenti coinvolti.

Con riferimento agli obiettivi e alle misure anticorruzione e trasparenza, per proteggere direttamente le performance e indirettamente il VPT dai rischi e contribuire così alla creazione di VPT, occorre costruire sistemi di Corruption Risk Management integrati con gli obiettivi di performance e di VPT.

La base della Piramide corrisponde alle SottoSezioni 3.1 (Salute Organizzativa), 3.2 (Salute Organizzativa Agile), 3.3.1 (Salute Professionale: reclutamento e sviluppo), 3.3.2 (Salute Professionale: formazione e aggiornamento), rispondendo alla domanda “come abilitare il VPT?”. La creazione e la protezione del VPT vanno abilitate tramite azioni propedeutiche e funzionali a migliorare la quantità e la qualità di diversi tipi di risorse, che agiscono quindi come driver del VPT:

- Salute organizzativa (es. adeguatezza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di VPT della governance; innovazione organizzativa: es. passaggio da un modello organizzativo verticale per funzioni ad un modello trasversale per processi);
- Salute organizzativa agile (es. adeguatezza dell'organizzazione rispetto al LA);
- Salute professionale-reclutamento (es. adeguatezza delle competenze professionali rispetto a quelle funzionali al VPT, perseguita tramite reclutamento e/o sviluppo di carriera).

2.1.9 - Accessibilità

Il tema dell'accessibilità è stato recentemente riformato e rafforzato dal **D.Lgs. 13 dicembre 2023 n. 222** recante le “*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2 co. 2 lett. e) della legge 22 dicembre 2021 n. 227 – Delega al Governo in materia di disabilità*”.

In particolare il D.Lgs. 222/2023:

- all'art. 3 modifica l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e la disciplina del P.I.A.O., introducendo l'obbligo di nomina di un responsabile con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, per rendere la P.A. accessibile sia fisicamente che digitalmente;
- all'art. 4 modifica il D.Lgs. 150/2009, introducendo nella valutazione della performance la necessità di prevedere specifici obiettivi diretti a garantire l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso ai servizi alle persone con disabilità;
- all'art. 6 modifica l'art. 39ter del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, disciplinando la nomina del Responsabile del processo per l'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro da individuarsi tra i Dirigenti o i dipendenti con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità;

Il Sindaco metropolitano, al fine di dare attuazione alla citata normativa ha, con proprio decreto n. 103 del 29 marzo 2024, provveduto alla nomina del:

- Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale (c.d. *Disability manager*) al quale sono stati attribuiti i compiti di cui all'art. 6 co. 2 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 come modificato dal D.Lgs. 13 dicembre 2023 n. 222, nella persona della Dirigente della Direzione Risorse Umane della Città metropolitana;
- Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, al quale attribuire i compiti di cui all'art. 39Ter del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nella persona del titolare dell'incarico di Elevata qualificazione "Specialista in sorveglianza sanitaria, servizi sociali ai dipendenti e benessere organizzativo".

La riforma introdotta dalla novella del D.Lgs. 222/2023 pone altresì l'obbligo a tutte le Amministrazioni pubbliche di individuare obiettivi di inclusione ed accessibilità a favore delle persone con disabilità al fine di definire azioni concrete con cui garantire il miglioramento delle condizioni di accesso da parte dell'utenza all'Ente ed ai suoi servizi.

In considerazione della trasversalità rispetto alle competenze dell'Ente di tale finalità ed al fine di consentire l'individuazione organica di obiettivi di accessibilità rispetto agli ambiti di responsabilità delle diverse Direzioni, con disposizione organizzativa n. prot. 62125 del 2 maggio 2024, è stato costituito il **Gruppo interdipartimentale di lavoro "Inclusione ed accessibilità"** coordinato dal responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale (*Disability manager*).

Il Gruppo di lavoro, riunitosi in data 12 gennaio 2026, ha individuato temi e proposte di obiettivi di inclusione ed accessibilità da proporre alla Direzione generale per la loro inclusione nel Piano della Performance 2026.

A seguito di valutazioni e confronto con le Direzioni responsabili sono stati individuati per l'anno 2026 i **seguenti obiettivi di inclusione ed accessibilità** ricompresi nel Piano degli obiettivi / Piano della performance contenuto nella successiva sottosezione 2.2 - Performance:

- Revisione della manualistica degli applicativi informatici più diffusi al fine di renderla più accessibile a persone con disabilità [Direzione QA1];
- Inclusione e accessibilità. Realizzazione, su richiesta del dirigente/funzionario/a di assegnazione, di interventi di supporto tecnico specialistico per garantire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità e/o in situazione di criticità relazionale - Target 100% dei casi individuati dal Disability manager [Direzione QA4];
- Definizione e formalizzazione di un tavolo tecnico per la gestione delle situazioni di nuove esigenze di accessibilità connesse con l'ingresso di studenti con esigenze particolari di accessibilità che l'edificio non sia in grado di garantire. % di tavoli tecnici attivi sul totale delle segnalazioni pervenute dai dirigenti scolastici [Direzione UB1].

Nello specifico per ciò che attiene al tema dell'**accessibilità digitale** si proseguirà nel 2026 con gli interventi rivolti a garantire l'accesso agevole a tutti i contenuti e servizi presenti sul sito web istituzionale ed alla implementazione dei dati pubblicati in formato aperto.

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

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

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

Per poter usufruire in maniera completa di tutti i servizi presenti, si rende necessaria l'attivazione del javascript, in particolare per salvare l'home page fra i preferiti nei principali siti di social bookmarking.

Il **sito web istituzionale** www.cittametropolitana.torino.it nella versione attuale entrata online il 1° dicembre 2025 presenta una grafica con caratteristiche tecniche di maggiore adattabilità, secondo le tendenze del *responsive design*, pratica utilizzata per rendere i siti internet adattabili automaticamente ai diversi dispositivi su cui viene visualizzato, senza la necessità di creare più versioni del sito stesso. Con il proliferare di smartphone e tablet, navigare ovunque attraverso il proprio cellulare o il tablet è diventata una consuetudine e per questo mettere a disposizione una grafica compatibile con gli schermi più piccoli è un accorgimento indispensabile, nell'ottica di una sempre maggiore accessibilità e usabilità.

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

Il lavoro di test ed ottimizzazione delle pagine sui vari dispositivi è stato realizzato dalla redazione giornalistica di Città metropolitana di Torino con il supporto del CSI Piemonte.

Città metropolitana di Torino attribuisce un particolare valore alla **comunicazione pubblica** istituzionale e può contare su una squadra di giornalisti professionisti e pubblicisti che lavorano quotidianamente, utilizzando le proprie competenze umane e professionali insieme agli strumenti di comunicazione che la tecnologia offre, per contribuire a far conoscere e far crescere nella considerazione interna ed esterna il nome, il logo e l'attività dell'Ente.

Alla base di tutto, si conferma l'obiettivo di implementare le relazioni interne all'Ente per essere sempre più e sempre meglio nella condizione indispensabile di conoscere i molteplici aspetti dell'attività del nostro Ente per poterli comunicare: al territorio, agli amministratori locali, ai cittadini stessi per accrescere la visione positiva del lavoro di Città metropolitana a servizio dei Comuni del territorio e della popolazione, disseminare la conoscenza sulle competenze degli uffici e del personale, informare attraverso un'azione costante, puntuale, tempestiva.

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

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

Sono a disposizione online sul sito di Città metropolitana di Torino (nel canale dedicato all'Ufficio Relazioni con il Pubblico) numerose informazioni e modulistica su diverse attività e servizi dell'Ente, con la massima attenzione alla accessibilità da parte di tutte le categorie di utenza. In particolare, viene offerta la possibilità di accedere a diversi servizi anche in modalità digitale, attraverso appositi moduli online con autenticazione digitale (Spid, CIE, CNS), adatti anche all'uso da parte di persone con disabilità. Ad esempio è già possibile presentare online richieste di accesso agli atti (documentale, civico semplice, civico generalizzato), istanze di riesame per l'accesso civico generalizzato.

Allo scopo di implementare ulteriormente il processo di digitalizzazione, nel 2026 verrà avviata una sperimentazione per gestire in modo automatizzato con un nuovo applicativo (Cosmo) le attività di back office del processo di accesso agli atti.

2.1.10 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

La revisione in termini di semplificazione e digitalizzazione dei processi rappresenta uno degli snodi più importanti delle recenti riforme della Pubblica Amministrazione ed uno dei punti cardine delle missioni e degli investimenti del PNRR. Il "rafforzamento della capacità amministrativa" attraverso il miglioramento dei processi è quindi uno dei principali obiettivi strategici dell'Ente per "frontere la realtà esterna in continua evoluzione compatibilmente con la disponibilità di risorse".

In generale, nell'ambito dei modelli organizzativi e di servizio, i processi rappresentano uno dei

principali strumenti di integrazione e di coordinamento tra le diverse attività svolte nell'ambito dell'Ente a supporto di una gestione strategica capace di generare maggiore efficacia, efficienza e valore pubblico.

Con questa premessa, per la Città metropolitana di Torino conoscere e gestire i processi organizzativi rappresenta non solo un elemento fondante del modello organizzativo, ma anche uno strumento utile per rileggere le dinamiche dell'organizzazione nell'ottica dell'individuazione di soluzioni di reingegnerizzazione, digitalizzazione e/o customizzazione di applicativi già in uso.

Attualmente il quadro complessivo dei processi della Città metropolitana di Torino si configura come un "catalogo" che riflette l'esito di numerose attività di analisi svolte nel periodo compreso tra il 2000 e oggi. Tra queste: la mappatura ai fini dell'implementazione di un Sistema di gestione qualità certificato secondo la norma ISO 9001; le analisi delle Direzioni di integrazione di processo costituite in applicazione del Piano di Riassetto 2018 ai fini dell'attuazione dello stesso e della risoluzione delle principali criticità; le analisi dei processi e dei flussi in ottica di reingegnerizzazione e automazione informatica; l'analisi organizzativa a supporto del Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (L.190/12 e linee guida ANAC); altre analisi ai fini della razionalizzazione delle attività, con impatto sulla gestione delle risorse umane e dei servizi verso l'utenza o a supporto delle Direzioni per l'implementazione di applicativi e la gestione di procedimenti e processi in corso di digitalizzazione.

In particolare, nel 2024 è stata avviata un'**attività di mappatura e valorizzazione di tutti i processi** in essere al fine di:

- valorizzare e sistematizzare gli esiti dell'attività di mappatura dei processi già condotta
- individuare gli ambiti critici e i processi oggetto di possibili soluzioni di efficientamento
- individuare gli indicatori di performance utili per il monitoraggio e la rendicontazione dei processi, e a misurare l'impatto di eventuali soluzioni di efficientamento.

Ad esito dell'attività sono stati prodotti:

- un nuovo catalogo dei processi, che prevede una riclassificazione dei macro-processi, dei processi, degli ambiti di responsabilità e dei procedimenti,
- schede descrittive dei macro-processi,
- schede di processo, con una descrizione generica e altre specifiche ritenute utili a caratterizzare il processo, considerazioni e misurazioni relative all'impatto della digitalizzazione sul processo considerato ed all'impatto della reingegnerizzazione del processo sulle attività e sulle risorse.

La mappatura dei processi costituirà il punto di partenza e la necessaria base conoscitiva per gli interventi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e delle procedure che saranno attuati nel corso del 2026.

Nel mese di dicembre 2025, sono stati inoltre approvati l'aggiornamento 2025 del Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026, e il Piano di Automazione 2025-2027, che costituiscono l'esito della declinazione a livello di Ente del Piano triennale 2024-2026 per l'informatica della Pubblica Amministrazione approvato da Agid, che rispondono ai principi generali ed alle indicazioni in esso contenute, definendo strategie e obiettivi operativi che generano un incremento di valore pubblico in termini di piena accessibilità all'amministrazione da parte dei cittadini, velocizzazione delle procedure e innovazione dei servizi.

In particolare, il **Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026, aggiornamento 2025**, approvato con decreto del Consigliere delegato n. 352 del 15/12/2025, illustra gli elementi di contesto utili a inquadrare l'azione dell'Ente in ambito ICT e la sua organizzazione in relazione agli aspetti di gestione del percorso di informatizzazione, con riferimento sia alla governance strategica (Organizzazione e gestione del cambiamento, procurement per la trasformazione digitale), sia alle tematiche tecnologiche quali: servizi, piattaforme, dati e Intelligenza artificiale, infrastrutture e sicurezza informatica. Per ogni linea di azione individuata da AgID ed applicabile alle città metropolitane, il Piano dettaglia le informazioni relative alle attività svolte dalla Città metropolitana

di Torino ed al loro stato di attuazione.

A tale documento si affianca il **Piano di Automazione 2025-2027**, approvato con determina della Direzione Performance, Innovazione e ICT n.7516 del 30/12/2025, con la quale è stato contestualmente affidato a CSI Piemonte il mandato di porre in essere tutte le attività tecniche e le soluzioni tecnologiche necessarie all'attuazione delle azioni previste. Con una visione strategica in linea con gli obiettivi nazionali ed europei, come il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Piano Triennale per l'Informatica nella PA, il Piano di automazione mira a rendere la digitalizzazione uno strumento fondamentale per migliorare la qualità dei servizi pubblici e si propone in particolare di ottimizzare i processi amministrativi, potenziare i servizi digitali e costruire infrastrutture resilienti e sicure.

Gli obiettivi del Piano di automazione si concentrano sulla trasformazione delle interazioni tra amministrazione, cittadini e imprese. L'obiettivo principale è rendere i servizi più accessibili, trasparenti ed efficienti, con una particolare attenzione alla **digitalizzazione completa dei procedimenti amministrativi**. Il piano prevede inoltre un'ampia **valorizzazione del patrimonio informativo dell'Ente**, puntando sull'apertura dei dati, sull'interoperabilità con le piattaforme nazionali e sull'adozione di strumenti avanzati per l'analisi dei dati, oltre al **rafforzamento delle infrastrutture IT**, con una spinta verso la migrazione al cloud, che garantirà maggiore sicurezza, scalabilità e continuità operativa.

Tra gli interventi strategici previsti dal Piano, vi è la **dematerializzazione dei processi amministrativi**, che mira a ridurre tempi e costi operativi, migliorando al contempo la trasparenza e la qualità del servizio. Un altro aspetto cruciale è il **potenziamento delle misure di sicurezza informatica**, per proteggere i dati sensibili e garantire la resilienza delle infrastrutture digitali.

La **gestione dei dati**, attraverso la piattaforma Yucca, diventa un elemento centrale per supportare la pianificazione strategica e offrire strumenti di analisi avanzata.

L'**automazione dei processi ripetitivi** con la **Robotic Process Automation (RPA)** rappresenta un passo decisivo per liberare risorse umane da attività a basso valore aggiunto, permettendo loro di concentrarsi su attività strategiche.

Infine, l'adozione del **Building Information Modeling (BIM)** introduce una nuova modalità di gestione del patrimonio edilizio e infrastrutturale, migliorando l'efficienza e la precisione nella manutenzione e nella progettazione.

Il Piano non si limita a descrivere le iniziative, ma evidenzia anche i benefici concreti.

La digitalizzazione dei servizi permetterà ai cittadini di accedere con maggiore semplicità e rapidità, riducendo tempi di attesa e costi associati alle pratiche burocratiche. Internamente all'Ente, si prevedono significativi miglioramenti in termini di efficienza operativa, con una riduzione stimata del 25-30% nei tempi di gestione di alcune pratiche amministrative, come concessioni stradali e procedimenti ambientali.

Nonostante le difficoltà connesse alle sfide da affrontare, tra cui l'obsolescenza di alcune infrastrutture IT e la necessità di adeguarsi rapidamente ai cambiamenti normativi e tecnologici, il Piano di Automazione 2025-2027 rappresenta un elemento essenziale per costruire una Città Metropolitana moderna, innovativa e in grado di rispondere con efficacia alle esigenze del territorio.

La semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, hanno infatti un notevole impatto nel supportare la creazione di valore pubblico, sia attraverso il miglioramento dell'accessibilità e la riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi che hanno una ricaduta diretta verso l'esterno (cittadini, imprese, altri Enti del territorio), sia attraverso l'ottimizzazione dei processi interni allo scopo di liberare risorse da impiegare su attività a maggior valore pubblico.

La fase operativa ed attuativa del Piano di automazione è sintetizzata, per ciò che riguarda gli interventi sulle procedure dell'Ente, nell'[Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare](#), [Allegato A](#) alla presente sottosezione del Piano quale parte integrante e sostanziale.

Sottosezione 2.2 - Performance

Questa sottosezione illustra il processo di definizione degli obiettivi di performance dell'ente, in coerenza con i principi del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

A partire dal concetto di "performance organizzativa", così come definita anche nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, la Città metropolitana di Torino individua i propri indicatori per la misurazione della performance dell'Ente da cui deriva la valutazione del Valore Pubblico generato, attraverso un sistema premiante che responsabilizza le singole Direzioni e il personale dirigente.

2.2.1 - La struttura della programmazione e il ciclo della performance

La struttura della programmazione della Città metropolitana è uniformata ai principi della riforma individuata dalla legge 4 marzo 2009, n.15, dal decreto legislativo attuativo del 27 ottobre 2009, n.150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74.

La pianificazione della performance è distinta in due specifici livelli tra di loro strettamente correlati: la pianificazione strategica e la pianificazione operativa, organizzati in una logica top-down. In particolare il **livello strategico** è definito inizialmente dalle Linee programmatiche che il Sindaco, sentito l'organismo di coordinamento, presenta al Consiglio metropolitano.

Esse individuano le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato.

Le linee programmatiche evolvono successivamente nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) che individua per il triennio i progetti e gli obiettivi strategici derivanti dalle linee programmatiche.

Il Piano degli Obiettivi / Piano della performance (di seguito abbreviato in *Piano della performance 2026*), assolve allo scopo di definire il **dettaglio operativo e gestionale**, rispetto ai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) coerentemente con le risorse attribuite nel Piano esecutivo di gestione (P.E.G.).

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

Con il D.P.R. n. 81/2022, il PIAO ha assorbito il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance, assumendoli come strumenti essenziali per la definizione, misurazione e rendicontazione della performance.

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

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

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio metropolitano nel Documento Unico di Programmazione, e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel D.U.P.

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

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

Il Piano della Performance 2026 individua gli obiettivi gestionali che vengono assegnati ai relativi responsabili. Ciascun obiettivo è costruito in modo da essere collegato ad uno o più indicatori, al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati.

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

2.2.2 - Il Piano della performance 2026

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

Il Piano della performance, definito attraverso un processo di negoziazione e concertazione, su impulso della Direzione Generale e con il coinvolgimento dei referenti politici e dei singoli Dirigenti, individua gli obiettivi gestionali (di "performance"). Tali obiettivi sono programmati in modo funzionale alle strategie di generazione del Valore pubblico e di miglioramento continuo e sono corredati, come si è detto, dai target e dai risultati da raggiungere.

Di seguito si riassumono i criteri rilevanti utilizzati nella definizione degli obiettivi di performance per l'anno 2026.

Sono stati individuati obiettivi chiari, raggiungibili e misurabili che rappresentano un **valore aggiunto per l'Ente**, non legati alle attività ordinarie; per ogni obiettivo è stato definito un **target sfidante**.

Particolare attenzione è stata posta alla ponderazione degli obiettivi di performance in relazione alla loro importanza strategica, alla complessità realizzativa e alla rilevanza organizzativa di una Direzione nel perseguire un obiettivo comune o di Ente;

Nel **Piano della Performance 2026** gli obiettivi assegnati alle Direzioni/Dipartimenti sono stati organizzati in tre tipologie:

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

Per quanto riguarda la prima tipologia, sono stati assegnati 3 **obiettivi di Ente** con lo scopo di responsabilizzare e coinvolgere tutte le strutture nel perseguire obiettivi condivisi e generali, in particolare:

- 1) Efficientamento gestionale e strategico delle spese: Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti – Target < 0. Questo obiettivo definito ai sensi dell'art. 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023 e convertito in legge 41/2023, incide per il 30% nella ponderazione degli obiettivi ed è rivolto al rispetto dei tempi di pagamento dell'amministrazione;
- 2) Raggiungimento dei traguardi (milestones) previsti nel 2026 per il PNRR – Target 100%
- 3) Migliorare la programmazione e rispettare le scadenze programmate. Una corretta programmazione triennale dei lavori e dell'acquisto di beni e servizi, non soltanto rappresenta uno strumento di pianificazione strategica obbligatorio (previsto dal Codice dei Contratti) per le pubbliche amministrazioni, ma risponde ai principi di efficienza, trasparenza, ordinata e coerente gestione delle risorse e realizzazione di interventi prioritari. Target 100%

Sono stati inoltre assegnati **obiettivi di Direzione e obiettivi individuali** specificatamente calibrati tenendo conto della struttura organizzativa, della linea gerarchica e della tipologia di attività svolta, come ad esempio obiettivi riguardanti la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi erogati, di reingegnerizzazione ed efficientamento dei processi sia interni che verso i cittadini.

Così come previsto dal D.Lgs. 13/12/2023 n. 222 sono stati altresì inseriti **obiettivi di inclusione ed accessibilità** al fine di definire azioni dirette al miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione ed ai suoi servizi a favore delle persone con disabilità.

Il numero complessivo degli obiettivi assegnati è pari a 52.

Il **Piano della Performance 2026** costituisce l'**Allegato B)** della presente sottosezione quale sua parte integrante e sostanziale.

Gli obiettivi specifici contenuti nel Piano della Performance 2026, sono da intendersi assegnati ai singoli Dirigenti ed alle singole strutture dell'Ente con l'approvazione del Presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2026-2028.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi - Piano della performance 2026 è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/performance/piano-performance>

2.2.3 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance

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

A tale proposito sono state definite nel 2023 diverse modifiche al documento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance che riguardano la metodologia di valutazione dei dipendenti, dei responsabili di posizione organizzativa o di alta professionalità (attualmente Elevate qualificazioni) e dei Dirigenti.

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

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

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

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

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

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

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

Al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della performance misurati e valutati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance, oltre che appunto ai comportamenti è collegata la liquidazione del trattamento accessorio dei Dirigenti e dipendenti nei limiti delle risorse che la contrattazione decentrata annualmente attribuisce alla retribuzione di risultato.

Agli incaricati di EQ e ai restanti dipendenti sono rispettivamente corrisposti la retribuzione di risultato e i premi performance tenendo conto, oltre che della valutazione dei comportamenti, sia degli obiettivi contenuti nel Piano della performance sia di quelli individuali loro assegnati dai dirigenti. Tali obiettivi possono essere collegati a quelli della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dipendente (es. incarichi ad personam).

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

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

2.2.4 - Il monitoraggio

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

Al termine del monitoraggio, sono avviate le verifiche finali del grado di raggiungimento degli obiettivi, svolte su tutti gli obiettivi assegnati ai vertici dell'organizzazione e a campione sugli altri. La percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi viene utilizzata per determinare la performance organizzativa e individuale e, insieme alla valutazione delle competenze, anche ai fini della valutazione finale e della seguente corresponsione del premio di risultato.

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

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

- il Monitoraggio finale del Piano degli Obiettivi e le relative verifiche, inviati al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione ha inoltre 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;
- il Referto del Controllo di Gestione, inviato alla Corte dei Conti;
- la Relazione sulla performance, redatta entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di esercizio del Piano della Performance, validata dal Nucleo di valutazione e approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. A partire dal 2018, tale relazione è stata unificata al Rendiconto di gestione, ai sensi dell'articolo 8 comma1, lett.d) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74.

Come esplicitato nella precedente Sezione 2.1 – “Valore pubblico”, per ciascun obiettivo individuato nel Piano della performance 2026 ed assegnato alle Direzioni dell'Ente si individuano, ai fini della misurazione dei suoi impatti in termini di valore pubblico generato, la dimensione ed il driver di valore pubblico di appartenenza.

Di seguito si evidenzia la matrice per l'assegnazione degli obiettivi del Piano della performance 2026 alla griglia del valore pubblico generato secondo i criteri delineati nei precedenti paragrafi 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6.

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
1	Efficientamento gestionale e strategico delle spese: Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti	Ente	Tutte	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
2	Raggiungimento milestones previsti nel 2026 per il PNRR	Ente	Tutte	PNRR	Semplificazione
3	Aggiornamento quadrimestrale della programmazione del triennio 2026-2028. Rispetto delle scadenze programmate. Target 100%	Ente	Tutte	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
4	Assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative - % di dipendenti che partecipano per un numero di ore di formazione pro-capite non inferiore a 40 - Target 100%	Direzione	Tutte	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
5	Rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso l'integrazione degli strumenti del PIAO finalizzato a: mappatura unica dei rischi, l'adeguamento agli obblighi di pubblicazione ANAC e il potenziamento dei controlli sugli incarichi pubblici. (vedi note per i risultati attesi e le scadenze)	Direzione	A02	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
6	Razionalizzazione e informatizzazione del sistema di controllo sulle partecipazioni detenute da Città metropolitana di Torino	Individuale	A02	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
7	Mappatura e monitoraggio costante del contenzioso a carico dell'Ente, formatosi negli esercizi precedenti ed ancora pendente, con specifico riferimento alle diverse tipologie di contenzioso entro il 30/06/2026. Sulla base dei dati monitorati, definizione di una proposta organizzativa per l'Avvocatura coerente con le specificità del contenzioso.	Direzione	A51	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
8	Predisposizione del documento di valutazione dei rischi dei circoli della viabilità entro il 31/08/2026	Direzione	A52	Territorio e viabilità	Semplificazione
9	Miglioramento della tenuta documentale ai fini di gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro da parte dei datori di lavoro. Predisposizione di una procedura per la gestione documentale entro il 30/06/2026 e diffusione circolare esplicativa entro il 31/12/2026.	Individuale	A52	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
10	Revisione del regolamento armi e polizia metropolitana secondo criteri di funzionalità ed economicità. Predisposizione proposta in bozza entro il 31/12/2026	Direzione	A55	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
11	Definire e rendere operativa, entro il 30/11/2026, una modalità standardizzata e automatizzata per la raccolta dei requisiti funzionali degli sviluppi applicativi, mediante l'utilizzo della piattaforma di workflow MOON/COSMO, anche al fine di garantire tracciabilità, conformità normativa e riduzione dei rischi privacy fin dalle fasi iniziali dei progetti. Approvazione della Direzione Generale	Direzione	QA1	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
12	Adeguare il sistema di governance della sicurezza informatica della Città Metropolitana di Torino al quadro normativo introdotto dalla Direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2) e dal D.Lgs. di recepimento, mediante l'approvazione delle policy fondamentali di cybersicurezza e la definizione delle procedure operative di gestione del rischio e degli incidenti, al fine di rafforzare la resilienza dell'Ente e la protezione degli asset informativi e fisici. Entro il 30/04/2026 approvazione delle policy, entro il 30/11/2026 approvazione delle procedure operative	Individuale	QA1	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
13	Passaggio alla nuova piattaforma di gestione dei Servizi al Personale. Implementazione del nuovo applicativo e migrazione dati entro il 31/12/2026	Individuale	QA1 QA4	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
14	Inclusione e accessibilità. Revisione della manualistica degli applicativi informatici più diffusi al fine di renderla più accessibile a persone con disabilità. Numero di manuali predisposti	Individuale	QA1	Qualità ed efficientamento dei processi	Pari opportunità
15	Integrazione ed aggiornamento del regolamento di contabilità dell'Ente entro il 30/06/2026. Approvazione in Consiglio Metropolitan entro il 31/12/2026.	Direzione	QA3	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
16	Formulazione di una proposta organizzativa per ottimizzare la gestione amministrativa delle utenze a carico dell'Ente entro il 30/06/2026. Implementazione entro il 31/12/2026.	Individuale	QA3	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
17	Predisposizione della nuova regolamentazione per la costituzione, ripartizione e liquidazione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e s.m.i. - Presentazione alla Direzione Generale entro il 30/06/2026	Individuale	QA4 RA3	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
18	Inclusione e accessibilità. Realizzazione, su richiesta del dirigente/funzionario/a di assegnazione, di interventi di supporto tecnico specialistico per garantire l'inclusione lavorativa del personale con disabilità e/o in situazione di criticità relazionale - Target 100% dei casi individuati dal Disability manager	Individuale	QA4	Qualità ed efficientamento dei processi	Pari opportunità
19	Digitalizzazione delle attività di back office del processo di accesso agli atti tramite nuovo applicativo. Sperimentazione su almeno una Direzione. Relazione finale costi benefici entro 31/12/2026	Direzione	QA5	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
20	Estensione delle attività di digitalizzazione della Biblioteca storica: digitalizzazione completa degli Opuscoli del Fondo Anselmi - ANS OA numero 1342 suddivisi in 51 faldoni - 150 Libri Rari - 60 Topografi	Individuale	QA5	Sviluppo economico e sociale, innovazione	Digitalizzazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
21	Costituzione Integration Team e ridefinizione struttura della sottosezione "2.2 Valore Pubblico" del PIAO, in attuazione delle linee guida e manuale operativo di cui al D.M. 30/10/2026.	Direzione	QA7	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
22	Avvio delle attività di conservazione di filiere documentali presso conservatore accreditato - conservazione di almeno 2 filiere documentali	Individuale	QA7	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
23	Attuazione del Funzionigramma: presa in carico di ulteriori strutture dell'Ente. Definizione con la Direzione Generale delle prese in carico attuabili nel 2026 e delle relative condizioni organizzative – Entro il 30/04/2026 Attuazione di quanto programmato entro il 31/12/2026	Direzione	RA1	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
24	Miglioramento organizzativo dei processi finanziari e contabili, attraverso interventi su norme regolamentari, procedure interne, applicativi informatici. Elaborazione di proposte e individuazione di specifici ambiti di intervento (approvazione della Direzione Generale) entro il 30/06/2026. Attuazione di quanto programmato entro il 31/12/2026.	Individuale	RA1	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
25	Integrazione del nuovo sistema informativo Lavori Forniture Servizi (Maggioli) con gli altri applicativi in uso presso l'Ente	Direzione	RA2	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
26	Espropri. Numero di decreti di esproprio, asservimento, acquisizioni tramite usucapioni adottati e rogiti notarili sottoscritti. Target 1: Numero totale >= 25 Target 2: Pratiche arretrate su numero totale >= 80%	Individuale	RA2	Territorio e viabilità	Semplificazione
27	Revisione dei processi finalizzata al completamento della digitalizzazione, semplificazione ed ottimizzazione delle attività con particolare riferimento ai processi di gestione delle procedure di affidamento, della protocollazione degli atti, del parco auto e delle utenze entro il 31/12/2026 (vedi dettaglio dei risultati attesi nelle note)	Direzione	RA3	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
28	Revisione dell'Area B Contratti Pubblici della mappatura dei processi e procedimenti sulla base di quanto previsto dalle nuove Linee strategiche per l'elaborazione della sezione 2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione [PIAO] 2026 – 2028 valore pubblico, performance e anticorruzione – Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Target 100% dei processi di competenza	Individuale	RA3	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
29	Aggiornamento della convenzione tipo per l'accesso al servizio di Assistenza Tecnica. Definizione dello schema di convenzione tipo, delle regole e criteri di accesso al servizio di A.T. e della modalità di programmazione triennale delle A.T. entro il 31/07/2026. Approvazione con deliberazione di Consiglio entro il 31/12/2026	Direzione	RA5	Sviluppo economico e sociale, innovazione	Semplificazione
30	Definizione di una nuova procedura al fine di snellire e razionalizzare il procedimento di programmazione scolastica. Predisposizione e presentazione alla Regione Piemonte entro il 31/12/2026	Direzione	RA6	Istruzione e scuole	Semplificazione
31	Definizione di una nuova procedura per la razionalizzazione e l'informatizzazione dei procedimenti relativi al rapporto con gli uffici del Giudice Tutelare. Predisposizione di una relazione finale di confronto delle procedure con evidenziazione dei vantaggi. Approvazione della Direzione Generale	Individuale	RA6	Sviluppo economico e sociale, innovazione	Digitalizzazione
32	Definizione della nuova misura InnoSocialMetro a sostegno dell'innovazione sociale delle mPMI. Approvazione dello schema di misura progettata in concerto con Finpiemonte entro 30/06/2026. Approvazione del bando di attuazione della misura entro il 31/12/2026	Direzione	SA0	Sviluppo economico e sociale, innovazione	Semplificazione
33	Applicazione del Modello di Governance multi-livello per l'attuazione della Agenda Metropolitana di Sviluppo Sostenibile: attivazione del Forum Missioni. Organizzazione di 2 Conferenze del Forum entro il 31/12/2026	Direzione	TA0	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
34	Completamento della digitalizzazione del processo di gestione delle sanzioni in campo ambientale, faunistico e GEV con utilizzo di un unico database di riferimento e relativa formazione degli operatori. Messa in funzione entro 31/12/2026	Individuale	TA0	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
35	Analisi dei processi relativi alle competenze affidate all'ente in materia di bonifica dei siti contaminati e proposta di individuazione -in concorso con la Direzione Sistemi informativi- di soluzioni gestionali in grado di ottimizzare i flussi documentali e la gestione informatizzata complessiva delle attività della divisione; ob: relazione analitica e proposta di soluzione gestionale informatizzata entro il 31 dicembre 2026 corredata di analisi tecnica, di fattibilità ed economica	Direzione	TA1	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
36	Riduzione delle pratiche arretrate in capo alla Direzione - % di riduzione	Individuale	TA1	Ambiente e paesaggio	Semplificazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
37	Contribuire ai processi di coordinamento regionale per la digitalizzazione delle istanze ambientali, attraverso la partecipazione a incontri tecnici e tavoli di lavoro finalizzati alla definizione e all'implementazione della gestione telematica dei procedimenti tramite il SSU delle Camere di Commercio. Predisposizione di una relazione finale sulle azioni condivise in virtù delle partecipazioni agli incontri/riunioni tecniche o tavoli di coordinamento nazionali/regionali - Approvazione della Direzione Generale entro il 31/12/2026	Direzione	TA2	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
38	Attuazione del Deflusso Ecologico e/o del DMV (Deflusso Minimo Vitale) sui corsi d'acqua del territorio di Città Metropolitana con particolare attenzione alle sperimentazioni in atto sul Torrente Orco e sulla Dora Baltea. Attuazione del monitoraggio della sperimentazione in corso approvati e partecipazione ai tavoli regionali di valutazione e/o correzione del progetto di monitoraggio per l'anno successivo. Redazione di una relazione finale sulle attività - Approvazione della Direzione Generale	Individuale	TA2	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
39	Digitalizzazione e realizzazione database unico per le sanzioni effettuate dalle GEV. % delle sanzioni gestite digitalmente sul totale delle sanzioni	Direzione	TA4	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
40	Realizzazione dell'azione relativa alla ristorazione scolastica, nell'ambito dell'Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile nel Distretto del cibo del pinerolese. Realizzazione di almeno un momento formativo e/o informativo in tutti i 15 Comuni che fanno parte del Distretto	Individuale	TA4	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
41	Costruzione di un cruscotto Geoplatform, quale punto di accesso ai geodati "territoriali metropolitani" quale supporto operativo alle direzioni dell'Ente e agli Enti locali. Da presentare alla Direzione generale entro il 31/12/2026	Direzione	UB0	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
42	Trasmissione entro 30/06/2026 alla Direzione Generale e alla competente Commissione consultiva della proposta di progetto preliminare del "Piano Territoriale Generale Metropolitano". Approvazione del Consiglio Metropolitano entro il 31/12/2026	Individuale	UB0	Territorio e viabilità	Semplificazione
43	Rispetto delle milestones per i lavori di riqualificazione di Palazzo Cisterna e dell'Abbazia della Novalesa - Target 100%	Direzione	UB1	Territorio e viabilità	Semplificazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
44	Predisposizione di uno studio di fattibilità di un Partenariato Pubblico Privato per gli edifici scolastici e patrimoniali, comprendente interventi di efficientamento energetico, interventi di rinnovamento e di messa in sicurezza degli edifici entro il 30/06/2026. Avvio delle relative procedure entro il 31/12/2026	Individuale	UB1	Istruzione e scuole	Semplificazione
45	Redazione entro il 30/06/2026 del programma pluriennale dell'edilizia scolastica e del piano delle relative risorse economiche per attuarlo	Individuale	UB1	Istruzione e scuole	Semplificazione
46	Definizione e formalizzazione di un tavolo tecnico per la gestione delle situazioni di nuove esigenze di accessibilità connesse con l'ingresso di studenti con esigenze particolari di accessibilità che l'edificio non sia in grado di garantire. % di tavoli tecnici attivi sul totale delle segnalazioni pervenute dai dirigenti scolastici - Target 100%	Individuale	UB1	Istruzione e scuole	Pari opportunità
47	Piano per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Infrastrutture Stradali: Definizione della struttura gestionale e del Piano per il Sistema di Gestione della Sicurezza. Target: Rispetto del cronoprogramma concordato ed approvazione entro il 31/12/2026 del Piano per il Sistema di Gestione della Sicurezza interdirezionale, con definizione di almeno 2 procedure operative.	Direzione	UC0	Territorio e viabilità	Semplificazione
48	Completamento ed integrazione della digitalizzazione dei processi relativi alla gestione della viabilità (ndr. Concessioni Stradali, Traffico e circolazione, Ordinanze e Gestione delle segnalazioni del territorio). Target: - Completamento entro il 31/12/2026 di GEC-CONC per le pratiche relative ai sottoservizi digitali e Gestione degli accessi commerciali per ulteriori 1.000 km, - Sviluppo e distribuzione sul territorio del Chatbot Telegram per le segnalazioni ed integrazione con dashboard di gestione delle segnalazioni entro il 31/12/2026	Individuale	UC0	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
49	Efficientamento gestionale: definizione di un sistema predittivo per la manutenzione delle pavimentazioni stradali - Paviment Management System e per la manutenzione ed adeguamento delle barriere stradali. Definizione del modello digitale / gestionale per la definizione delle priorità di intervento sulla rete di competenza e redazione di un primo programma pluriennale di intervento - entro il 31/12/2026	Direzione	UC1 UC2	Territorio e viabilità	Digitalizzazione

N.	Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Direzione	Dimensione valore pubblico	Driver
50	Censimento e monitoraggio integrato della rete infrastrutturale. Censimento e catasto opere di protezione da caduta massi, barriere paramassi e/o fermaneve su rete di competenza. Redazione di proposta attività per prima formazione catasto opere protezione caduta massi e valanghe da inviare al Dipartimento UC0 entro 30/06/2026 . Restituzione dei risultati su sistema informativo geografico (GIS) con tabella descrittiva delle opere censite e creazione di un archivio opere/interventi entro 31/12/2026. Predisposizione di una relazione finale con evidenziazione dei vantaggi. Approvazione della Direzione Generale	Individuale	UC1 UC2	Territorio e viabilità	Semplificazione
51	Revisione e semplificazione delle procedure in ambito trasporto privato. Predisposizione dei nuovi regolamenti per l'attività di autoscuole e officine di revisione. Aggiornamento dei regolamenti di esami di idoneità professionale, autotrasporto in conto proprio e studi di consulenza. Approvazione delle proposte di regolamenti da parte della Direzione Generale entro il 31/12/2026	Direzione	UC3	Territorio e viabilità	Semplificazione
52	BICIPLAN: definizione proposta di rete ciclabile di interesse metropolitano condivisa con i territori e con il dipartimento viabilità entro il 31/12/2026	Individuale	UC3	Territorio e viabilità	Transizione ecologica

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

Per la descrizione delle modalità operative del monitoraggio della performance, si rinvia a quanto previsto nella Sezione 4 “Monitoraggio” del presente Piano.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 - Apparato Anticorruttivo CMTo - Attori interni.

La centralità di un ecosistema, quello anticorruttivo, fondato sull'importanza della prevenzione e sulla promozione dell'etica e dell'integrità in tutti i processi e in tutte le attività pubbliche, comporta necessariamente la configurazione dei ruoli degli **Attori Istituzionali** coinvolti nelle dinamiche a contrasto di potenziali fenomeni di *maladministration* produttivi, se accertati, di dis**Valore Pubblico**.

Gli **Attori interni** hanno la responsabilità di presidiare, monitorare ed eventualmente modificare i processi in cui agiscono coerentemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di lotta alla corruzione.

Lo spettro composito di **Attori** è motivato dalla necessità:

- di una responsabilità diffusa all'interno dell'Organizzazione, dal vertice della struttura fino al personale dipendente;
- del decentramento delle funzioni di controllo sull'attuazione degli obblighi anticorruttivi e di trasparenza [dall'Anac, agli Organi di Indirizzo, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'Ufficio di disciplina e all'OIV/Nucleo di Valutazione];
- di un presidio interno in tema di controlli e sanzioni per mancato adempimento degli obblighi.

La presente Sottosezione di programmazione *Rischi Corruttivi e Trasparenza*, in continuità con la pianificazione anticorruttiva 2025 – 2027, conferma per l'**anno 2026** la previsione normativa e metodologica di base, in attuazione altresì del Pna 2022, dell'Allegato 3 a quest'ultimo [*Il RPCT e la struttura di supporto*] e del **Pna 2025**, finalizzata ad evitare che il sistema di prevenzione del rischio corruttivo rappresenti un adempimento tecnico – formale diventando, invece, l'*output* di una strategia integrata di attività ed interventi, a monte [elaborazione] e a valle [attuazione], che coinvolga una serie di soggetti dell'Amministrazione, con diversi ruoli e responsabilità, in modo tale da poter costituire un fattore di miglioramento gestionale e di creazione [e implementazione] di **Valore Pubblico**.

La seguente immagine riassume, per le specificità della Città Metropolitana di Torino, i principali Attori interni a presidio dell'Apparato Anticorruttivo.



Organi di Indirizzo Politico - alla base del percorso di elaborazione della presente Sottosezione del Piao 2026 – 2028 dell'Ente si pongono gli Organi di Indirizzo Politico con approvazione, da parte del **Consiglio Metropolitan**, di un documento di carattere Strategico in materia anticorruttiva e adozione finale di competenza del **Sindaco Metropolitan**.

Il **Consiglio Metropolitano** approva con Deliberazione un documento contenente le **Linee Strategiche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**, i quali vanno a costituire parte integrante, integrata e sostanziale della Sezione 2 del Piao *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione* - Sottosezione di programmazione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* per la programmazione 2026 – 2028.

Il **Sindaco Metropolitano**, organo di indirizzo politico cui compete la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [RPCT] e l'adozione finale, nell'ambito della più ampia cornice del Piao, della Sezione 2 del Piao *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione* - Sottosezione di programmazione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* e dei successivi aggiornamenti. Il Sindaco riceve, inoltre, una relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta e può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività; riceve dallo stesso RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza. A seguito della consultazione elettorale tenutasi nei giorni 3 e 4 ottobre e 17 e 18 ottobre 2021, Stefano Lo Russo è stato proclamato in data 27 ottobre 2021 Sindaco di Torino e conseguentemente, in applicazione del disposto di cui al comma 16 dell'art. 1 della Legge n. 56/2014, Sindaco, altresì, della Città Metropolitana di Torino;

Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [RPCT]**, ruolo attribuito per la durata di 3 [tre] anni, prorogabile una sola volta, al Segretario Generale dell'Ente Dott. Giuseppe Formichella con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 95 del 6.04.2023.

Il **Gestore delle Segnalazioni di Operazioni Sospette [SoS] alla UIF** [Unità di Informazione Finanziaria] presso la Banca d'Italia. La UIF, con proprio Provvedimento del 23 aprile 2018, ha specificato che *al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni, si considera quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti la persona individuata quale Gestore e la connessa struttura organizzativa indicate in sede di adesione al sistema di comunicazione on line*. Per la Città Metropolitana di Torino, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 96 del 7 aprile 2023, è stato designato e nominato nel ruolo di **Gestore Antiriciclaggio** il Dott. Mario de Leo Dirigente della Direzione Affari Istituzionali [A02].

Il **Presidio a supporto del RPCT e del Gestore Antiriciclaggio** è rappresentato, per effetto del Piano di Riassetto Organizzativo con decorrenza 1 marzo 2023, dalla Direzione Affari Istituzionali [A02] la quale, nella necessaria logica di integrazione delle attività e delle competenze multidisciplinari, si occupa altresì del sistema dei controlli interni in capo al Segretario Generale [controllo preventivo e successivo sulla regolarità degli atti] quale misura di miglioramento della funzionalità dell'Amministrazione Metropolitana nonché di supportare il Gestore delle Comunicazioni di Operazioni Sospette alla Uif nell'applicazione della procedura interna all'Ente in materia di contrasto a potenziali fenomeni di riciclaggio.

Il **Nucleo di Valutazione [NdV]**, composto da 3 membri, di cui 2 esterni e il Direttore Generale dell'Ente, in capo al quale si cristallizzano le funzioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. al quale si rinvia integralmente. L'OIV dell'Ente, nominato con Decreto Sindacale n. 50 del 21 febbraio 2025 fino alla conclusione del ciclo della Performance 2025, è composto dal Dott. Luca Bisio [Presidente con incarico conferito con Determinazione del Direttore Generale n. 1674 del 20 marzo 2025], dal Dott. Bruno Susio [Componente esterno in virtù dell'Intesa con la Città di Torino per la condivisione dei Componenti esterni del Nucleo di Valutazione – con incarico conferito con Determinazione del Direttore Generale n. 1674 del 20 marzo 2025] e dalla Direttrice Generale Dott.ssa Monica Sciajno [Componente interno].

I **Responsabili delle Sezioni del Piao** che si coordinano con il RPCT integrando le rispettive competenze su un piano di assoluta parità e autonomia valutativa.

L'**Ufficio Procedimenti Disciplinari [U.P.D.]** rispettivamente individuato, ai sensi degli artt. 17 ter e 17 quater del ROUS, per il personale non dirigenziale nel Dirigente della Direzione Risorse Umane QA4 [Dott.ssa Daniela Gagino] e, per il personale dirigenziale, nella Direttrice Generale dell'Ente.

Il **Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante [RASA]**, la Dott.ssa Donata Rancati, Dirigente della Direzione Centrale Unica Appalti e Contratti [RA3], nominata con Decreto Sindacale n. 4-675 del 14.01.2019; profilo utente di RASA attivo secondo le modalità operative indicate nel comunicato Anac del 28.10.2013.

Il Responsabile per la Transizione al Digitale [RTD – art. 17 Cad e Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3/2018], il Dott. Filippo Dani, Dirigente della Direzione Performance, Innovazione, ICT [QA1], nominato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 131 del 9.11.2022.

Il Responsabile della gestione e conservazione dei documenti informatici - il sistema di gestione dei documenti informatici delle Pubbliche Amministrazioni è gestito da un Responsabile che opera d'intesa con il Responsabile per la Transizione al Digitale [RTD], con il DPO ove nominato e con il Responsabile del sistema della conservazione dei documenti informatici delle Pubbliche Amministrazioni nella definizione e gestione delle attività di rispettiva competenza [articolo 44, commi 1 bis e 1 quater, del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.]. Per la Città Metropolitana di Torino, con disposizione organizzativa del Dirigente dell'allora Direzione Flussi Informativi n. 3 del 28 aprile 2022, è stata designata e nominata nel citato ruolo la Dott.ssa Cristiana Spiller.

Il DPO [Data Protection Officer] o RPD [Responsabile della Protezione dei Dati], una figura introdotta dal Regolamento Generale sulla protezione dei dati 2016/679. La sua responsabilità principale è quella di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali [e dunque la loro protezione] all'interno della Pubblica Amministrazione, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative *privacy* europee e nazionali. Per la Città Metropolitana di Torino, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 4265 del 17 aprile 2019, è stata designata e nominata nel ruolo di **DPO** la Dott.ssa Carla Gatti Dirigente della Direzione Comunicazione e Rapporti con i cittadini e i territori [QA5].

Il Disability Manager, una figura che interviene nell'ambito del processo di inserimento, inclusione e integrazione socio - lavorativa delle persone con problemi di salute ed in condizione di fragilità all'interno delle Pubbliche Amministrazioni. Le iniziative che propone sono volte a garantire corretti processi di inserimento, inclusione, integrazione, mantenimento del posto di lavoro, ritorno al lavoro delle persone con problemi di salute ed in condizione di fragilità, collaborare con le reti territoriali/servizi per l'inserimento in azienda e, contestualmente, ad adattare l'organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni delle persone di cui sopra con un'attenzione alle misure di abbattimento delle barriere fisiche e culturali, di welfare aziendale e lavoro agile. Per la Città Metropolitana di Torino, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 103 del 29 marzo 2024, è stata designata e nominata nel ruolo di **Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale** ai sensi dell'articolo 6 comma 2 bis del D. L. n. 80/2021 e s.m.i. la Dott.ssa Daniela Gagini Dirigente della Direzione Risorse Umane [QA4] e nel ruolo di **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** [ai sensi dell'articolo 39 ter del D. Lgs. n. 165/2001 come novellato dal D. Lgs. n. 222/2023] la Dott.ssa Anna Maria Borasi.

I Dirigenti che assumono il ruolo di **Referenti** per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza all'interno delle Strutture agli stessi assegnate, partecipando ad ogni fase del processo di gestione del rischio e svolgendo attività di costante vigilanza e monitoraggio sull'attività svolta [art. 16 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.]. Collaborano con il RPCT all'elaborazione della Sottosezione di programmazione del Piao *Rischi corruttivi e trasparenza*, concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ex art. 1 comma 9 lett. c) della Legge n. 190/2012 e s.m.i., osservano le misure di prevenzione del rischio, vigilano sulla corretta applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, adottando le conseguenti misure gestionali di competenza [artt. 16 e 55 bis D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.], quali l'avvio di procedimenti disciplinari, sono responsabili dell'attuazione delle misure anticorruzione per le Direzioni loro assegnate e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti. Dalle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 all'art. 1 comma 14 della Legge n. 190/2012, discende una responsabilità diretta in capo ai Dirigenti in caso di mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza della presente Sottosezione.

Tutti i dipendenti dell'Ente nei confronti dei quali sono promosse forme di partecipazione e condivisione delle finalità e dei contenuti della presente Sottosezione, sia mediante sensibilizzazione nel corso degli specifici moduli formativi in materia di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio, sia attivando la possibilità di proporre direttamente osservazioni nell'ambito del percorso di

elaborazione del sistema preventivo, sia sollecitando ai Dirigenti il loro coinvolgimento in sede di definizione delle misure di prevenzione delle Direzioni di appartenenza. Tutti i dipendenti sono obbligati ad osservare le misure di prevenzione contenute nella presente Sezione, la cui violazione costituisce illecito disciplinare [art. 1 comma 14 Legge n. 190/2012 e s.m.i. - art. 11 del Codice di Comportamento] e a segnalare le situazioni di illecito e di conflitto di interesse con le procedure previste dall'Amministrazione.

I **collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Amministrazione, i quali sono chiamati ad osservare, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nella presente Sezione e nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Gli **Stakeholder** esterni, il confronto con i quali assume particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza perché consente di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione elaborata e, nel contempo, rafforzare e migliorare il sistema di gestione del rischio corruttivo adottato dall'Ente.

L'**Anac [Autorità Nazionale Anticorruzione]**, che è il referente istituzionale esterno per tutte le attività inerenti la materia in questione e che è dotata [art. 1, commi 2 e 3, della Legge n. 190/2012 e s.m.i.] di poteri di vigilanza sulla qualità dei Piani adottati dalle Pubbliche Amministrazioni, i quali possono comportare l'emanazione di raccomandazioni [ovvero nei casi più gravi l'esercizio del potere di ordine] alle Amministrazioni affinché svolgano le attività previste dal Piano medesimo. L'Anac ha, altresì, poteri di sanzione nei casi di mancata adozione della presente Sottosezione o di carenza talmente grave da equivalere alla non adozione. Al fine di garantire la necessaria trasparenza e certezza sui soggetti ai quali è stato conferito l'incarico di RPCT, l'Anac ha istituito con Delibera n. 27 del 19 gennaio 2022 il **Registro dei RPCT** presenti nelle Amministrazioni e negli Enti. Tale Registro è altresì funzionale al potenziamento dei canali di comunicazione tra Anac e RPCT nonché alla creazione di una Rete Nazionale dei RPCT. Il nuovo Codice degli Appalti ha rafforzato la **vigilanza collaborativa** esercitata da **Anac** nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni. Si tratta di uno dei più efficaci strumenti di prevenzione della *maladministration*, consentendo ad **Anac** di intervenire con tempestività e garanzia della legalità nelle procedure di aggiudicazione, senza nessuna perdita di tempo. Le Pubbliche amministrazioni che vi aderiscono sottopongono in via preventiva gli atti di gara all'Autorità, che in tempi brevissimi – dai 5 agli 8 giorni - fornisce osservazioni e consigli, favorendo la deflazione del contenzioso. L'Autorità predispone semestralmente una Relazione sull'attività di vigilanza collaborativa. L'attività del primo semestre 2025 è contenuta nella **Relazione Anac vigilanza collaborativa UVS** al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/relazione-sulla-vigilanza-collaborativa-uvs-i-semester-2025>.

2.3.2 - Le Linee Strategiche di Compliance.

Il Pna 2025, in analogia con quanto disposto dai Piani Nazionali che lo hanno preceduto, ribadisce l'importanza del coinvolgimento degli Organi di Indirizzo politico - amministrativo nella definizione delle **Strategie** di gestione del rischio corruttivo, da realizzarsi mediante l'adozione, da parte del Consiglio Metropolitan, prodromicamente all'adozione del Piao, di un provvedimento collegiale contenente le **Linee Strategiche** dell'Ente in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La **Visione Strategica** della Città Metropolitana di Torino in materia per il triennio 2026 - 2028 intende orientare l'azione amministrativa ai principi di **Integrità, Trasparenza e Accountability**, in coerenza con quanto definito nelle Linee Guida sul Governo Aperto dell'Open Government Forum e nell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, lavorando con la società civile per rafforzare l'ascolto e la fiducia dei cittadini.

Richiamate le **Linee Programmatiche di Mandato** per il quinquennio 2021 – 2026 [di cui il Consiglio Metropolitan ha preso atto con Deliberazione collegiale n. 3 del 23.02.2022], con Deliberazione Consiliare n. 56/2025 del 19 dicembre 2025 l'Organo Collegiale ha identificato, in materia di gestione del rischio corruttivo, le **Linee Strategiche [LS]** sintetizzate nella **Tabella sottostante**.

Linee Strategiche Sottosezione <i>Rischi Corruttivi e Trasparenza</i> – Piao 2026 - 2028	
LS_1	Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini.
LS_2	Semplificazione dei processi di predisposizione della Sottosezione di programmazione 2.3 [Rischi Corruttivi e Trasparenza] del Piao dell'Ente per ridurre gli oneri sull'Amministrazione e fornire strumenti più accessibili da parte dei cittadini.
LS_3	Creazione e protezione di Valore Pubblico attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità.
LS_4	Miglioramento della trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici.
LS_5	Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli Stakeholder.
LS_6	Consolidamento delle pratiche di Whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse

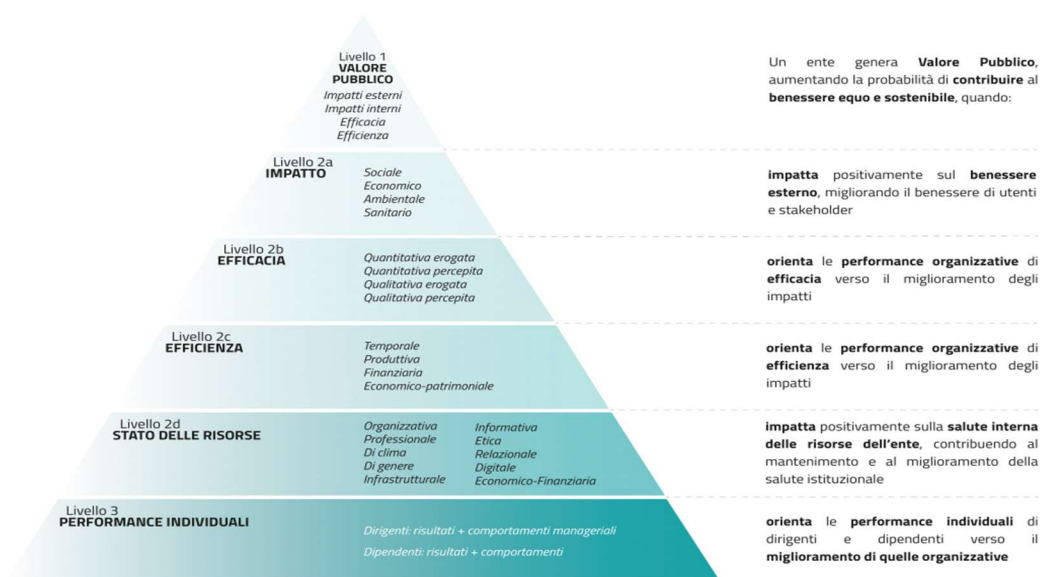
l'articolazione della Strategia Anticorruptiva in Obiettivi – Azioni – Tempi – Risultati Attesi – Indicatori – Target si rinvia all'[Allegato Unico alla sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza](#), che costituisce l'[Allegato C\)](#) alla presente Sottosezione quale sua parte integrante e sostanziale.

2.3.3 - Il Contesto Interno.

L'Analisi del **Contesto Interno** [Fonte dati - Direzione Risorse Umane CMT0 – 3/12 dicembre 2025] ha da sempre affrontato, per il tramite dei Piani Nazionali Anticorruzione finora adottati dall'Anac [Pna 2013/2015/2019/2022/aggiornamenti 2023 e 2024 al Pna 2022], gli aspetti legati all'*organizzazione* e alla *gestione operativa* dell'Ente potenzialmente suscettibili di influenzare la sensibilità della Tecnostruttura al rischio corruttivo con attenzione rivolta, in particolare, alla:

- 1] struttura organizzativa [Organigramma];
- 2] complessità organizzativa [ambiti di azione, modalità operative e responsabilità connesse];
- 3] dimensioni [dotazione di personale e sua collocazione per macroattività];
- 4] Mappatura dei Processi.

Con l'obiettivo di innovare nella continuità la Città Metropolitana di Torino propone, in coerenza alle indicazioni cristallizzate nel Pna 2025 e alla **Linea Strategica 2 [LS_2]** identificata dal Consiglio Metropolitan con Deliberazione n. 56/2025 del 19 dicembre 2025, una **Analisi Interna** che non tocca la situazione generale dell'Organizzazione Metropolitana [punti 1 – 2 – 3] per la quale si rinvia in ottica di semplificazione e non duplicazione alla Sottosezione del Piao 3.1 [Organizzazione e Capitale Umano], ma che intende invece incentrarsi sulla **fotografia dei procedimenti disciplinari** attivati dall'Amministrazione Metropolitana nel triennio 2023/2025 con la finalità di estrapolare dai dati valutazioni che, costituendo **patrimonio comune, unitario ed integrato** per l'anno 2026, possano fornire indicazioni di rilievo circa lo **Stato delle Risorse** dell'Ente e la sua impermeabilità o meno al rischio di *maladministration* [cfr. **modello di misurazione ispirato ai principi del framework della Piramide del Valore Pubblico** proposto dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo].



Piramide del valore pubblico

Nelle Tabelle seguenti viene delineata l'istantanea richiesta dal RPCT e fornita dalla Direzione Risorse Umane nel dicembre 2025 afferente ai **procedimenti disciplinari** avviati all'interno della Città Metropolitana di Torino assumendo, quale base temporale di riferimento della ricognizione, il triennio 2023/2025.

Numero <i>procedimenti disciplinari</i> distinti per annualità – Triennio 2023/2025	
Anno 2023	7
Anno 2024	3
Anno 2025	2

<i>Procedimenti disciplinari</i> attivati dalla CMTò – Triennio 2023/2025 – Condotte/Esito		
Anno	Condotta contestata	Esito
2023	Imprecazioni e offese personali a collega	Multa pari a 4 ore di retribuzione
2023	Inosservanza regole in materia di visita fiscale	Multa pari a 4 ore di retribuzione
2023	Omissioni dovute a negligenza nella tenuta di appositi registri informatici interni all'Ente [excel] senza danno verso l'esterno	Archiviazione
2023	Sottrazione ingiustificata a richiesta di incontro da parte del superiore su chiarimenti circa le attività svolte	Archiviazione
2023	Omessa informazione di decisioni al superiore senza danno verso l'esterno	Archiviazione
2023	Presunta compromissione della riservatezza di contenuti sensibili senza danno verso l'esterno	Archiviazione
2023	Assenza ingiustificata per più di 3 giorni	Licenziamento con preavviso
2024	Comportamento scorretto verso superiori – risposta <i>in malo modo</i> ad una richiesta di incontro da parte del superiore	Archiviazione

Procedimenti disciplinari attivati dalla CMTò – Triennio 2023/2025 – Condotte/Esito		
2024	Negligenza nella tenuta del registro dell'armeria	Mobilità volontaria del dipendente – Fascicolo trasmesso all'Ente di destinazione [pendente la comunicazione dell'esito]
2024	Presunto conflitto di interessi	Archiviazione
2025	Comportamento scorretto per aver guardato dentro la borsa di una collega senza alcuna sottrazione	Rimprovero scritto
2025	Alterco con responsabile originato dalla non condivisione della costituzione della squadra di lavoro	1 giorno di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

Numero <i>procedimenti disciplinari</i> distinti per tipologia sanzionatoria – Triennio 2023/2025	
Archiviazione	6
Rimprovero scritto	1
Multa pari a 4 ore di retribuzione	2
Sospensione dal servizio [1 giorno] con privazione della retribuzione	1
Licenziamento con preavviso	1
Esito pendente a seguito di mobilità volontaria del dipendente	1

Il **dato quantitativo**, che emerge, è certamente confortante. Su un numero complessivo [e *ab origine* comunque esiguo rispetto alla dotazione di personale dell'Ente] di dodici [**12**] **procedimenti disciplinari** nel **triennio 2023/2025**, la flessione è positivamente importante ed è forte la convinzione che sulla stessa abbia contribuito ad incidere l'attività che in ambito anticorruptivo è stata portata avanti ed implementata dal RPCT e dal Presidio a suo supporto [per il cui *monitoraggio* si rinvia alle **Relazioni Annuali RPCT** pubblicate in piattaforma *Amministrazione Trasparente* nella Sezione *Altri Contenuti* – sottosezione *Prevenzione della Corruzione*].

Se si guarda al **dato qualitativo** delle **condotte contestate**, in quattro [**4**] casi [**2** per il 2023, **1** per il 2024 e **1** per il 2025] il comportamento oggetto di contestazione è incentrato sul rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, per il quale occorre prendere in considerazione molteplici aspetti primi tra tutti le relazioni interpersonali e il rapporto con i superiori. Il focus sostanziale punta, dunque, su un tema, quello del **benessere organizzativo** o **salute organizzativa** nell'Amministrazione Metropolitana, che deve indicare e indica le condizioni culturali e organizzative che determinano la qualità della convivenza in ambito lavorativo. Il contributo che il **dato analizzato** intende portare al Piao 2026 – 2028 è quello di perseverare, nella programmazione della Sezione 3 [*Organizzazione e Capitale Umano*] – Sottosezioni 3.1 [*Struttura Organizzativa*] e 3.2.2 [*Piano delle Azioni Positive*], nella previsione e misurazione di un insieme di elementi che descrivano il c.d. *clima organizzativo*, ovvero l'atmosfera prevalente che circonda l'Organizzazione, il livello morale e l'intensità dell'insieme dei sentimenti di appartenenza, affezione e buona volontà che si riscontra tra i dipendenti [Mullins 2005]. Il focus delle responsabilità connesse deve condurre, parallelamente, alla centralità della **competenza dirigenziale** in tema di **benessere organizzativo**, in relazione alla quale non si deve trascurare il combinato disposto di cui agli articoli 13 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici [D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i.] e 21 del Codice di Comportamento dell'Ente [approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024] per il quale *il Dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è*

preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali, comportandosi in maniera leale, trasparente ed imparziale nei rapporti con i colleghi e i dipendenti, garantendo l'equità nella ripartizione dei carichi di lavoro facendo riferimento alle capacità ed attitudini dei suoi sottoposti, l'imparzialità nella valutazione del personale, impegnandosi a diffondere le buone prassi e a rafforzare la fiducia verso l'Amministrazione. Rispetto a questa seconda evidenza il contributo che il **dato analizzato** intende portare al Piao 2026 – 2028 è quello di perseverare, nella programmazione 2026 della Sottosezione 3.3 [*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – Piano della Formazione*], nell'attività metodologica di formazione sui temi portanti dell'Etica e dell'Integrità nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Osservando sempre il **dato qualitativo** delle **condotte contestate**, in due [2] casi [1 per il 2023 e 1 per il 2025] il comportamento oggetto di contestazione è incentrato su atteggiamenti genericamente molesti per i quali valgono le medesime considerazioni articolate nel passaggio che precede:

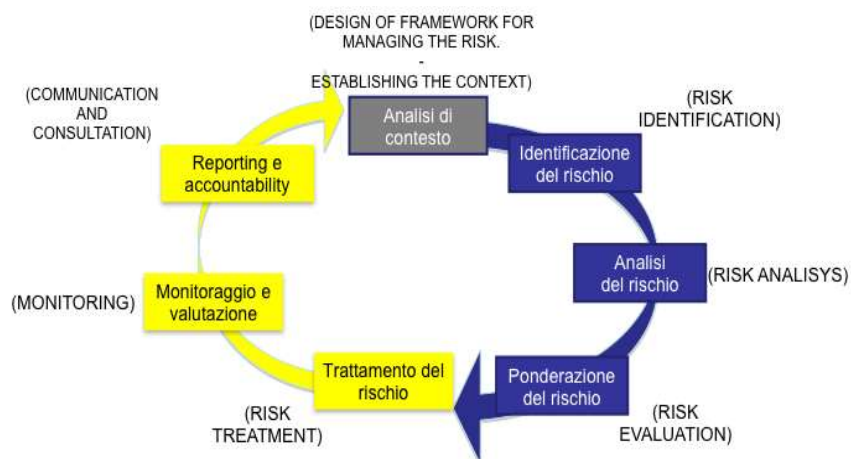
- programmare per il **2026**, nella Sezione 3 [*Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione Piano delle Azioni Positive*], la previsione e misurazione di un insieme di elementi che descrivano e preservino il c.d. *clima organizzativo*;
- programmare per il **2026**, nella Sottosezione 3.3 [*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale/Piano della Formazione*], l'attività metodologica di formazione sui temi portanti dell'Etica e dell'Integrità nell'azione della Pubblica Amministrazione.
- programmare per il **2026**, nella Sottosezione 3.3 [*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale/Piano della Formazione*], momenti formativi sulla “gestione dei conflitti” a favore di dirigenti, EQ e personale dipendente.

Ancora sul **dato qualitativo** delle **condotte contestate**, in sei [6] casi [4 per il 2023 e 2 per il 2024] il comportamento oggetto di contestazione sottende il grande rilievo che deve essere riservato al **Processo** [nelle fattispecie concrete oggetto di Analisi la tenuta di registri informatici interni, le norme in materia di visita fiscale, la *privacy* nella predisposizione e pubblicazione di atti amministrativi, il regime delle presenze e assenze, la tenuta del registro dell'armeria, le norme e i controlli in materia di conflitto di interessi], vale a dire a quella *sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano le risorse in un output destinato a soggetti interni o esterni all'Amministrazione*.

Il contributo che il **dato analizzato** intende portare al Piao 2026 – 2028 è quello di consolidare anche per il **2026** la centralità del **Sistema di gestione del Rischio Corruttivo** per il quale occorre fare riferimento all'Allegato 1 al Pna 2019 il quale, nel suggerire una graduale semplificazione dello stesso, ivi compresa l'attività di identificazione delle funzioni istituzionali, dei macroprocessi e dei processi amministrativi attraverso *un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità dell'Amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera*, chiarisce che l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del Contesto Interno è la **Mappatura dei Processi** con identificazione di **Rischi** presidiati da **Misure** preventive a contrasto.

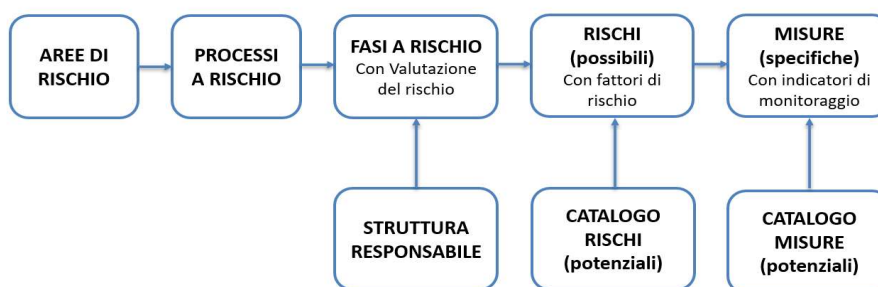
In coerenza alle indicazioni cristallizzate nel Pna 2025 e alla **Linea Strategica 3 [LS_3]** identificata dal Consiglio Metropolitan con Deliberazione n. 56/2025 del 19 dicembre 2025, si programma per il **2026**, in ottica di coordinamento ed integrazione propria del Piao, l'avvio della predisposizione della **Mappatura Unica dei Processi** in modo tale da rispondere ad esigenze di semplificazione e da consentire di disporre di un unico strumento di analisi dell'attività complessiva dell'Amministrazione Metropolitana.

Il processo di **Risk Management** in ambito anticorruptivo, schematizzato nell'immagine seguente,



è contenuto nell'**Allegato Unico** alla presente Sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* ed è costruito con gli elementi fondamentali riportati nella figura sottostante.

Modulo Anticorruzione



Se si osserva il **dato qualitativo** degli **esiti procedurali**, balza all'evidenza come in sei [6] casi su dodici [12] complessivi il procedimento si sia concluso con un provvedimento di archiviazione. Se nel 50% dei casi contestati è stata accertata l'insussistenza del fatto addebitato è ragionevole pensare che, prima di attivare formalmente un procedimento disciplinare e di impegnare ed **aggravare** il competente Ufficio [Upd] in correlate attività di indagine finalizzate a corroborare una condotta oggetto di contestazione già *inconsistente in partenza*, il Dirigente della Direzione di assegnazione del dipendente coinvolto debba analizzare attentamente, *ex ante* rispetto alla trasmissione all'Upd, gli estremi del comportamento in argomento per valutare la suscettibilità o meno dell'inoltro del fascicolo all'Ufficio competente in materia di disciplinari. Anche in questo scenario, pertanto, il contributo che il **dato analizzato** intende portare al Piao 2026 – 2028 è quello di consolidare, anche per il **2026**, la centralità del **Sistema di gestione del Rischio Corruttivo** e della **Mappatura Unica dei Processi** all'interno della quale, con puntuale riferimento al **Processo Disciplinari**, si dovrà intervenire nella identificazione e valutazione del *Rischio specifico* e nella correlata previsione di *Misure preventive a contrasto*.

Il *corpus* dei dati richiesti e forniti consente, altresì, di riflettere sui concetti di **dimensione oggettiva** e di **percezione soggettiva** del fenomeno oggetto di analisi, nel senso che fotografa quelle che è possibile definire in chiave di *presunte condotte devianti registrate*, atteso che la rilevazione triennale non percepisce [perchè non intercetta] un numero potenzialmente più rilevante di comportamenti anomali che compongono il c.d. *sommerso* anche inquadrabile in termini di **numero oscuro**, vale a dire la differenza tra *devianza reale* e *devianza misurata*.

Dal quadro dei dati analizzati non emerge, inoltre, il **canale di acquisizione della notizia della presunta infrazione**. Sul punto, l'unico **dato noto** [perchè di stretta competenza del RPCT e del

Presidio a suo supporto come tale oggetto di incrocio con le evidenze dei disciplinari] è che le condotte oggetto di addebito non sono ascrivibili, sempre per il triennio 2023/2025, all'istituto del **Whistleblowing** le cui potenzialità e i cui meccanismi di tutela e protezione da misure ritorsive potrebbero incidere positivamente sul *numero oscuro* cui si accennava poc'anzi.

In coerenza alle indicazioni cristallizzate nel Pna 2025 e alla **Linea Strategica 6 [LS_6]** identificata dal Consiglio Metropolitan con Deliberazione n. 56/2025 del 19 dicembre 2025 si programma, pertanto, per il **2026**:

- la previsione, nella Sottosezione 3.3 [*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – Piano della Formazione*], dell'attività metodologica di formazione sull'istituto del *Whistleblowing*;
- l'aggiornamento delle Direttive in materia interne all'Ente [già adottate con nota del Segretario Generale/RPCT prot. n. 00087047 del 21 giugno 2024] così da allinearle alle **Deliberazioni Anac nn. 478 e 479 del 26 novembre 2025** con le quali, rispettivamente, sono state approvate le *Linee Guida in tema di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione* nonché le *modifiche ed integrazioni alla Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023 e ai relativi Allegati 2 e 3*.

In ottica strettamente statistica, a seguito dei controlli effettuati, si rileva, funzionalmente alle eventuali future azioni da intraprendere in relazione al Sistema di Gestione del Rischio, un incremento nel 2025 degli affidamenti diretti.

Da segnalare, altresì, che la struttura organizzativa dell'Ente è stata interessata da una modifica al **Piano di Riassetto Organizzativo** formalizzato con il Decreto del Sindaco metropolitano n. 8/2026 del 21 gennaio 2026 avente ad oggetto "*Riassetto organizzativo – Modifiche e ridefinizione della struttura organizzativa e del funzionigramma con contestuale graduazione delle funzioni e delle responsabilità delle Direzioni interessate. Attribuzione ambiti di responsabilità alle strutture organizzative. Modifica n. 26*".

2.3.4 - Il Contesto Esterno.

L'Analisi del **Contesto Esterno** [Fonte *Piano Strategico Metropolitan 2024/2026 – Torino Metro(Poli) Montana*] ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Città Metropolitana di Torino opera con riferimento a variabili di diverso tipo, da quelle demografiche e sociali a quelle culturali, economiche e territoriali, dal tessuto imprenditoriale fino allo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Per quel che riguarda le citate dinamiche si fa specifico rinvio al Piano Strategico Metropolitan [PSM 2021 – 2023 *Torino Metropoli Aumentata*] che è stato il frutto di un intenso percorso di pianificazione partecipata che ha previsto la consultazione e il coinvolgimento delle Istituzioni, delle forze economiche e sociali, della società civile, dei corpi intermedi, del mondo della cultura e della ricerca e, più in generale, di tutti i cittadini interessati. Piano che si articola nei sei [6] assi che corrispondono, peraltro, ai sei [6] punti programmatici previsti nel Programma Next Generation Europe e alle sei [6] Missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza [Pnrr]. In data **27 settembre 2023** l'Ente ha invitato tutto il territorio a prendere parte al primo incontro pubblico per il lancio del processo partecipativo finalizzato alla redazione del nuovo **Piano Strategico Metropolitan [PSM] relativo al triennio 2024 - 2026**. Sono state presentate le linee di indirizzo per la definizione del nuovo PSM 2024 – 2026, è stata restituita una panoramica delle progettualità realizzate e in corso di realizzazione, sono state presentate le tappe del processo di pianificazione partecipata ed è stata data voce al territorio. La consultazione del **PSM 2024 - 2026** al link <https://www.cittametropolitana.torino.it/piano-strategico-metropolitano>.

Di interesse per l'analisi del Contesto Esterno è il focus dell'**Istat** pubblicato in data **2 febbraio 2023**, all'interno del quale è presentata una **analisi multitematica sulle Città Metropolitane**

articolata in un set di indicatori chiave che consente di identificare le principali caratteristiche, le diversità o i fattori comuni dei territori, compreso quello metropolitano di Torino. È una analisi a mezzo della quale sono stati affrontati alcuni aspetti socio demografici e di contesto economico tra cui la dinamica della popolazione, l'invecchiamento, la mortalità, le scelte insediative, il mercato del lavoro, il livello di istruzione, il pendolarismo e le caratteristiche del tessuto produttivo, secondo uno studio comparato dei territori urbani costituiti dal Comune capoluogo [polo urbano] e dalle cinture urbane di primo e secondo livello che consentono di osservare le dinamiche evolutive della città [link <https://www.istat.it/news-dati-alla-mano/citta-metropolitane-ditalia-come-cambiano-i-territori-e-le-scelte-degli-italiani/>].

Di rilievo, altresì, l'indagine sulla **natimortalità imprenditoriale in provincia di Torino** sulla base dei dati delle nuove iscrizioni e cancellazioni di impresa occorse nell'anno **2024** [per lo studio completo il link <https://www.to.camcom.it/nati-mortalita-delle-imprese-nella-provincia-di-torino>].

In riferimento a variabili di tipo criminale si riporta il link alla **Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nell'anno 2024** [link <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>] che presenta passaggi molto significativi.

In riferimento all'**analisi regionale** la Relazione evidenzia come *il territorio della Regione Piemonte e il suo tessuto economico - imprenditoriale risulti, come già in passato, particolarmente attrattivo per le organizzazioni mafiose, in particolare per la 'ndrangheta. Si tratta infatti di un contesto economico vivace benché abbia fatto registrare nel 2024 una crescita economica modesta, con un incremento del Prodotto Interno Lordo [PIL] dello 0,4% nei primi sei mesi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in linea con la media nazionale. La congiuntura economica regionale ha risentito di vari fattori, tra cui il calo della domanda estera e la debolezza del settore manifatturiero, in particolare nell'automotive, che ha visto un significativo rallentamento. Il contesto criminale della Regione è caratterizzato da un radicamento mafioso, a forte connotazione 'ndranghetista, risalente storicamente ai fenomeni migratori interni degli anni '50 del secolo scorso. Oltre alla costituzione di virtuose comunità di lavoratori e professionisti, infatti, nella Regione Piemonte si sono purtroppo riprodotti i modelli criminali tipici dei territori di origine delle regioni del sud Italia. La 'ndrangheta, tra le altre, è la matrice mafiosa che ha fatto registrare nel tempo uno sviluppo più funzionale e complesso delle proprie strutture criminali: caratterizzate da rigorosi criteri di ripartizione dei settori e delle zone di influenza, le prime cellule di 'ndrangheta si sono evolute, nel corso degli anni, in veri e propri locali. Un fenomeno, questo, che ha permesso, come riscontrato da importanti inchieste degli ultimi anni [per citarne alcune si ricordano le operazioni "Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Maglio" (2011), "Colpo di Coda" (2012), "Esilio" e "Val Gallone" (2013), "San Michele" (2014) e "Barbarossa" (2018)], la riproduzione di strutturati e distinti organismi mafiosi calabresi in costante contatto con la casa madre reggina, a conferma del carattere unitario della 'ndrangheta.*

Conformemente al paradigma mafioso declinato al di fuori dei territori di origine, anche in Piemonte le matrici mafiose tradizionali tendono ad agire sotto traccia perseguendo le proprie finalità illecite lontane dai riflettori investigativi e facendo ricorso ad azioni violente solo in situazioni di extrema ratio. Qui le mafie, e in particolare le cosche calabresi, hanno sempre cercato di instaurare rapporti di commistione con i rappresentanti delle Istituzioni locali, delle professioni e dell'imprenditoria, creando quell'area grigia in cui l'esercizio del potere e il governo delle risorse del territorio è funzionale ad una logica di accrescimento non solo del capitale economico ma anche e soprattutto di quello "sociale". Le inchieste giudiziarie recenti e l'azione preventiva svolta dalla Dia e dalle altre Forze di Polizia nel periodo di riferimento hanno documentato i tentativi di infiltrazione delle mafie, in particolare della 'ndrangheta, nell'economia regionale soprattutto in quei settori economici in cui sono più ampie le opportunità di profitto.

Sono stati disvelati, infatti, gli interessi preminenti nel settore turistico - alberghiero, della ristorazione, della gestione di servizi pubblici e di immobili da parte dei sodali del locale di Volpiano [TO] ritenuti, tra l'altro, responsabili di reimpiego di capitali illeciti anche tramite prestanome. Rilevanti inchieste hanno fatto luce sull'infiltrazione di sodalizi riconducibili a cosche reggine anche nel settore dell'edilizia e dei trasporti, sfociata nell'aggiudicazione indebita di appalti per lavori di manutenzione di strade ed autostrade. L'estensione territoriale del Piemonte ed il suo variegato tessuto socio - economico fa sì che vi sia spazio di manovra anche per organizzazioni criminali di altra matrice, quali quelle riconducibili a cosa nostra e, in misura residuale, alla camorra o alle mafie pugliesi. Si registra, altresì, la presenza di gruppi delinquenziali di origine africana [in particolare nigeriana], albanese e romena, particolarmente attivi in diversificati settori di competenza.

In riferimento all'**analisi provinciale** la Dia rileva come *l'ampio territorio dell'area metropolitana di Torino e della provincia evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato, composto da sodalizi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono. Tali sodalizi, tuttavia, appaiono ricoprire un ruolo di secondo piano rispetto a quello interpretato dalla 'ndrangheta. Qui le consorterie criminali calabresi prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio - economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica, non disdegnando, se necessario, il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento dei propri disegni illeciti. Le attività investigative e le evidenze giudiziarie degli ultimi anni hanno censito l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste. Le organizzazioni criminali operanti nel capoluogo piemontese sono state interessate, nel corso del 2024, da importanti esiti giudiziari per il cui dettaglio si rinvia alla lettura puntuale della **Relazione**.*

In relazione all'**accesso ai cantieri** la normativa antimafia garantisce una tutela efficace contro le infiltrazioni della criminalità organizzata fino al completamento delle opere pubbliche. Durante l'esecuzione dei lavori, i Prefetti, basandosi sui dati raccolti dalle Forze di polizia durante le ispezioni nei cantieri, possono adottare misure interdittive antimafia che modificano eventuali autorizzazioni già rilasciate. Le informazioni raccolte durante questi interventi sono di norma trasmesse alle Prefetture competenti e alimentano il Sistema Informativo di Rilevazione Accessi ai Cantieri [S.I.R.A.C.], gestito dalla Dia.

Le verifiche effettuate in loco includono il controllo della presenza di persone e aziende, dei mezzi e delle attrezzature utilizzate, oltre alla documentazione contrattuale relativa ai rapporti tra Enti appaltanti, appaltatori e subappaltatori. Questi controlli, disposti dai Prefetti in conformità con l'art. 93 del D. Lgs. n. 159/2011 e s.m.i. e condotti dai Gruppi Interforze provinciali, rappresentano un efficace strumento di monitoraggio delle possibili infiltrazioni mafiose durante la realizzazione delle opere pubbliche. La normativa, quindi, non si limita alla fase preliminare delle gare d'appalto, ma si estende anche alla fase operativa e all'esecuzione dei lavori. Nella **Relazione** sono stati riepilogati, distinti per semestre, gli accessi eseguiti dalla Dia che, nel **2024**, hanno interessato complessivamente *n. 200 cantieri con il contestuale controllo di n. 4.364 persone fisiche, n. 1.157 imprese e n. 2.345 mezzi d'opera. Nella Regione Piemonte nell'anno 2024 sono stati effettuati n. 4 accessi a cantieri con contestuale controllo di n. 350 persone fisiche, n. 149 imprese e n. 377 mezzi d'opera.* Per quanto riguarda le attività di prevenzione antimafia connesse all'utilizzo dei **fondi Pnrr**, gli accessi eseguiti dalla Dia nel 2024 hanno interessato complessivamente n. 53 cantieri con il contestuale controllo di n. 668 persone fisiche, n. 231 imprese e n. 408 mezzi d'opera. *Nella Regione Piemonte nell'anno 2024 sono stati effettuati, per il Pnrr, n. 1 accesso a cantieri con contestuale controllo di n. 38 persone fisiche, n. 12 imprese e n. 29 mezzi d'opera.*

Con nota RPCT prot. n. 00213045 del 9 dicembre 2025 è stato richiesto alla **Prefettura di Torino**, per il **triennio 2023 – 2025**, il **dato statistico relativo all'adozione di provvedimenti antimafia** ex articolo 84 del D. Lgs. n. 159/2011 e s.m.i..

La Prefettura ha riscontrato con nota prot. di arrivo n. 00220146 del 22 dicembre 2025 i dati in argomento elaborati prima per singola annualità poi aggregati, riportati nelle Tabelle seguenti.

Provvedimenti Antimafia – Anno 2023			
Tipologia	Numero distinto per tipologia	Totale	Settori
Informazioni interdittive antimafia	10	14	Edilizia [n. 5 provvedimenti] – Trasporti [n. 6 Operatori] – Pulizia/disinfezione/raccolta e depurazione acque [n. 3 Operatori]
Diniegghi di iscrizione in c.d. <i>white list</i>	4		

Provvedimenti Antimafia – Anno 2024			
Tipologia	Numero distinto per tipologia	Totale	Settori
Informazioni interdittive antimafia	17	23	Alimentari/bar/ristoranti/panetterie [n. 7 provvedimenti] – Edilizia/costruzioni/installazioni impiantistiche/ponteggi [n. 5 provvedimenti] – Autotrasporto [n. 4 provvedimenti]
Diniegghi di iscrizione in c.d. <i>white list</i>	3		
Misure di prevenzione collab. ex art. 94 bis D. Lgs. n. 159/2011	3		

Provvedimenti Antimafia – Anno 2025 [dati al 18 dicembre 2025]			
Tipologia	Numero distinto per tipologia	Totale	Settori
Informazioni interdittive antimafia	8	22	Edilizia [n. 7 provvedimenti] – Costruzione/Manutenzione di strade e autostrade [n. 3 provvedimenti] - Attività di montaggio stand e organizzazione di manifestazioni fieristiche [n. 3 provvedimenti]
Diniegghi di iscrizione in c.d. <i>white list</i>	9		
Misure di prevenzione collab. ex art. 94 bis D. Lgs. n. 159/2011	2		
Comunicazione interdittiva	1		
Codecisioni sfavorevoli [provvedimenti interdittivi Struttura Binazionale controlli antimafia imprese operanti Tav Torino Lione]	2		

Provvedimenti Antimafia – Triennio 2023/2025 [dati al 18 dicembre 2025]			
Aggregazione Dati			
Tipologia	Numero distinto per tipologia	Totale	Settori
Informazioni interdittive antimafia	35	59	Edilizia [n. 17 provvedimenti] – Trasporto/Autotrasporto [n. 10 provvedimenti] – Alimentari/bar/ristoranti/panetterie [n. 7 provvedimenti] - Costruzione/Manutenzione di strade e autostrade [n. 3 provvedimenti] - Pulizia/disinfezione/raccolta e depurazione acque [n. 3 provvedimenti] - Attività di montaggio stand e organizzazione di manifestazioni fieristiche [n. 3 provvedimenti]
Diniegghi di iscrizione in c.d. <i>white list</i>	16		
Misure di prevenzione collab. ex art. 94 bis D. Lgs. n. 159/2011	5		
Comunicazione interdittiva	1		
Codecisioni sfavorevoli [provvedimenti interdittivi Struttura Binazionale controlli antimafia imprese operanti Tav Torino Lione]	2		

Dal dato acquisito balzano all'evidenza:

- in chiave **quantitativa**, un importante incremento dall'anno 2023 all'anno 2024 e una stabilizzazione del numero dall'anno 2024 all'anno 2025;
- in chiave **qualitativa**, l'esposizione al rischio di infiltrazione di taluni settori [*in primis* l'edilizia];

il che deve tradursi, per l'Apparato Anticorruptivo dell'Amministrazione Metropolitana, in una attenzione particolare da riservare, per l'**anno 2026**, a tutti gli afferenti **Processi Amministrativi** [*in primis* ai **Processi di affidamento** con *focus* sulla fase di **esecuzione contrattuale**] e all'applicazione integrata della **Procedura interna in materia di contrasto a potenziali fenomeni di riciclaggio**.

Di grande interesse anche la **Relazione** dell'**ANBSC** [Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata] sull'attività svolta nell'**anno 2024**. Nel 2024 sono state amministrate oltre **3.265** imprese soggette a provvedimenti di ablazione patrimoniale, sia in fase giudiziaria [post confisca di secondo grado] che in fase di confisca definitiva. I dati raccolti evidenziano una tendenza ormai consolidata nella dinamica delle destinazioni ex art. 48 del Codice antimafia. In particolare, la rilevazione regionale effettuata nell'anno di riferimento **2024** ha restituito la presenza di n. **154 aziende** amministrate dall'ANBSC [suddivise tra confisca definitiva e non] attive sul mercato, ripartite come nella seguente tabella:

REGIONE	Confisca definitiva	Fase giudiziaria	TOTALE
BASILICATA	2	1	3
CALABRIA	11	2	13
CAMPANIA	24	8	32
EMILIA ROMAGNA	2	1	3
LAZIO	32		32
LOMBARDIA	3		3
MOLISE		1	1
PIEMONTE	1	4	5
PUGLIA	7		7
SARDEGNA	1		1
SICILIA	52		52
TOSCANA	1		1
VENETO	1		1
TOTALE	137	17	154

In **Piemonte** una presenza di cinque [5] aziende operanti nei settori *attività dei servizi di alloggio e di ristorazione* [1], *commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli* [2], *fornitura di acqua reti fognarie attività di gestione dei rifiuti e risanamento* [1] e *noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese* [1].

Nella tabella seguente si evidenzia la distribuzione cumulata dei beni confiscati [destinati e in gestione in valore assoluto].

2024	TOTALE Destinati		TOTALE In Gestione		TOTALE		COMUNI non interessati da beni confiscati	
Zona geografica	Immobili	Comuni interessati	Immobili	Comuni interessati	Immobili	Comuni interessati	Nr. Comuni	%
Isole	10681	264	5724	224	16405	309	459	60%
Sardegna	220	32	234	38	454	52	325	86%
Sicilia	10461	232	5490	186	15951	257	134	34%
Sud	10113	475	6149	409	16262	588	1203	67%
Abruzzo	153	38	292	44	445	60	245	80%
Basilicata	28	4	36	9	64	11	120	92%
Calabria	3649	152	1809	115	5458	179	231	56%
Campania	4121	160	3304	156	7425	198	353	64%
Molise	6	4	16	4	22	7	129	95%
Puglia	2156	117	692	81	2848	133	125	48%
Nord-ovest	2903	398	2496	353	5399	590	2469	81%
Liguria	251	27	246	33	497	47	188	80%
Lombardia	2186	289	1374	221	3560	394	1150	74%
Piemonte	436	76	863	94	1299	140	1066	88%
Valle d'Aosta	30	6	13	5	43	9	65	88%
Centro	1924	159	2433	176	4357	246	750	75%
Lazio	1441	97	1797	86	3238	125	253	67%
Marche	37	10	185	30	222	36	203	85%
Toscana	329	44	346	48	675	68	219	76%
Umbria	117	8	105	12	222	17	75	82%
Nord-est	806	136	948	131	1754	214	1266	86%
Emilia Romagna	366	60	713	76	1079	104	244	70%
Friuli Venezia Giulia	81	11	25	10	106	17	201	92%
Trentino Alto Adige	18	4	25	4	43	8	325	98%
Veneto	341	61	185	41	526	85	496	85%
Esteri			43		43			
Totale	26427	1432	17793	1293	44220	1947		

Nella Tabella seguente si evidenzia il rapporto beni confiscati/numero di abitanti per Regione.

Regione	Abitanti	Immobili Destinati	1 immobile per nr. Abitanti	Immobili in Gestione	1 immobile per nr. Abitanti	Totale Immobili	1 immobile per nr. Abitanti
Sicilia	5.011.427	10.461	479	5.490	913	15.951	314
Calabria	1.968.573	3.649	539	1.809	1.088	5.458	361
Campania	5.766.810	4.121	1.399	3.304	1.745	7.425	777
Puglia	4.052.566	2.156	1.880	692	5.856	2.848	1.423
Lazio	5.502.886	1.441	3.819	1.797	3.062	3.238	1.699
Lombardia	9.704.151	2.186	4.439	1.374	7.063	3.560	2.726
Abruzzo	1.307.309	153	8.545	292	4.477	445	2.938
Valle d'Aosta	126.806	30	4.227	13	9.754	43	2.949
Liguria	1.570.694	251	6.258	246	6.385	497	3.160
Piemonte	4.363.916	436	10.009	863	5.057	1.299	3.359
Sardegna	1.639.362	220	7.452	234	7.006	454	3.611
Umbria	884.268	117	7.558	105	8.422	222	3.983
Emilia Romagna	4.342.135	366	11.864	713	6.090	1.079	4.024
Toscana	3.672.202	329	11.162	346	10.613	675	5.440
Marche	1.541.319	37	41.657	185	8.331	222	6.943
Basilicata	578.036	28	20.644	36	16.057	64	9.032
Veneto	4.857.210	341	14.244	185	26.255	526	9.234
Friuli Venezia Giulia	1.218.985	81	15.049	25	48.759	106	11.500
Molise	313.660	6	52.277	16	19.604	22	14.257
Trentino Alto Adige	1.029.475	18	57.193	25	41.179	43	23.941
Totale complessivo	59.451.790	26.427	2.250	17.750	3.349	44.177	1.346

Nella Tabella seguente si evidenziano gli immobili in gestione alla data del 31 dicembre 2024.

Regione	Totale	% nazionale	di cui	
			Terreni	% nazionale
Abruzzo	292	1,64%	87	1,45%
Basilicata	36	0,20%	14	0,23%
Calabria	1809	10,17%	770	12,85%
Campania	3304	18,57%	725	12,10%
Emilia Romagna	713	4,01%	118	1,97%
Esteri	43	0,24%	9	0,15%
Friuli Venezia Giulia	25	0,14%	4	0,07%
Lazio	1797	10,10%	361	6,02%
Liguria	246	1,38%	80	1,34%
Lombardia	1374	7,72%	157	2,62%
Marche	185	1,04%	84	1,40%
Molise	16	0,09%	8	0,13%
Piemonte	864	4,86%	375	6,26%
Puglia	692	3,89%	173	2,89%
Sardegna	234	1,32%	118	1,97%
Sicilia	5490	30,85%	2734	45,63%
Toscana	346	1,94%	86	1,44%
Trentino Alto Adige	24	0,13%	22	0,37%
Umbria	105	0,59%	46	0,77%
Valle d'Aosta	13	0,07%	3	0,05%
Veneto	185	1,04%	18	0,30%
Totale complessivo	17793		5992	

Nella Tabella seguente si evidenziano gli immobili in gestione per numero di Comuni interessati.

Regione	Nr. Comuni in regione (*)	Nr. Comuni interessati	Perc% Comuni interessati	Nr Beni in Gestione
Abruzzo	305	44	14,43%	292
Basilicata	131	9	6,87%	36
Calabria	404	115	28,47%	1809
Campania	550	156	28,36%	3304
Emilia Romagna	330	76	23,03%	713
Friuli Venezia Giulia	215	10	4,65%	25
Lazio	378	86	22,75%	1797
Liguria	234	33	14,10%	246
Lombardia	1506	221	14,67%	1374
Marche	225	30	13,33%	185
Molise	136	4	2,94%	16
Piemonte	1181	95	8,04%	864
Puglia	257	81	31,52%	692
Sardegna	377	39	10,34%	234
Sicilia	391	186	47,57%	5490
Toscana	273	48	17,58%	346
Trentino Alto Adige	282	3	1,06%	24
Umbria	92	12	13,04%	105
Valle d'Aosta	74	5	6,76%	13
Veneto	563	41	7,28%	185
Totale complessivo	7904	1294		17750
Esteri				43
				17793

La prevenzione in materia di **Anticorruzione** e di **Antiriciclaggio** traduce due dimensioni, l'una interna, l'altra esterna, della tutela dell'integrità, che richiedono un'attuazione organica e unitaria: rispetto a entrambe, infatti, ogni operatore pubblico è chiamato a censire i rischi, farne una

mappatura che serva a capire in concreto a quali di essi è esposto e come prevenirne il verificarsi, dotarsi di assetti organizzativi, di procedure e di controlli idonei a tale gestione, attivare i tradizionali strumenti di responsabilità e controllo dell'azione amministrativa per la verifica della legittimità dei comportamenti, dell'economicità della gestione pubblica, della correttezza delle decisioni, della corretta allocazione delle risorse economiche. A questi doveri si aggiunge anche quello di intercettare e comunicare prontamente anomalie, incoerenze, opacità in cui ogni Amministrazione abbia ad imbattersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali.

Nell'attuale contesto l'efficacia complessiva della collaborazione **antiriciclaggio**, integrata nel più generale **apparato anticorruptivo**, acquista ulteriore rilievo alla luce degli obiettivi di rilancio economico del Paese derivanti dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza [PNRR]: la gestione di ingenti risorse finanziarie e le istanze di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative rendono cruciale il buon funzionamento dei presidi di prevenzione e di salvaguardia dell'integrità pubblica.

Le segnalazioni analizzate nel 2023 dalla UIF [Unità di Informazione Finanziaria] hanno confermato l'interesse delle consorterie mafiose ad approfittare delle situazioni di crisi e delle conseguenti misure di supporto pubblico all'economia. Numerosi sono i casi di indebita percezione e distorto utilizzo di finanziamenti con garanzia pubblica, di bonus edilizi e, da ultimo, di finanziamenti e agevolazioni a valere su risorse del Pnrr. È emersa la presenza di fitte reti di imprese contigue a organizzazioni criminali che hanno avanzato richieste di accesso ad agevolazioni pubbliche, anche in ambito Pnrr, i cui proventi sono poi stati in parte impiegati in triangolazioni con intermediari siti in altri paesi comunitari.

Anche la corruzione è uno dei mezzi attraverso il quale la criminalità organizzata si infiltra nel mondo politico e amministrativo, condizionandone le scelte. È stata riscontrata una correlazione tra ipotesi di elusione/evasione fiscale e utilizzo di fondi neri per finalità di corruzione, soprattutto in occasione di illeciti perpetrati nell'ambito di gare di appalto, controlli fiscali e pratiche urbanistiche.

L'operatività delle società collegate a soggetti contigui ad ambienti di criminalità organizzata non si discosta da quella ordinaria dei settori di appartenenza, corroborando l'ipotesi investigativa di una completa **mimetizzazione** nel tessuto economico/imprenditoriale. Tali imprese accedono al credito bancario e a contributi di natura pubblica non solo per finalità di riciclaggio, bensì per un ampio controllo e penetrazione sul territorio. È frequente in questi casi il ricorso all'intestazione fittizia di attività imprenditoriali.

Secondo una ricerca dell'Unità [*Una mappatura sperimentale delle imprese potenzialmente connesse a contesti di criminalità organizzata* in UIF, *Rapporto Annuale 2020*, pp. 47 - 48], oltre 106.000 aziende, pari a circa il 2% del totale di quelle iscritte al Registro delle Imprese nel periodo 2005 - 2020, sono risultate potenzialmente prossime a contesti di criminalità organizzata. Il dato emerge da un esercizio sperimentale che ha incrociato le informazioni anagrafiche delle aziende e dei loro esponenti con i dati delle SoS. Le imprese i cui amministratori e gli altri esponenti aziendali sono risultati coinvolti in SoS riferibili a contesti di criminalità organizzata o di interesse dell'Autorità Giudiziaria, in particolare della Direzione Nazionale Antimafia [Dna], o risultano indagati per reati di mafia in base a notizie di stampa, o sono state classificate come potenzialmente prossime a contesti di mafia.

Un recente studio realizzato dalla Uif in collaborazione con ricercatori dell'*Einaudi Institute for Economics and Finance* e della *London School of Economics*, integra un precedente lavoro dell'Unità [lo studio a cui si fa riferimento è De Simoni, M. (2022), *The financial profile of firms infiltrated by organised crime in Italy*, Quaderni dell'Antiriciclaggio n. 17, Unità di Informazione Finanziaria (marzo)] e si sofferma sulle finalità perseguite dalle mafie nella propria strategia di contaminazione degli operatori economici legali. Oltre alla classica motivazione *funzionale*, che lega

l'infiltrazione all'obiettivo di realizzare le proprie attività illecite, emerge una finalità *competitiva*, secondo la quale l'impresa acquisisce vantaggi grazie al collegamento con la criminalità organizzata, come l'accesso a risorse finanziarie senza costi e l'uso della violenza e dell'intimidazione per eliminare i concorrenti. Per il perseguimento di questi fini, di norma le mafie utilizzano imprese costituite sin dall'inizio a questo scopo, mentre per il *puro investimento*, infiltrano imprese già esistenti, solitamente di dimensioni maggiori. Queste aziende, non direttamente coinvolte in attività illecite, generano profitti per le mafie e producono *esternalità positive*, come il rafforzamento del capitale relazionale con imprenditori, finanziatori, amministratori locali e politici. Tali opportunità di contatto favoriscono il radicamento del nuovo modello di contaminazione mafiosa, che si affianca alla più tradizionale *infiltrazione* [Cfr. Melillo, G. (2019), *Organizzazioni criminali, modelli di impresa e mercati* in S. Consiglio, P. Canonico, E. De Nito e G. Mangia, *Organizzazioni criminali - strategie e modelli di business nell'economia legale*, Donzelli].

Si tratta di un rapporto di contiguità con imprenditori a cui le organizzazioni criminali offrono servizi illegali di varia natura, quali false fatturazioni, risoluzione di conflitti sindacali, smaltimento dei rifiuti, riscossione coattiva di crediti, mediazione per appalti pubblici, compravendita di voti e intimidazione nei confronti di concorrenti. Sono gli stessi imprenditori che cercano tali servizi dalle organizzazioni criminali, creando reti relazionali basate su interessi reciproci [come ha osservato il gen. Carbone, Direttore della DIA, si è passati dalla figura dell'imprenditore *estorto* a quella dell'imprenditore *colluso* e alla nascita dell'impresa a *partecipazione mafiosa*, frutto di una *joint venture* tra imprese legali e mafia. Cfr. Carbone (Direttore Dia): «Il modello F24 è il nuovo kalashnikov della criminalità»], Sole 24 Ore, 19 maggio].

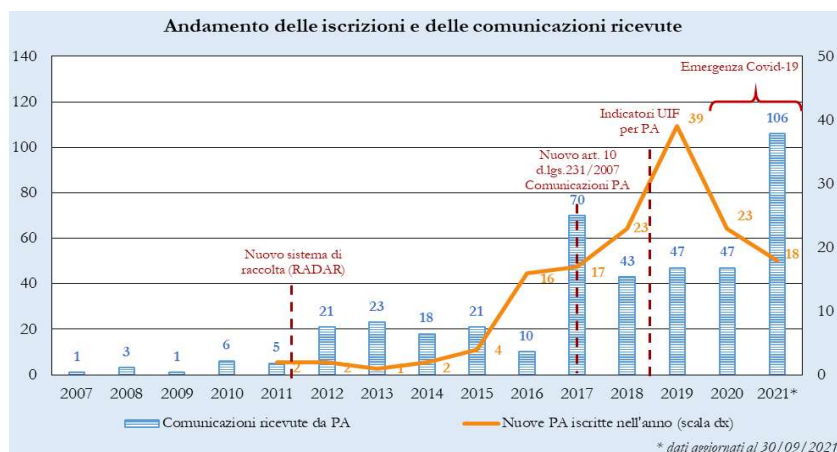
Questo comporta un'aumentata capacità per le mafie di mimetizzarsi nel tessuto economico e sociale, tanto che, come ha osservato il Procuratore Nazionale Antimafia dott. Melillo, «*la stessa nozione di un processo di infiltrazione mafiosa nell'economia è assolutamente fuorviante*» in quanto stiamo assistendo in realtà ad un processo di «*immedesimazione*» in cui «*l'economia criminale non si contrappone al mercato, ma ne conosce bene le regole e cerca di usarle ai propri fini*».

Le casistiche evidenziate dalle SoS e gli studi svolti dall'Unità indicano chiaramente che la contaminazione dell'economia legale da parte delle mafie avviene anche attraverso l'infiltrazione nelle Pubbliche Amministrazioni, in particolare quelle locali. Forte è altresì l'interesse delle consorterie a partecipare all'assegnazione di contratti pubblici e agevolazioni, dato il rilevante ammontare di risorse convogliato dallo Stato nell'economia.

Pertanto l'intero comparto pubblico gioca un ruolo chiave nel presidio delle istanze di tutela della legalità e dell'integrità nell'uso delle risorse messe a disposizione dell'economia. Agli uffici pubblici non sono richieste investigazioni al di fuori del perimetro delle proprie competenze, né un supplemento di istruttoria che rischi di rallentare l'attività amministrativa. Essi sono tenuti a mettere a fuoco i rischi che provengono dal mondo dell'economia e delle imprese con cui si confrontano, a leggere in modo integrato le informazioni raccolte nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, focalizzando la propria attenzione su eventuali, significative anomalie. Purtroppo, la collaborazione antiriciclaggio delle Pubbliche Amministrazioni permane ancora estremamente esigua. Il numero di comunicazioni pervenute negli ultimi anni, facenti capo a un numero ristretto di soggetti pubblici, si attesta nell'ordine di poche centinaia rispetto alla rilevante mole di segnalazioni provenienti dagli altri soggetti obbligati. Si tratta di una criticità di rilievo, se si considerano le rilevanti potenzialità [confermate anche dalle casistiche analizzate dalla Uif] che la collaborazione degli uffici pubblici può esprimere nell'intercettazione di possibili illeciti.

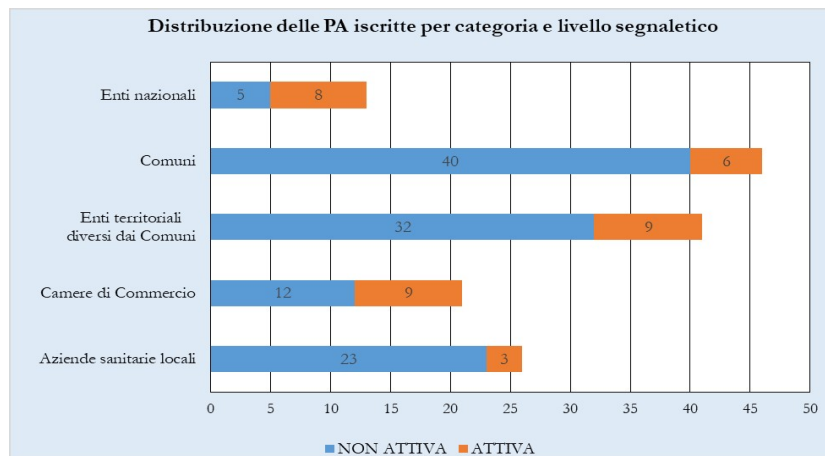
Di seguito i dati di contesto riportati nel **Quaderno dell'antiriciclaggio** n. 19/2022 elaborato dalla UIF rispetto alle **Pubbliche Amministrazioni**.

Nel corso del tempo il numero delle Pubbliche Amministrazioni iscritte al portale Infostat-UIF si è irrobustito, con una tendenza incrementale nel periodo 2018 - 2019 a conferma di un trend avviatosi negli anni immediatamente precedenti e in parte ridimensionatosi nel periodo 2020 – 2021. Alla data del 30 settembre 2021 risultavano registrati al portale Infostat-Uif 147 uffici; dal 2007 sono state inviate complessivamente 422 segnalazioni/comunicazioni. L'andamento del numero di iscrizioni è raffigurato nel grafico sottostante.

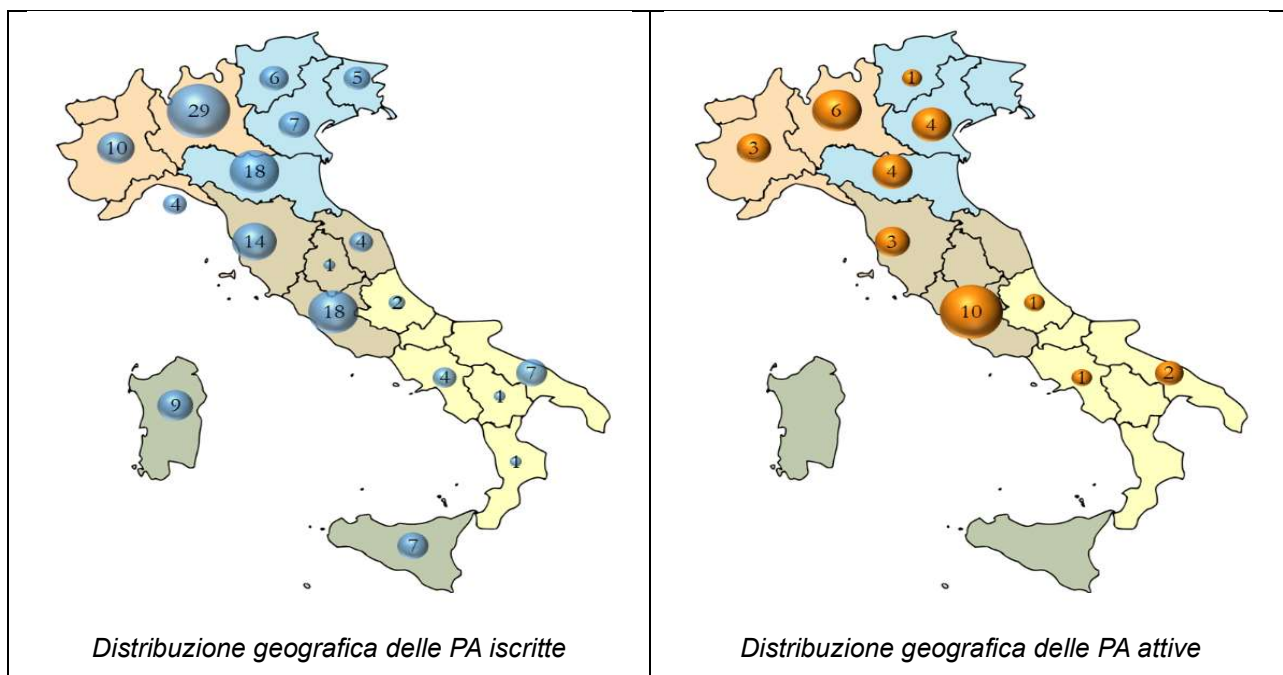


Nonostante l'accelerazione degli ultimi anni, il contributo del comparto continua a registrare comunque volumi molto contenuti sia in termini assoluti che rispetto al suo alto potenziale. Ciò è vero, oltre che per il numero delle comunicazioni, anche per le entità attive: dei 147 uffici che, alla data del 30 settembre 2021, risultavano registrati al portale Infostat-Uif, il 76% degli stessi [pari a 112 soggetti] non aveva mai effettuato una comunicazione.

Nel grafico seguente è rappresentata la distribuzione delle Pubbliche Amministrazioni iscritte per categoria al Portale e il relativo livello segnaletico.

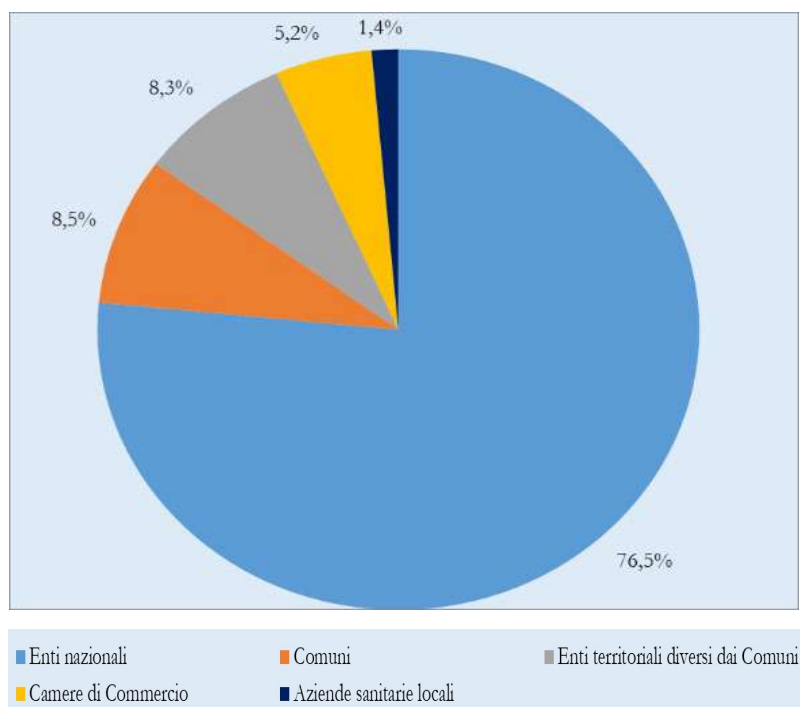


Gli uffici che hanno manifestato la consapevolezza minima del proprio ruolo nel dispositivo antiriciclaggio attraverso l'iscrizione al portale Infostat-Uif sono distribuiti, pur con differenze significative, su tutto il territorio nazionale. Le differenziazioni risultano più marcate, invece, con riferimento al concreto invio di comunicazioni alla Uif, espressione di una più fattiva adesione dei medesimi uffici al dispositivo antiriciclaggio.



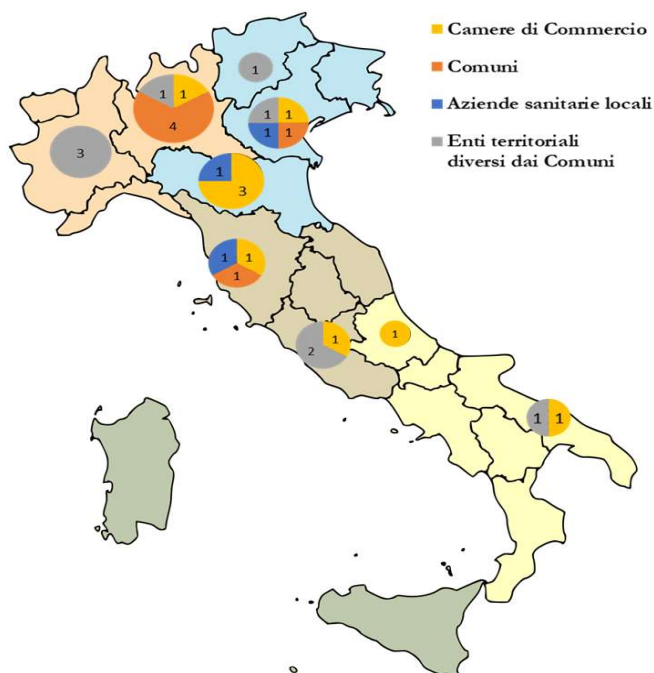
Il contributo segnaletico dei diversi uffici pubblici risulta fortemente polarizzato: il 76,5% delle comunicazioni è stato trasmesso da Amministrazioni Pubbliche che esercitano funzioni a livello nazionale [Enti nazionali], che, tuttavia, rappresentano una quota minoritaria dei soggetti iscritti al portale Infostat-Uif [meno del 9% del totale]. Tra gli iscritti, infatti, alcune macro - categorie risultano maggiormente rappresentate: quasi il 60% delle Pubbliche Amministrazioni iscritte è costituito da enti territoriali, mentre circa il 18% è rappresentato da aziende ospedaliere e altri istituti sanitari. Poco più del 14% è formato da Camere di Commercio.

Nel grafico sottostante è rappresentata la ripartizione delle segnalazioni per tipologia di PA

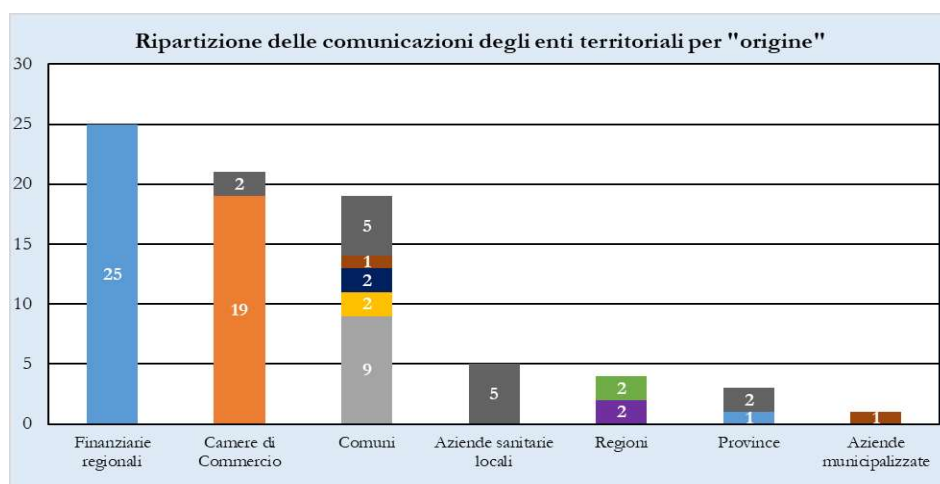


Per quanto riguarda gli **Enti Locali**, quelli attivi sono fortemente concentrati: i Comuni attivi si collocano in sole 3 Regioni [Lombardia, Toscana e Veneto] così come gli Enti sanitari [Emilia Romagna, Toscana e Veneto]. Gli **altri Enti territoriali** attivi [nella cui categoria rientrano le **Città Metropolitane**] restano polarizzati su poche Regioni [rispettivamente Lazio, Lombardia, **Piemonte**, Puglia, Trentino-Alto Adige e Veneto].

Nella figura sottostante è rappresentata la distribuzione geografica delle PA Attive suddivise per tipologia.

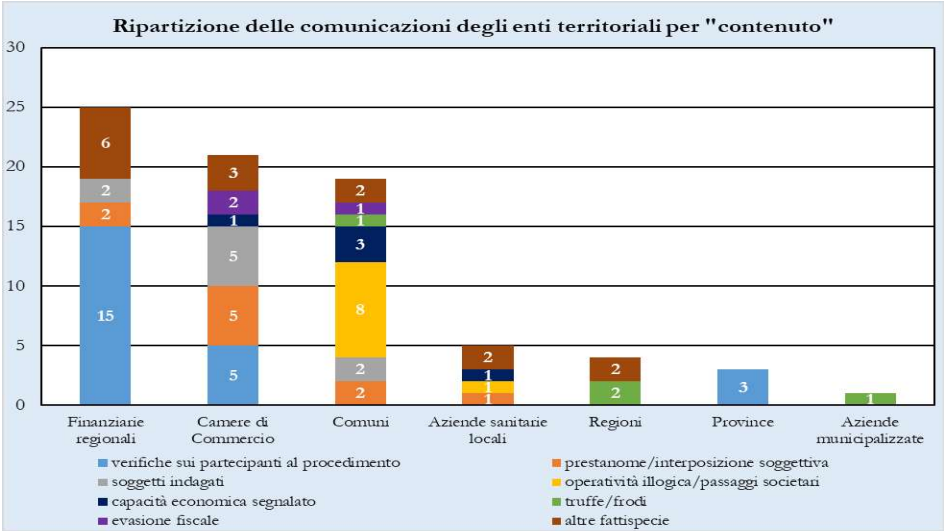


Nel grafico seguente si riporta la ripartizione delle segnalazioni degli Enti territoriali per origine dalla quale si evince l'attestazione delle **Province** su 3 [tre] segnalazioni alla data del 30 settembre 2021.



Risulta marcata l'attenzione per la verifica dei soggetti direttamente coinvolti nei procedimenti amministrativi. Per quanto riguarda le **Province**, le anomalie segnalate sono relative a discrepanze

tra quanto dichiarato in relazione ad assetti proprietari e quanto emerso da successive verifiche. Nel grafico sottostante viene evidenziata la ripartizione delle comunicazioni per tipologia di contenuto



In aumento anche le comunicazioni trasmesse dalla Pubblica Amministrazione, che passano complessivamente da 154 nel primo semestre 2023 a 756 nel primo semestre del 2024. Per il Nord Italia si è passati da 7 nel primo semestre del 2023 a 118 nel primo semestre 2024 [fonte UIF, *Statistiche – segnalazioni di operazioni sospette 1 semestre 2024*].

Segnalazioni trasmesse dalla Pubblica Amministrazione	
Primo semestre 2023	Primo semestre 2024
154	756
7 [Nord Italia]	118 [Nord Italia]

Di rilievo le **newsletter Uif nn. 2-2025** del febbraio 2025 relativa alle *informative di operazioni sospette connesse all'attuazione del Pnrr* e **3-2025** di aprile 2025 relativa alle *comunicazioni di operazioni sospette della Pubblica Amministrazione* [link <https://uif.bancaditalia.it/pubblicazioni/newsletter/index.html>].

Per la Città Metropolitana di Torino il numero di segnalazioni interne è passato da una [1] segnalazione nel 2020 a dodici [12] nel 2024.

Nella Tabella seguente sono invece evidenziate le segnalazioni trasmesse alla UIF dalla Città Metropolitana di Torino attraverso il portale Infostat-Uif.

Segnalazioni trasmesse alla UIF dalla Città Metropolitana di Torino					
Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
1	-	-	-	4	3 [di cui 1 relativa a Pnrr]

SEZIONE 3 - Organizzazione e capitale umano

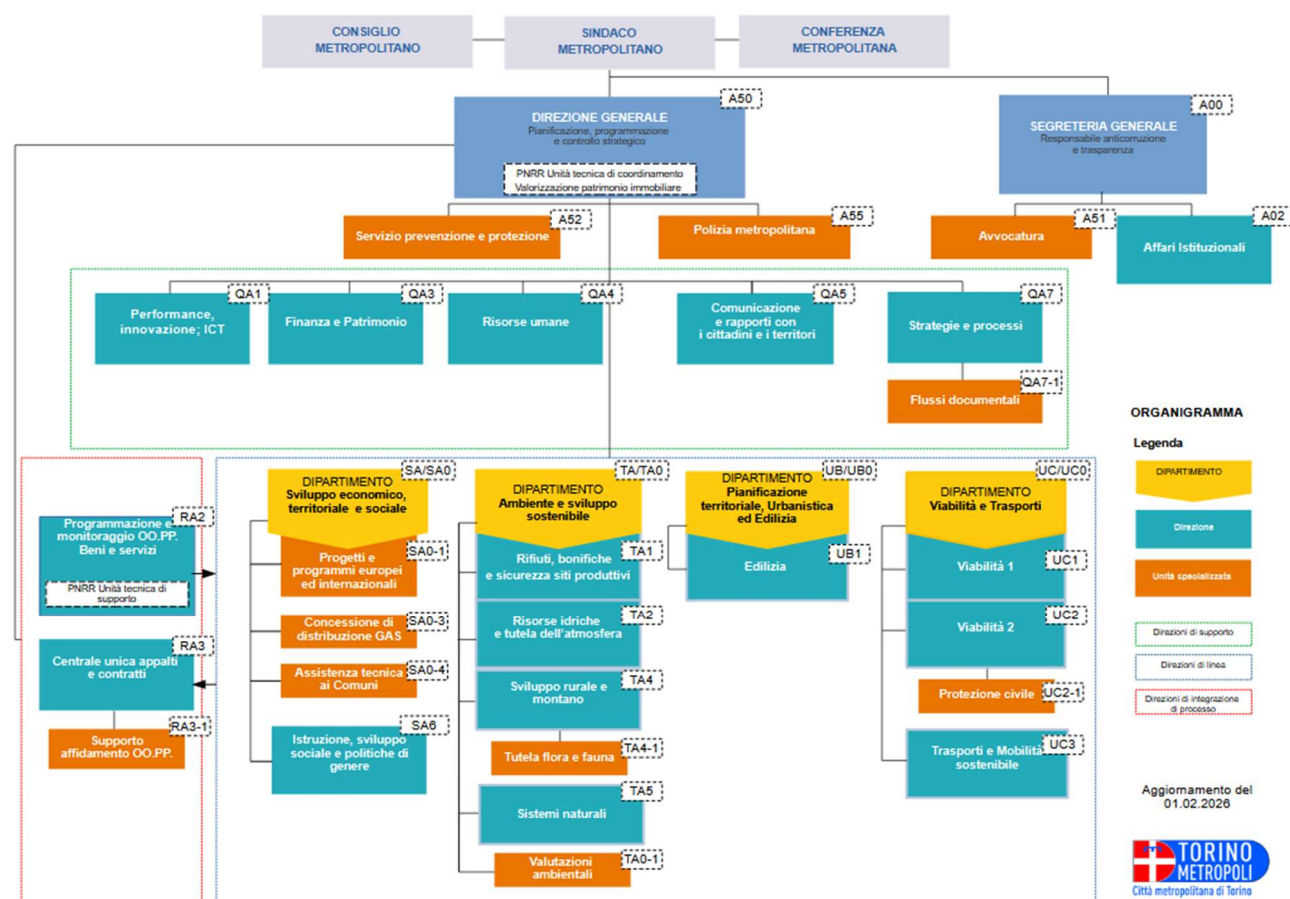
Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa

Le disposizioni sulle città metropolitane e province, di cui alla L. n. 56/2014, ed il riordino delle funzioni amministrative conferite alla Città Metropolitana di Torino ed alle province dalla Regione, di cui alla L.R. n. 23/2015, hanno imposto una rivisitazione complessiva della struttura organizzativa dell'Ente, attuata nel 2018.

Nel corso degli anni successivi si è avviato un processo di revisione per rispondere al meglio ai mutamenti di contesto socio economico conseguenti alla pandemia e ai conflitti internazionali e per cogliere appieno la sfida e le opportunità offerte dalle riforme e dagli investimenti del PNRR.

Il senso della riforma degli strumenti programmatici operato dal PIAO impone inoltre uno sforzo di integrazione e coerenza tra le scelte organizzative ed assunzionali e gli obiettivi di valore pubblico, ponendo l'accento sulla capacità delle Amministrazioni di generare impatti in termini di benessere equo e sostenibile per il territorio e la comunità di riferimento, quindi sollecitando gli Enti a creare le condizioni che favoriscono questo circolo virtuoso (la c.d. salute organizzativa). I contenuti riportati nella presente sezione focalizzano le scelte dirette al rafforzamento di tali condizioni abilitanti.

3.1.1 - Organigramma



L'attuale struttura organizzativa, vigente dal 1° febbraio 2024 si compone complessivamente di 21 Direzioni:

- 1 direzione (A02-Affari Istituzionali) con riferimento diretto al Segretario Generale;
- 13 direzioni di linea (9 direzioni + 4 direzioni di dipartimento), che garantiscono le attività connesse alle funzioni finali dell'ente sul territorio e l'erogazione diretta di servizi esterni;
- 5 direzioni di supporto, che garantiscono la disponibilità e sviluppo delle risorse e dei processi necessari allo svolgimento delle funzioni dell'Ente;

- 2 direzioni di integrazione di processo, che garantiscono il rafforzamento degli strumenti di integrazione tra le unità organizzative, al fine di ridurre al minimo le dispersioni e di favorire la cooperazione tra di esse, anche attraverso una chiara e completa comprensione degli obiettivi e delle finalità affidate a ciascuna.

La struttura organizzativa è anche composta da unità specializzate (complessivamente 9), a cui sono attribuite funzioni e attività trasversali all'organizzazione o funzioni dedicate ad un ambito specifico di competenza che necessita di particolare evidenza nella gestione operativa e/o amministrativa, anche in ottemperanza ad eventuali deleghe/dispositivi normativi.

Nell'organigramma attuale sono inoltre presenti le strutture che operano a supporto dell'attuazione e del monitoraggio del PNRR, così come specificato nel successivo paragrafo 3.1.

3.1.2 - Interventi di revisione organizzativa

Per il 2026 si prevede di continuare con opportune integrazioni e cambiamenti il processo di riorganizzazione al fine di affrontare in modo ottimale la situazione organizzativa a fronte degli indirizzi di mandato, degli obiettivi strategici, dell'attuale contesto connesso al PNRR.

Al fine di garantire un rinforzo dei processi decisionali tramite la concertazione organizzata delle funzioni ed il rinforzo dei ruoli di coordinamento negli ambiti strategici, nell'assetto organizzativo si continuerà a:

- evidenziare i ruoli di coordinamento delle Direzioni di dipartimento;
- accorpate in maniera omogenea attività che risultano ancora frammentate in direzioni/dipartimenti diversi;
- migliorare l'evidenza dei ruoli di coordinamento delle direzioni di supporto a beneficio dell'efficienza ed efficacia delle direzioni di linea;

In particolare per il 2026 le modifiche organizzative sono orientate a:

- evidenziare maggiormente l'omogeneità delle attività dei processi finanziari e contabili e il ruolo della Direzione "Finanza e Patrimonio" QA3, in quanto direzione di supporto dotata di elevata complessità organizzativa, facendo confluire in un'unica direzione tutte le funzioni finanziarie e contabili dell'Ente;
- presidiare in modo più incisivo i processi di lavoro dell'Ente, nonché consolidare e rendere strutturali i vantaggi in termini di efficienza ed efficacia operativa conseguiti con l'evoluzione dei processi maturata nell'ambito dell'attuazione del PNRR, intervenendo direttamente su quelli a carattere trasversale o comunque strategico e più in generale nella definizione, implementazione e monitoraggio delle strategie dell'ente;
- al fine di garantire maggiore evidenza e impatto delle funzioni dell'Ente connesse allo sviluppo del territorio metropolitano, appare necessario superare l'attuale frammentazione operativa promuovendo un approccio integrato e coerente facendo confluire quindi in un unico dipartimento lo sviluppo economico, le diverse azioni integrate con gli EE.LL. e la dimensione sociale che consente di sostenere progetti orientati anche alle realtà più fragili;
- la necessità di rafforzare il presidio dedicato alla gestione e all'attuazione dei piani e dei programmi di forestazione urbana ed extraurbana, nonché dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR, non solo per la fase di attuazione degli interventi - che si concluderà entro giugno 2026 - ma anche per garantire la corretta gestione e manutenzione delle opere realizzate nel quinquennio successivo alla loro conclusione;
- rendere coerente la struttura organizzativa, identificando eventuali nuove Unità specializzate al fine di evidenziare nell'organigramma funzioni e attività trasversali all'organizzazione o funzioni dedicate ad un ambito specifico di competenze.

Le predette modifiche organizzative trovano loro attuazione nel Decreto del Sindaco metropolitano n. 8/2026 del 21 gennaio 2026 avente ad oggetto *"Riassetto organizzativo – Modifiche e ridefinizione della struttura organizzativa e del funzionigramma con contestuale graduazione delle funzioni e delle responsabilità delle Direzioni interessate. Attribuzione ambiti di responsabilità alle strutture organizzative. Modifica n. 26"*.

3.1.3 - Governance della Città metropolitana sui progetti del P.N.R.R.

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

Le due Unità dedicate sono:

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

COMPITI	UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE
• Responsabilità del raggiungimento degli obiettivi di realizzazione del PNRR • Mappatura degli interventi e cronoprogramma delle fasi e dei tempi di realizzazione • Monitoraggio dello stato di avanzamento procedimentale, fisico e finanziario dei singoli progetti • Definizione dell'impatto dei progetti previsto sulla comunità amministrata • Validazione dei dati e delle informazioni da trasferire all'Amministrazione della Città metropolitana da rendere pubblici Si riunisce almeno una volta al mese e in ogni caso su convocazione del Direttore generale.	• Direzione generale • Capo di Gabinetto/Comunicazione e rapporti con il territorio • Dipartimento Ambiente e sviluppo sostenibile • Dipartimento Sviluppo economico • Dipartimento Pianificazione territoriale, urbanistica ed edilizia • Dipartimento Viabilità e trasporti • Direzione Programmazione e monitoraggio OO.PP., beni e servizi • Direzione Finanza e patrimonio • Direzione Integrazione processi finanziari e contabili • Direzione Centrale unica appalti e contratti • Partecipa ai lavori il segretario generale • Segreteria tecnica: dott. Matteo Barbero

L'Unità tecnica di supporto, diretta dal Dirigente della Direzione Programmazione e monitoraggio Opere Pubbliche, beni e servizi.

COMPITI	UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE
• Raccordo con le strutture tecniche, interne ed esterne, deputate alla gestione del PNRR • Presidio alle fasi di monitoraggio e rendicontazione, garantendo la massima standardizzazione delle procedure, l'integrazione delle banche dati e la condivisione di modelli • Svolgimento delle funzioni di <i>audit</i> di primo livello, garantendone la terzietà, come prescritto dalla normativa applicabile al PNRR, sia nei confronti dei Soggetti attuatori interni, sia di quelli esterni all'ente	• Direzione Programmazione e monitoraggio OO.PP., beni e servizi • Direzione Affari istituzionali • Direzione Finanza e patrimonio • Direzione Integrazione processi finanziari e contabili • Direzione Centrale unica appalti e contratti • Direzione Performance, innovazione, ICT • Direzione Strategie e miglioramento processi • Dipartimento Ambiente e sviluppo sostenibile • Dipartimento Sviluppo economico • Dipartimento Pianificazione territoriale, urbanistica ed edilizia • Direzione Edilizia • Dipartimento Viabilità e trasporti • Direzione Viabilità 1 • Direzione Viabilità 2 • Direzione Trasporti e mobilità sostenibile

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

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

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

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

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



Per ciò che attiene alle **progettualità del PNRR** si sottolinea come l'Ente assuma il ruolo di attore fondamentale per l'attuazione del PNRR, sia nella sua funzione di "regolatore di mercato", sia quale gestore di specifiche misure le quali, a loro volta, includono sia progetti "a titolarità" (nei quali l'Ente opera direttamente in veste di soggetto attuatore, ed è quindi responsabile degli adempimenti tecnici, amministrativi e rendicontativi connessi alla realizzazione), sia progetti c.d. "a regia" (riguardo ai quali l'Ente ha il compito di coordinare, supportare e assistere gli enti locali del territorio ed è responsabile in solido con essi per il rispetto dei principi, dei tempi e delle modalità di attuazione degli interventi da realizzare).

Il monitoraggio costante permette un'effettiva condivisione dello stato di attuazione degli interventi e di individuare delle criticità che sono state oggetto di analisi e di azioni correttive.

Ad oggi, rimane alta l'attenzione sul rispetto della scadenza finale del 30 giugno 2026 e non si registrano criticità sostanziali e formali tali da rischiare l'eventuale perdita del finanziamento.

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

3.1.4 - La micro organizzazione e l'analisi a supporto dell'implementazione del nuovo CCNL

La ricognizione per la rilevazione della micro organizzazione delle singole strutture effettuata a partire dal 2023 è diventata parte integrante e fondamentale per le scelte organizzative dell'Ente come per l'individuazione delle tipologie di responsabilità specifiche, in ottemperanza ai dettami del CCI.

Attraverso la mappatura dettagliata dei dati relativi ai responsabili di ufficio ed altre informazioni sulle posizioni e tipologie di responsabilità specifiche è possibile valutare agevolmente e adempiere in modo puntuale alle esigenze del CCNL e CCI.

Il quadro completo delle singole strutture, permetterà anche per il 2026 non solo di aggiornare la base informativa dell'organizzazione dell'ente, ma anche di sistematizzare e snellire il processo organizzativo stesso.

3.1.5 - I gruppi di lavoro per la realizzazione di obiettivi tematici trasversali

Per la realizzazione di obiettivi di rilevante importanza e complessità, che richiedano la gestione integrata di risorse di personale, finanziarie e/o strumentali, di norma impiegate in diverse unità organizzative dell'ente, la Città metropolitana definisce, tramite disposizioni organizzative del Direttore Generale, Gruppi di Lavoro (GdL) e Unità di Progetto (UdP) tematici, per ciascuno dei quali sono esplicitati la finalità perseguita, la durata, il/la dirigente responsabile e la Direzione afferente, le risorse umane assegnate ed eventuali risorse finanziarie e strumentali da attribuire.

Gruppi di Lavoro e Unità di progetto attualmente previsti

Tipologia	Denominazione	Unità organizzativa responsabile	Data fine
UdP	Pianificazione Strategica	QA7	permanente
GdL	Montagna	TA4	permanente
UdP	PTGM	UB0	permanente
GdL	Acquisti Pubblici Ecologici	TA0	permanente
GdL	Riqualificazioni e compensazioni ambientali	TA0	permanente
GdL	Transizione al digitale	QA1	2026
GdL	Inclusione e accessibilità	QA4	permanente
GdL	Rendicontazione Progetti PNRR	RA2	fino a completamento attività
GdL	Valorizzazione Palazzo Cisterna	UB1	fino a completamento lavori
GdL	PNRR a regia	SA0	fino a completamento attività
GdL	Incentivi funzioni tecniche	A50	fino a completamento attività
GdL	Impianti sportivi	A50	permanente
GdL	Accrual	QA3	fino a completamento attività
GdL	Beni Olimpici	A50	fino a completamento attività

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

La presente sottosezione intende rappresentare le strategie ed i programmi connessi alla promozione e allo sviluppo del benessere organizzativo inteso come la capacità dell'organizzazione di realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita delle risorse e delle prestazioni.

La sottosezione si compone pertanto di due parti:

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

3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile

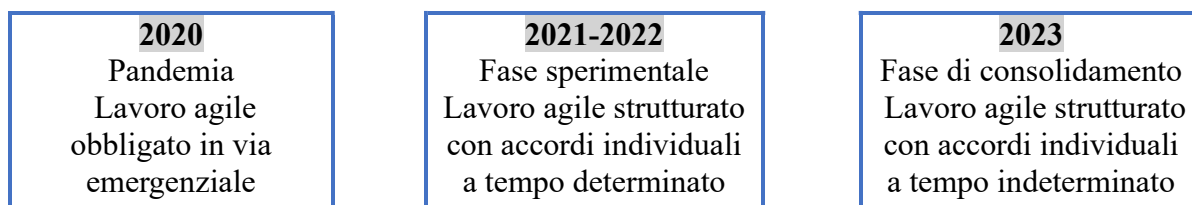
Nella presente sottosezione sono indicate, in coerenza con quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le misure adottate dall'Amministrazione per armonizzare la flessibilità del lavoro agile con il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

3.2.1.1 – Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

L'organizzazione del lavoro in modalità agile rappresenta, di questi tempi, uno dei temi centrali rispetto alla presente sezione 3 del PIAO "Organizzazione e capitale umano".

La scelta della Città metropolitana di Torino di lavorare anche in modalità agile tiene conto di aspetti attualmente fondamentali per una Pubblica Amministrazione come l'orientamento al risultato, l'inclusività, l'attrattività sul mercato del lavoro e la capacità di instaurare una relazione positiva e longeva con le proprie risorse attraverso il miglioramento del loro work-life balance.

Di seguito le tappe fondamentali dello sviluppo del lavoro agile nell'Ente:



Nel 2021, dopo la spinta emergenziale, è stata avviata una fase sperimentale di organizzazione strutturata del lavoro agile basata sull'analisi e sull'attuazione delle condizioni e dei fattori abilitanti, di seguito sinteticamente riportati:

- presenza di un sistema Remote Desktop Services (RDS);
- mappature dei processi digitalizzati e quindi remotizzabili;
- mappatura delle competenze richieste al personale in lavoro agile;
- adozione di un regolamento;
- predisposizione di un modello di accordo individuale a tempo determinato;
- attività formative per il personale.

All'esito positivo della sperimentazione citata, che ha permesso la diffusione dello strumento del lavoro agile senza ripercussioni sulla performance dell'Ente, la Città metropolitana di Torino ha scelto di rendere detta misura una modalità stabile e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa prevedendo una clausola di rinnovo tacito annuale nel modello di accordo approvato con il PIAO 2023-2025.

L'applicazione stabile negli anni del lavoro agile ha permesso di effettuare un primo monitoraggio

sugli impatti che tale misura ha avuto su una serie di indicatori (malattia, ferie, permessi, richieste part-time, soddisfazione del personale e dei/delle responsabili) mettendo a confronto i dati delle annualità dal 2019 al 2024. I risultati di questo primo monitoraggio sono stati confermati dai dati dell'anno 2025, come sotto riportato.

3.2.1.2 – Modalità attuative del lavoro agile

La regolamentazione del lavoro agile, adottata nel 2021 e tutt'oggi vigente, sia pure con qualche modifica, è strutturata sulla base delle seguenti modalità organizzative:

- accesso al lavoro agile tramite mappatura dei ruoli e delle competenze di ciascun/a dipendente;
- sottoscrizione di un accordo individuale di lavoro agile con il/la proprio/a dirigente;
- prevalenza della prestazione lavorativa in ufficio;
- lavoro agile possibile nella misura massima del 40% dei giorni lavorati al trimestre;
- presenza di fasce di contattabilità;
- diritto alla disconnessione.

3.2.1.3 – Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Il personale che può accedere al lavoro agile è individuato tramite la compilazione di una griglia per la Mappatura dei ruoli e delle competenze, sulla cui base vengono classificate le attività svolte e il livello di smartabilità del singolo.

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

• Mappatura ruoli/attività (complessivi 35 punti)

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

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

• Mappatura competenze (complessivi 25 punti)

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

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

Di seguito l'elenco dei processi e delle fasi che non risultano gestibili da remoto, pur riferendosi ad attività svolte da personale impiegatizio:

AMBITO ORGANIZZATIVO	PROCESSI E/O FASI DI ESSI DA SVOLGERE NECESSARIAMENTE IN PRESENZA
GESTIONE RISORSE UMANE	• gestione ed aggiornamento dei fascicoli personali dei dipendenti (non digitalizzati o dematerializzati e pertanto al momento non gestibili da remoto) e loro preparazione per le selezioni interne e la mobilità tra profili; • supporto ai Servizi nel reperimento di atti nei fascicoli cartacei; • gestione dei <i>badges</i> per la rilevazione delle presenze del personale dipendente • gestione delle procedure legate alla presa di servizio del personale in fase di assunzione nell'Ente: firma del contratto individuale di lavoro e rilascio del <i>badge</i>; • svolgimento della attività formative in presenza; • affiancamento per inserimento nei processi lavorativi per nuove assunzioni e nuove assegnazioni alle Direzioni/Dipartimenti;
GESTIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE	• svolgimento di sedute pubbliche di gara; • predisposizione di atti che richiedono valutazioni altamente specialistiche e d'intesa con altre Direzioni; • gestione posta cartacea;
GESTIONE TECNICA	• presidio immobili; • gestione e manutenzione impiantistica; • gestione tecnico-operativa dei servizi logistici; • sopralluoghi; • collaudi; • rilevazione e inventario dei beni mobili; • visite tecniche presso uffici territoriali; • relazione con il pubblico (cittadini, utenti, fornitore..); • sportelli con il pubblico/imprese in assenza di sportello con back-office • digitalizzato;
AMBITO GIURIDICO-ISTITUZIONALE	• acquisizione di documentazione, in ambito giuridico-istituzionale, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenze di termini cogenti o altrimenti rinviabili; • acquisizione di documentazione, relativa al contenzioso o alle sanzioni, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenza di termini cogenti o altrimenti rinviabili; • gestione del protocollo documentale qualora la direzione non disponga e/o non utilizzi un piano di fascicolazione aggiornato e un archivio digitale;
PREVENZIONE E SICUREZZA	• sopralluoghi necessari per il supporto all'organizzazione e gestione della prevenzione dei rischi, della salute e sicurezza sul lavoro dei dipendenti;
COMUNICAZIONE	• conferenze stampa; • briefing, seminari ed eventi di comunicazione istituzionale che non possono essere svolti in remoto; • accesso alla biblioteca;
DIGITALIZZAZIONE	• aggiornamento configurazione apparati HW e SW; • supporto help desk; • configurazione apparati fonia fissa e mobile; • gestione asset informatici; • supporto video conference; • attività di sviluppo SW che necessitano di coordinamento stringente per complessità o per tempistica.

Di norma, non può sottoscrivere l'accordo individuale di lavoro agile:

- il personale operativo della Viabilità (cantonieri specializzati, tecnici mezzi meccanici, responsabili territoriali...);
- il personale di Polizia metropolitana con compiti di vigilanza sul territorio;
- il personale con compiti esecutivi di servizi generali (uscieri, custodi...).

L'Ente inoltre, in linea con la direttiva del Ministero per la P.A. del 29/12/2023, ha previsto l'accesso ad una percentuale maggiorata di lavoro agile, nella misura massima del 80%, a favore del personale che si trova in una delle situazioni legittimanti di seguito elencate:

- personale con disabilità ammesso ai benefici ex Legge 104/1992;
- personale caregiver di familiari con benefici ex 33, c. 3, L. n. 104/1992;
- personale con importanti e perduranti problemi di salute accertati e valutati a cura del medico competente dell'Ente.

3.2.1.4 – Programma di sviluppo del lavoro agile

La Città metropolitana di Torino intende il lavoro agile non solo come elemento di bilanciamento nella vita lavorativa e privata delle persone ma soprattutto come leva per promuovere una cultura manageriale e un modello organizzativo fondato sulla fiducia, sulla programmazione e sul perseguimento di obiettivi. Da ciò discende che il lavoro agile si è dimostrato in grado di stimolare una maggiore autonomia lavorativa e capacità decisionale delle risorse con conseguente aumento del senso del ruolo ricoperto e della motivazione. L'importanza di questi temi per le politiche in materia di capitale umano si ritrova anche nelle iniziative del piano formativo incentrate sulle soft skills per i dipendenti e sulle competenze manageriali per i dirigenti.

Attualmente l'Ente applica l'impianto regolatorio adottato con il PIAO 2023-2025 successivamente modificato, non su aspetti sostanziali, dal PIAO 2024-2026.

A partire dall'anno 2025 sono stati realizzati significativi investimenti relativi agli strumenti a disposizione del personale per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi.

In una prima fase è stata completata l'adesione alla piattaforma Microsoft 365 Enterprise per l'intera popolazione del personale.

Conseguentemente, nel corso del 2026, è prevista la migrazione delle caselle di posta elettronica verso Microsoft Exchange in modalità cloud, dotato di funzionalità avanzate di sicurezza, nonché l'attivazione dei servizi Microsoft Teams, SharePoint e OneDrive.

Questi interventi consentiranno a tutto il personale di disporre di strumenti di comunicazione evoluti (posta elettronica e messaggistica istantanea) e di garantire la condivisione sicura di dati e informazioni.

Sono stati inoltre acquisiti n. 196 nuovi notebook e relative docking station, al fine di proseguire nel percorso di assegnazione della "*Postazione di Lavoro Unificata*" e completare la dismissione delle postazioni basate su Windows 10 Pro, che hanno concluso il proprio ciclo di vita utile.

3.2.1.5 – Monitoraggio

DATI DI CONTESTO

N° dipendenti al 31/12 di ogni anno (escluso il personale comandato in entrata, il Direttore Generale e il Segretario Generale)

2019	830
2020	771
2021	786
2022	817
2023	839
2024	832
2025	825

N° dipendenti con accordo individuale di lavoro agile (dati al 31/12).

ANNO	N° dipendenti	...di cui donne	...di cui uomini
2022	572	346	226
2023	576	342	234
2024	587	347	240
2025	575	343	232

Va precisato che la sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile non implica necessariamente l'utilizzo dello stesso, questa rimane una libera scelta del/della dipendente dopo aver firmato l'accordo.

Totale e media dei giorni lavorati in agile per giorno della settimana anno 2025 (1° gennaio – 31 ottobre).

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO	DOMENICA	TOTALE
N° TOTALE FRUIZIONI	4.587	4.222	4.599	4.939	8.658	1	1	27.007
N°MEDIO DEI DIPENDENTI PER GIORNO SETTIMANA	106,67	98,19	106,95	114,86	201,35	0,02	0,02	628,07
PERCENTUALE N°MEDIO DI-PENDENTI SUL TOTALE	17%	16%	17%	18%	32%	0%	0%	100%

La tabella, in continuità con quella relativa ai dati del 2024 sotto riportata, mostra sia il numero totale di fruizioni del lavoro agile per ciascun giorno della settimana per l'anno 2025 fino al 31 ottobre, sia la media dei dipendenti che hanno lavorato in modalità agile, espressa come percentuale sul totale settimanale.

La media giornaliera di dipendenti che lavorano in modalità agile mostra una leggera variazione tra i primi quattro giorni della settimana, confermando il dato del venerdì come giorno preferito per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

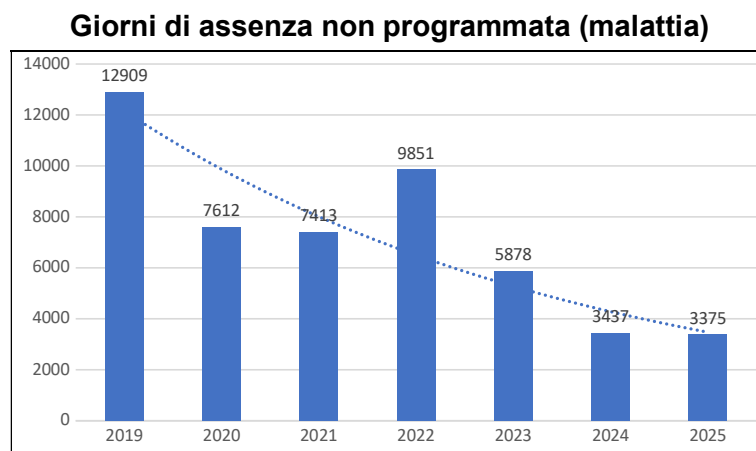
I dati del 2025 sopra riportati non si discostano da quanto già emerso nell'anno 2024, come di seguito confermato.

Totale e media dei giorni lavorati in agile per giorno della settimana anno 2024 (1° gennaio - 31 dicembre).

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO	DOMENICA	TOTALE
N° TOTALE FRUIZIONI	5.537	5.328	5.257	5.641	9.503	2	1	31.269
N°MEDIO DEI DIPENDENTI PER GIORNO SETTIMANA	106,48	102,46	101,10	108,48	182,75	0,04	0,02	601,33
PERCENTUALE N°MEDIO DI-PENDENTI SUL TOTALE	18%	17%	17%	18%	30%	0%	0%	100%

DIMENSIONE EFFICIENZA PRODUTTIVA

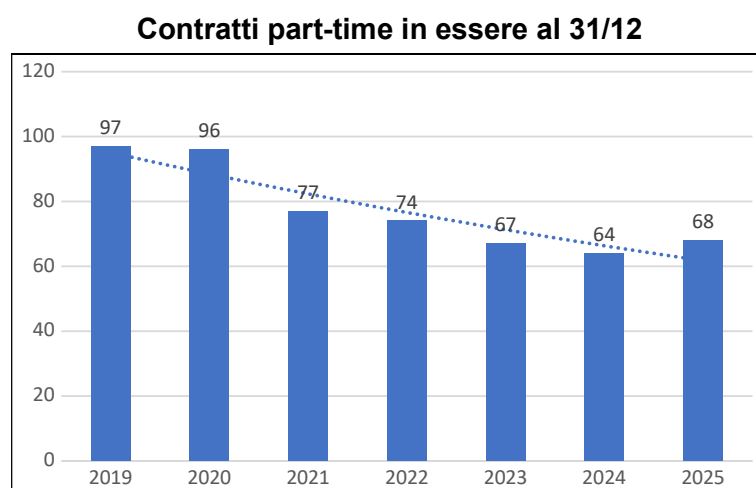
INDICATORE: assenze del personale



Il grafico illustra l'andamento dei giorni di assenza non programmata (malattia) del personale (con profilo idoneo al lavoro in agile) nel periodo dal 2019 al 2025. Si osserva un significativo calo nel numero di giorni di assenza a partire dal 2020, anno in cui – causa pandemia - è stato introdotto in maniera diffusa il lavoro in agile.

La linea di tendenza sovrapposta al grafico evidenzia chiaramente la diminuzione delle assenze non programmate dal 2019 al 2025, suggerendo un impatto positivo del lavoro agile sulla riduzione delle stesse. Questo dato supporta l'efficienza del lavoro da casa come strumento per migliorare la produttività dell'Ente ed il benessere del personale, che a fronte di eventi sanitari di minore gravità può continuare l'attività lavorativa da casa, anziché assentarsi dal servizio, costituendo lo spostamento casa-lavoro l'aspetto maggiormente disagiata in relazione alla propria condizione di salute.

INDICATORE: richieste part-time (escluso personale operativo della viabilità)



Dal grafico sopra riportato emerge una diminuzione del numero di contratti part-time in essere dal 2019 al 2025, passando da 97 a 68 (escluse le richieste presentate dal personale che non ha accesso al lavoro agile). Questa riduzione può essere correlata all'introduzione del lavoro agile, che ha offerto al personale una maggiore flessibilità, riducendo la necessità di richiedere modalità di lavoro part-time. Il trend evidenziato suggerisce che il lavoro agile ha contribuito a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra vita professionale e personale senza dover ricorrere a un orario di lavoro ridotto.

3.2.1.6 – Disciplina

Ad integrazione del presente documento di Organizzazione del lavoro agile si rinvia, per la disciplina di dettaglio, alla Policy del lavoro agile e all'accordo individuale approvati con il PIAO 2024-2026, ritenendo non necessario apportare modifiche agli stessi.

3.2.2 - Piano delle Azioni Positive

Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Città metropolitane, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono predisporre Piani di Azioni Positive (PAP) volti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il mancato adempimento di questo obbligo prevede le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, tra cui il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione.

A partire dall'istituzione del *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, il Piano di Azioni Positive (PAP) è uno degli strumenti di programmazione integrato ed in esso inserito.

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

La rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi idonei a disinnescare le condizioni di svantaggio e a consentire di fatto l'accesso ai diritti.

Le azioni positive previste dal presente Piano triennale, in linea con i precedenti Piani, sono dirette a soddisfare le seguenti finalità:

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

A partire dal 2023 il PAP ha cercato di rispondere alle esigenze di un contesto sempre più complesso.

Il welfare aziendale continua ad essere un argomento prioritario nei momenti di confronto e contrattazione con le organizzazioni sindacali ed è anche uno degli aspetti considerati prioritari dai lavoratori e lavoratrici intervistati tramite il sondaggio *“Il lavoro agile (smartworking) e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana”* (tra i desiderata risultano infatti in primo piano il welfare, sia in tema di salute sia in riferimento al welfare aziendale, a seguire la flessibilità oraria e il *tutoring* per dipendenti dopo assenze prolungate).

Sul tema del welfare è intervenuta la legge di bilancio 2025 che, all'art. 1 commi 124-127, ha previsto la soggezione al limite dei trattamenti economici accessori di cui all'art. 23, comma 2, del DL n. 75/2017 delle risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale.

Tale disposizione crea difficoltà operative agli enti poiché di fatto azzerà la recentissima pronuncia della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2024, ponendo un ostacolo al finanziamento di tali benefici.

La tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori, la declaratoria delle molestie sessuali, morali e degli atti discriminatori, l'opportunità di avvalersi del/della Consulente di fiducia e le procedure di garanzia per le persone che si ritengono vittime di comportamenti molesti o lesivi, operati da colleghi/e e/o superiori, sono ormai temi a pieno titolo entrati nel Codice di comportamento adottato dalla Città metropolitana di Torino.

In conclusione, a livello di pianificazione e programmazione strategica, è ormai assodato che il PAP deve presentarsi **come strumento sintetico ed esaustivo che raccorda, recepisce e fornisce nuovi stimoli per le azioni dei piani attuativi in generale.**

Per il triennio 2026-2028 si conferma un Piano suddiviso in 4 azioni che prendono in considerazione:

- gli esiti del questionario di rilevazione "Il lavoro agile (*smartworking*) e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana"
- i dispositivi introdotti dal vigente contratto CCNL e successivi accordi che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e *welfare* aziendale;
- i principi e le disposizioni adottate da Città metropolitana di Torino con il nuovo Codice di Comportamento;
- le azioni pianificate nel GEP, il Gender Equality Plan;
- gli obiettivi della Dirigente Risorse Umane - Disability manager, della Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro e del Gruppo di Lavoro Inclusione e Disabilità;
- le iniziative della Coordinatrice sociale Città metropolitana di Torino (supporto ai dipendenti in relazione a lavoro agile legato a particolari condizioni di salute e supporto psicologico a favore dei dipendenti in condizioni di difficoltà);
- la disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa lavoro);
- le funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale, Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, Mobility Manager,);
- il contesto e le condizioni generali esterne, caratterizzate in questo momento da una forte attenzione al tema della violenza sulle donne e sulle fragilità;
- il contesto interno, caratterizzato da una forte attività assunzionale e dall'inserimento di nuove risorse, in prevalenza giovani, tramite i contratti di formazione lavoro under 32.

Il "[Piano delle Azioni Positive 2026-2028](#)" è contenuto nel documento [Allegato D](#) alla presente sottosezione per farne parte integrante e sostanziale.

A seguito della revisione del Codice di Comportamento dell'Ente del 2024 (a cui il CUG ha contribuito in misura determinante proponendo alcuni emendamenti utili a definire i compiti del/della Consulente di Fiducia e le modalità di relazione del personale con tale figura), nel corso del 2025 sono state avviate le attività interlocutorie mirate all'istituzione effettiva della figura in CMTO. Nel corso del 2026 sarà stilato il regolamento ed avviato il bando per la sua selezione

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sottosezione è dedicata alla programmazione delle strategie di acquisizione e di sviluppo delle risorse umane dell'Ente, partendo dalle esigenze e dalle strategie individuate per conseguire gli obiettivi di valore pubblico.

Il Piano triennale dei fabbisogni è infatti lo strumento strategico e programmatico diretto ad individuare il fabbisogno di personale necessario all'esercizio delle funzioni istituzionali dell'Ente ed al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che pongono dei limiti alle politiche assunzionali.

La presente sottosezione contiene altresì il piano formativo e gli obiettivi di gestione del personale diretti al rafforzamento delle competenze e del benessere del capitale umano dell'Ente.

La sottosezione quindi è organizzata in due capitoli:

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

3.3.1 - Piano triennale dei fabbisogni

3.3.1.1 - Premessa

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

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

Negli ultimi anni la Città metropolitana di Torino ha realizzato un importante sforzo assunzionale con l'intento di recuperare la forte riduzione di risorse verificatasi a partire dal 2014.

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

Di seguito si riporta il prospetto relativo alle assunzioni/cessazioni del periodo 2018-2025 per comprendere come le politiche assunzionali, al netto delle cessazioni, hanno inciso sull'organico:

ANNO	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
2018	14	38
2019	27	59
2020	5	60
2021	67	59
2022	101	69
2023	113	69
2024	93	61
2025	48	68

Attualmente la consistenza del personale al 31/12/2025 risulta come dettagliatamente rappresentata nella Tabella riportata al termine della presente sottosezione, sulla dotazione organica dell'Ente.

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

A partire dal 2022 l'Ente è stato impegnato in un importante programma assunzionale che ha portato all'ingresso in Città metropolitana di Torino di oltre 350 unità di personale tra professionalità tecniche, amministrative ed operative.

Il triennio 2026-2028 sarà caratterizzato da un piano assunzionale più contenuto.

I numerosi ingressi registrati, infatti, hanno fatto sorgere l'esigenza di una fase di assestamento e di assorbimento delle risorse neo-assunte nel tessuto organizzativo.

In particolare, è sorta l'esigenza di individuare delle misure di retention rispetto al personale già assunto.

L'attuale contesto dei concorsi pubblici e la competitività, soprattutto economica, di altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Agenzie, Regione Piemonte) impone infatti dei ragionamenti non solo sulle politiche di attrazione ma anche di fidelizzazione e valorizzazione delle risorse.

A tal riguardo con il Decreto del Sindaco metropolitano n. 348 del 11/12/2025 è stata incrementata la parte stabile del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del Decreto Legge 14 marzo 2025 n. 25, nella misura di euro 488.000,00, che assumono, pertanto, natura strutturale e permanente.

La decisione di cogliere la possibilità di incremento delle risorse per il trattamento economico accessorio riconosciuta dal D.L. citato permetterà alla Città metropolitana di Torino di superare il blocco dei trattamenti economici che perdura ormai da 15 anni (il D.L. n. 78/2010 aveva congelato i fondi dei trattamenti accessori imponendone la riduzione proporzionale in base alle cessazioni di personale e, successivamente, il Dlgs n. 75/2017 aveva fissato l'ammontare complessivo dei trattamenti accessori erogati nel 2016 come limite invalicabile) e che è stato causa di una rilevante disparità retributiva che separa gli enti locali dagli altri comparti della Pubblica Amministrazione.

Tale circostanza è una tra le principali cause di dimissioni volontarie diverse dal pensionamento, dovute al trasferimento ad altra Pubblica Amministrazione per vincita di mobilità volontaria o concorso.

3.3.1.3 - Dotazione organica

La dotazione organica, riportata nella Tabella al termine della presente sottosezione, tiene conto del personale a tempo indeterminato attualmente in servizio presso la Città metropolitana di Torino³, al quale vengono aggiunte le assunzioni stabilite con il presente Piano.

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

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

La spesa per il personale in servizio è rispettosa di tale limite, come risulta dal Bilancio di Previsione 2026-2028, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 54/2025 del 19/12/2025, a cui si rinvia; ne deriva, quindi, l'osservanza dei limiti legislativamente imposti in materia di valore finanziario della dotazione organica.

3.3.1.4 - Programmazione strategica delle risorse umane

La scelta sopra citata, di incrementare le risorse del fondo accessorio, ha avuto come effetto collaterale e calcolato la riduzione delle risorse da destinare a nuove assunzioni.

³ Nel rappresentare la dotazione organica non si è tenuto conto del personale distaccato in entrata, del Direttore Generale e del Segretario Generale.

I valori impiegati per incrementare il fondo accessorio, infatti, sono a tutti gli effetti spesa di personale e devono, pertanto, essere conteggiati anche ai fini del calcolo degli spazi assunzionali, come previsto dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019, ponendosi così in alternativa all'effettuazione di nuove assunzioni.

Nell'attuale contesto -da una parte, l'importante sforzo assunzionale realizzato negli ultimi anni dall'Ente e dall'altra, il blocco ultradecennale che ha subito il trattamento economico accessorio- si è ritenuto di privilegiare, nel bilanciamento fra due esigenze ugualmente importanti, l'incremento del fondo, fermo restando che le assunzioni -che in fase di programmazione 2026-2028 dovranno essere contenute entro gli spazi che residuano dopo tale aumento- saranno rivalutate ad avvenuta approvazione del rendiconto 2025, momento in cui sarà ridefinito il posizionamento della spesa del personale rispetto alle entrate correnti;

Il Piano assunzionale 2026-2028 tiene quindi conto: dell'importante numero di assunzioni effettuato negli ultimi anni e del recente incremento del fondo accessorio in un'ottica di retention e di valorizzazione del personale.

Il Piano dei Fabbisogni di personale 2026-2028 prevede l'assunzione n. 27 unità concentrate nella sola annualità del 2026 così come indicato nella Tabella sotto riportata.

Per le annualità 2027 e 2028 non sono attualmente previste nuove assunzioni riservando ogni ulteriore valutazione ad un momento successivo.

ANNO	DIPARTIMENTO DIREZIONE	AREA	N. UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
2026	A02	I	1	Istruttore amministrativo o contabile
		FEQ	1	Istruttore direttivo amministrativo
	QA3	I	3	Istruttore amministrativo o contabile
	QA4	I	2	Istruttore amministrativo o contabile
	QA7	I	1	Istruttore amministrativo o contabile
	RA2	I	1	Istruttore amministrativo o contabile
	RA3	OE	2	Esecutore servizi generali
		I	2	Istruttore amministrativo o contabile
	RA5	FEQ	1	Istruttore direttivo tecnico
	SA0	FEQ	1	Istruttore direttivo amministrativo
	RA6	I	1	Istruttore amministrativo o contabile
	TA	I	1	Istruttore amministrativo o contabile
		I	1	Perito industriale
		FEQ	1	Esperto ambientale
		FEQ	1	Istruttore direttivo tecnico
		FEQ	1	Istruttore direttivo amministrativo
		DIR	1	Dirigente
	UB0	I	1	Istruttore elaborazione dati
		FEQ	1	Istruttore direttivo tecnico
	UC	I	1	Geometra
		I	1	Istruttore amministrativo o contabile
		FEQ	1	Istruttore direttivo amministrativo
			27	

Tutte le assunzioni programmate nel 2026 sono state previste con contratti a tempo indeterminato.

Alle assunzioni tramite contratti formazione lavoro, a cui l'Ente aveva fatto ricorso gli anni passati per assicurare l'ingresso in servizio di personale under 30, sono state preferite in questa programmazione quelle mediante contratto a tempo indeterminato in considerazione dei seguenti fattori:

- il raggiungimento dell'obiettivo dell'abbassamento dell'età media nell'Ente;
- la necessità di essere competitivi rispetto ai piani assunzionali delle altre amministrazioni offrendo la stabilità del tempo indeterminato già dal primo anno di assunzione;
- il tipo di professionalità ricercate, che presuppongono esperienza e, in alcuni casi, un'elevata specificità.

In merito alle modalità di assunzione si evidenzia che è venuta meno la misura prevista dall'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019 in base alla quale, fino al 31 dicembre 2024 poi prorogato al 31 dicembre 2025, le pubbliche amministrazioni potevano indire le procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 D.Lgs. 165/2001.

In base al principio di economicità, alcune delle assunzioni programmate per il 2026 avverranno attraverso lo scorrimento di graduatorie approvate precedentemente, nel rispetto della normativa vigente.

Occorre ancora tenere in considerazione che le procedure concorsuali avviate ad ottobre 2025 sono ancora in corso di svolgimento e porteranno all'assunzione nel 2026 di n. 47 unità nei seguenti profili:

- Concorso Pubblico n. 1/2025 per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 35 unità di personale nel profilo di Cantoniere specializzato (Area degli Operatori Esperti);
- Concorso Pubblico n. 2/2025 per esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità di personale nel profilo di Istruttore elaborazione dati (Area degli Istruttori);
- Concorso Pubblico n. 3/2025 per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità di personale nel profilo di Istruttore direttivo di vigilanza (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
- Concorso Pubblico n. 4/2025 per esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità di personale nel profilo di Istruttore direttivo elaborazione dati (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
- Concorso Pubblico n. 5/2025 per esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 6 unità di personale nel profilo di Ingegnere con diverse professionalità (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
- Concorso Pubblico n. 6/2025 per esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità di personale nel profilo di Istruttore tecnico informatico (Area degli Istruttori);
- Concorso Pubblico n. 7/2025 per esami per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 2 unità di personale nel profilo di Ingegnere energetico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

Nell'annualità 2026 è prevista la conversione a tempo indeterminato di n. 1 contratto di formazione e lavoro avviato nel 2025.

Nel corso del 2026, inoltre, come da modifica al PIAO 2025-2027 approvata con Decreto del Sindaco metropolitano n. 317 del 11/11/2025, è prevista:

- la conclusione delle procedure di progressione tra le aree riservate al personale dell'Ente avviate nel 2025 ai sensi dell'art. 13. comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- l'assunzione di n. 5 unità con il profilo di Istruttore amministrativo o contabile (Area degli Istruttori) con rapporto di lavoro part-time (55,5%) da assumere tramite utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico n. 7/2024 al fine della copertura della quota d'obbligo prevista dalla L. 68/99 e s.m.i.;

- l'assunzione di n. 3 con il profilo di Agente di Polizia (Area degli Istruttori) con rapporto di lavoro a tempo pieno da assumere tramite utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico n. 1/2024;
- l'assunzione di n. 2 con il profilo di Istruttore direttivo di vigilanza (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) con rapporto di lavoro a tempo pieno da assumere tramite utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico n. 3/2025.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La spesa del personale nel bilancio di previsione 2026 tiene conto della programmazione del fabbisogno come da Piano Triennale del Fabbisogni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 22 del 30/01/2025 e successivamente modificato con Decreto n. 317 del 11/11/2025, nel rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa:

- dall'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019 così come attuato dal D.M. 11/1/2022;
- dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, come modificato dall'art.11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 557-quater (o 562 per gli enti non soggetti al patto di stabilità), della L. n. 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014;
- degli oneri relativi al salario accessorio nei limiti posti dalle norme di contenimento della spesa e assegnati alla contrattazione decentrata.

La quantificazione delle risorse necessarie per retribuzioni (e oneri connessi) del personale per l'anno 2026 è stata determinata come segue:

Retribuzioni annue per i dipendenti in servizio al 01.01.2026 (personale dirigente e non, Segretario Generale e Direttore Generale)
Riduzioni per pensionamenti (per il rateo annuo, dalla data di cessazione al 31.12.2026)
Assunzioni previste nel PTFP 2025: tutte le assunzioni previste nell'annualità 2025 da completare presumibilmente entro il 31/3/2026 (per rateo annuo).

Limitazione spese di personale in applicazione dell'art. 33 comma 1-bis del DL 34/2019

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

Il nuovo D.M. prevede che dal 2022 le Città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto (per la Città Metropolitana di Torino è del **16,2%**).

Per la determinazione del rispetto dei vincoli di spesa previsti da citato D.M. assunzioni, si riportano di seguito le tabelle dimostrative del rispetto dei suddetti vincoli nel bilancio 2026-2028.

INCIDENZA COSTO PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI

			ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
A	Totale spese di personale al lordo degli oneri riflessi (*)	+	44.879.366,97	42.918.671,93	42.291.914,20
B	Incentivi stanziati anni 2026-2028	-	- 2.106.621,38	- 217.185	- 214.889,80
C=A-B	Spesa del personale lorda complessiva		42.772.745,59	42.701.486,93	42.077.024,40
	Entrate primi tre titoli triennio 2022-2024		265.525.015,35	265.525.015,35	265.525.015,35
	FCDE 2025 assestato	-	- 1.273.450,87	- 1.273.450,87	- 1.273.450,87
	Entrate NETTE primi tre titoli		264.251.564,48	264.251.564,48	264.251.564,48
	Incidenza spesa di personale su entrate correnti		16,19%	16,16%	15,92%

Rapporto % da rispettare 16,20%

Il totale delle spese di personale è stato così determinato:

Spesa di personale		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
1.01 – redditi da lavoro dipendente e buoni pasto	+	44.299.518,97	42.838.671,93	42.211.914,20
1.03.02.12 lavoro flessibile	+	129.848	80.0000	80.0000
Finanziamento Piano dei fabbisogni (missione 20)	+	450.000	0	0
Spese di personale da considerare		44.879.366,97	42.918.671,93	42.291.914,20

Il Piano dei Fabbisogni attuale, la cui spesa è compresa tra le “spese di personale da considerare” permette quindi con tutta evidenza il rispetto nel bilancio 2026/2028 dei vincoli disposti dal D.M. “assunzioni”. Con i prossimi aggiornamenti del PTFP la CM potrà eventualmente sfruttare appieno i margini assunzionali consentiti dal D.L. n. 34/2019, previa riconsiderazione delle entrate correnti.

La programmazione deve tenere conto sia dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e sia di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Ulteriori limitazioni in materia di spesa di personale

I limiti cui è sottoposta la spesa del personale sono molteplici, sia di natura prettamente finanziaria che, più in generale, di finanza pubblica che possono essere così sintetizzati

Contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 296/2006 e cioè: “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente” (triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014, quindi anni 2011-2013).

Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad euro 69.938.241,05 e tale limite è stato rispettato nella predisposizione del bilancio di previsione 2026 e pluriennali anni 2027-2028, come si evince dalla tabella sottostante:

		Media 2011-2013	Bilancio di Previsione anno 2026	Bilancio Pluriennale anno 2027	Bilancio Pluriennale anno 2028
spese macro aggregato 101 da considerare:			44.606.991,17	43.080.664,13	42.403.066,40
compensi avvocatura			-39.036,00	-39.036,00	-39.036,00
rettifica competenza			-268.436,20	-202.956,20	-152.116,20
101 da considerare	A	75.877.449,42	44.299.518,97	42.838.671,93	42.211.914,20
spese macro aggregato 103 da considerare:					
Sorveglianza sanitaria obbligatoria			90.000,00	90.000,00	90.000,00
trasferte			238.675,53	187.638,34	171.603,33
Tirocini formativi			80.000	80.000,00	80.000,00
103 da considerare	B	349.686,33	408.675,53	357.638,34	341.603,33
IRAP macro aggregato 102	C	4.920.187,97	2.769.976,19	2.796.888,06	2.748.397,20
altre spese:					
compensi Avvocatura		16.684,97	39.036,00	39.036,00	39.036,00
quota di spesa del personale di società partecipate dalla Provincia - art. 76 c 7 D.L. 12/2008		69.732,00	0,00	0,00	0,00
Servizio di somministrazione - lavoro a tempo determinato		6.119,90	49.848,00	0,00	0,00
	D	92.536.87	88.884,00	39.036,00	39.036,00
Totale spese di personale (E) E = A+B+C+ D	E	81.239.860,59	47.567.054,69	46.032.234,33	45.340.950,73
componenti escluse (F)	F	- 11.301.619,54	- 14.829.820,25	- 12.889.346,68	- 12.871.016,47
Componenti assoggettate al limite di spesa (E-F)		69.938.241,05	32.737.234,44	33.142.887,65	32.469.934,26

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

L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L.112/2010 prevede: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma

costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (110), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”.

La situazione risulta essere la seguente:

Tipologia contrattuale	IMPEGNATO 2009 (assegni, oneri, IRAP)	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
Tempi determinati Art. 40, Bassanini (art. 110 comma 2) Convenzioni Co.co.co. Contratti di formazione lavoro Altri rapporti formativi (tirocini) Voucher -buoni lavoro Contratti di somministrazione	4.449.052,35	129.848,00	80.000,00	80.000,00

Si attesta che con nota n. prot. 4438 del 12 gennaio 2026 il Collegio dei Revisori dei Conti si è espresso con parere favorevole sul presente Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028.

Ai fini del presente Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028, si dà atto che l'Ente si trova nelle seguenti condizioni:

- non versa in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2026-2028 integrato con il presente documento;
- è in corso la ricognizione delle eccedenze di personale al cui esito positivo saranno subordinate le assunzioni programmate;
- ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento e già citata;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ha certificato il credito nei confronti delle PA;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
- ha provveduto alla preventiva informazione sindacale come previsto dall'art. 4, co. 5 del CCNL 2019-2021.

TABELLA: Dotazione organica al 31 dicembre 2025

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

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TI	TD CFL	COM/DIST USCITA	TOT 31/12/ 2025	PTFP 2025 IN CORSO*	MUT. PROFI LO	CONS. POSTO	PTFP 2026- 2028	TOT
O	AUSILIARIO	6			6					6
OE	CANTONIERE SPECIALIZZATO	65			65	35				100
	CONDUTTORE GRANDI IMPIANTI DI COMMUTAZ.	4			4					4
	ESECUTORE SERVIZI GENERALI	15			15		1		2	17
	ESECUTORE UFFICIO	16			16					16
	MECCANICO OFFICINA	3			3	1	-1			4
	TECNICO MEZZI MECCANICI	48			48	1				49
I	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	24			24	3				27
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE (TRASF. ANAS)	1			1					1
	GEOMETRA	36			36				1	37
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	153		1	154	5		1	13	172
	ISTRUTTORE ELABORAZIONE DATI	7			7	1			1	9
	ISTRUTTORE SOCIO-CULTURALE	1			1					1
	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	5	1		6	1				7
	PERITO ELETTROTECNICO	7			7					7
	PERITO INDUSTRIALE	7			7				1	8
	PERITO TERMOTECNICO	3			3					3
	RESPONSABILE TERRITORIALE VIABILITÀ	22			22					22
	TECNICO AMBIENTALE	2			2					2
	TECNICO DELLA COMUNICAZIONE	2			2					2
	TECNICO INFORMAZIONE	6			6					6
FEQ	ARCHITETTO D1	3			3	1				4
	ARCHITETTO	10			10					10

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TI	TD CFL	COM/DIST USCITA	TOT 31/12/ 2025	PTFP 2025 IN CORSO*	MUT. PROFI LO	CONS. POSTO	PTFP 2026-2028	TOT
	ASSISTENTE SOCIALE	6			6					6
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1			1					1
	COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE	1			1					1
	COMUNICATORE	2			2					2
	COORDINATORE SOCIALE	1			1					1
	ECONOMISTA AMBIENTALE	1			1					1
	ESPERTO AMBIENTALE	4			4				1	5
	ESPERTO CHIMICO	1			1					1
	ESPERTO FISICO	3			3					3
	ESPERTO IN INGEGNERIA AMBIENTALE E TERRITORIALE	8			8					8
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	2			2					2
	ESPERTO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D1	2			2					2
	ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	1			1					1
	ESPERTO FLUSSI DOCUMENTALI	1			1					1
	ESPERTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA	2			2		-1			1
	FUNZIONARIO (TRASF. REGIONE)	1			1					1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	15		1	16					16
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO D1	1			1					1
	FUNZIONARIO DI RAGIONERIA	1			1					1
	FUNZIONARIO TECNICO	8			8					8
	GEOLOGO	10			10					10
	INGEGNERE D1	6			6					6
	INGEGNERE TERMOTECNICO	1			1					1
	INGEGNERE ANTINCENDIO	2			2					2
	INGEGNERE ENERGETICO	0			0	2				2

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TI	TD CFL	COM/ DIST USCITA	TOT 31/12/ 2025	PTFP 2025 IN CORSO*	MUT. PROF LO	CONS. POSTO	PTFP 2026-2028	TOT
	INGEGNERE STRUTTURISTA	1			1					1
	INGEGNERE	14			14	6				20
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	83			83		1	1	4	87
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA	25			25	1				26
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ELABORAZIONE DATI	1			1	1				2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GESTIONALE	3			3					3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	120		1	121	1			3	125
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	7			7	3				10
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1			1					1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO STATISTICO	1			1					1
	REDATTORE ESPERTO	2			2					2
	REDATTORE ORDINARIO	5			5					5
	SPECIALISTA IN ORGANIZZAZIONE	3			3					3
	SPECIALISTA IN PROGETTI EUROPEI	5			5					5
	SPECIALISTA IN PROGRAMMAZIONE ECONOMICA	2			2					2
DIR	DIRIGENTE	18			18				1	19
TOT		818	1	3	822	62	0	2	27	910
* Nella programmazione dell'anno 2025 vanno considerate anche n. 40 progressioni tra le aree che si concluderanno nell'anno 2026 e i cui profili professionali di provenienza non sono individuabili.										

3.3.2 - Piano della formazione

3.3.2.1 - Contesto

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

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

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

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

La formazione del personale costituisce, infatti, nella prospettiva del PIAO una delle determinanti della creazione di valore pubblico, in stretto collegamento con le politiche di gestione delle risorse umane: contribuisce a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità del personale dipendente, permettendo di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Riferimenti normativi

In questo scenario si inseriscono le indicazioni dettate da alcune recenti direttive adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione a partire dal 2023:

La **Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”** del 23 marzo 2023 mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

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

La **Direttiva “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”** del 28 novembre 2023, oltre a fornire indicazioni volte a migliorare l'efficacia e l'utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della performance individuale del personale (dirigenziale e non dirigenziale), pone al centro del processo di valutazione la leadership quale competenza da sviluppare e leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni e la responsabilità dirigenziale nella valorizzazione del capitale umano che gli è

assegnato attraverso il ruolo fondamentale della formazione. In particolare alla dirigenza spetta il compito di promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato e la definizione – in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance - di piani formativi individuali con un impegno non inferiore a 24 ore annue, per ciascun dirigente e per ciascun dipendente, da incrementare annualmente nella misura del 20% (salvo limitate e motivate eccezioni).

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

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

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

Infine la più recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione “**Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti**” del 14 gennaio 2025 che

- esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche;
- mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi *target*;
- individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

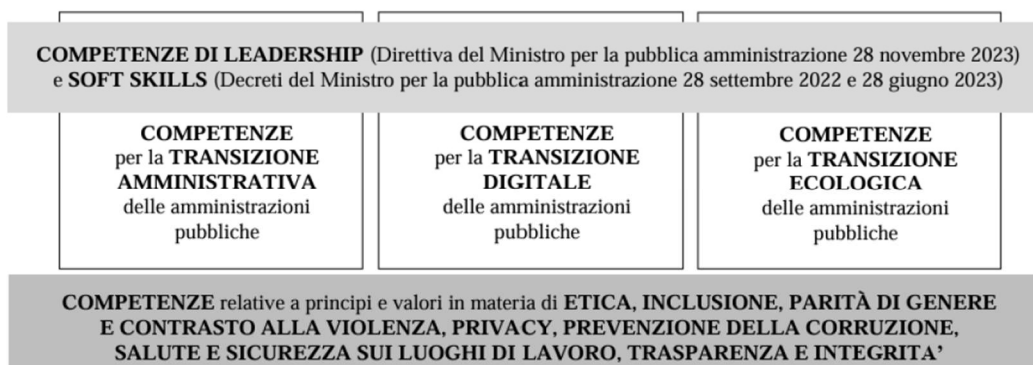
Tra gli obiettivi viene ribadito in particolare che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva del personale dipendente alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento di un numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, almeno pari 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Tale obiettivo è tenuto in particolare considerazione in Città metropolitana di Torino e la sua attuazione avverrà anche tramite la piattaforma didattica Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La Direttiva delinea, inoltre, un framework delle aree di competenze trasversali del personale nella strategia del PNRR articolata in cinque principali aree di competenza, trasversali e comuni a tutte le amministrazioni:

- competenze di **leadership, manageriali e soft skills**, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- competenze per l'attuazione delle **transizioni amministrativa, digitale e ecologica** e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne in materia di **prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità ed etica pubblica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, gestione della privacy e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

FIGURA 1 – Le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR



FONTE: Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 14 gennaio 2025

All'interno di ciascuna area è, inoltre, possibile individuare almeno due diverse categorie di competenze che attengono a personale con ruoli diversi nei processi di trasformazione:

1. **competenze (o cultura) di base**: set di competenze trasversali a tutti i dipendenti pubblici e non direttamente connesse a specifiche famiglie o profili professionali;
2. **competenze specialistiche**: set di conoscenze e capacità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti ad un dato ruolo o una data posizione organizzativa e in grado di incidere sulle *performance* individuali.

A queste si affianca la formazione per lo sviluppo di conoscenze, abilità e **competenze tecniche e specialistiche (hard skills)**.

Nell'ambito dell'area tematica della **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** nel 2025 sono intervenute alcune importanti disposizioni normative, che verranno recepite nell'attuazione dei programmi formativi:

- l'approvazione del **nuovo Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025** che individua durata e contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza;
- il **Decreto-legge 159 del 31 ottobre 2025** recante "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile" che aggiorna il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (Decreto Legislativo 81/2008) introducendo nuovi obblighi tra cui quello di integrare il Documento di Valutazione dei Rischi, includendo tra i rischi da prevenire nei luoghi di lavoro anche le condotte violente o moleste, comprese quelle di genere per rafforzare una cultura incentrata su benessere psicologico, dignità delle persone e inclusione, e nuovi criteri di accreditamento dei soggetti formatori.

3.3.2.2 – Obiettivi

Gli obiettivi del presente piano formativo possono essere così riassunti:

- potenziamento delle competenze trasversali (*soft skills*) attraverso una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze
- rafforzamento della cultura dell'accessibilità, del benessere e dell'inclusione
- ottimizzazione delle competenze tecnico-specialistiche (*hard skills*) nell'ottica di favorire l'efficientamento dell'attività tecnico amministrativa dell'Ente sui temi interessati da aggiornamenti normativi
- efficientamento dei percorsi formativi realizzati attraverso risorse interne all'Ente
- progettazione di percorsi formativi con metodologie didattiche che coinvolgono attivamente i destinatari e che superano la dimensione "passiva" della formazione
- perfezionamento delle competenze digitali nell'ottica non solo di acquisire nella pratica le capacità di utilizzo delle tecnologie digitali ma di riuscire a ottenerne il massimo rendimento, con un efficientamento dell'attività lavorativa svolta in modalità agile nonché della gestione dei procedimenti informatici necessari a sostenere gli sforzi progettuali richiesti dal PNRR
- aggiornamento costante dei temi inerenti le formazioni obbligatorie.

Città metropolitana di Torino intende proseguire quanto impostato con i recenti Piani della formazione ed implementare, accanto alla formazione utile a rafforzare le conoscenze tecniche, anche percorsi formativi sui seguenti filoni di intervento:

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

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

3.2.2.3 – Aree di competenza trasversali

Formazione su Competenze di leadership, manageriali e soft skills

Nel triennio 2026-28, accanto alle iniziative di formazione sulle competenze tecnico-specialistiche (*hard skills*) e a quelle obbligatorie, una delle priorità sarà proseguire il percorso di sviluppo delle competenze trasversali (*soft skills*) avviato e potenziare le competenze digitali da impiegare nel

lavoro quotidiano, anche in modalità smart, anche ricorrendo al programma **Sviluppare le soft skills** che verrà reso disponibile sul portale Syllabus.

Nel corso del 2026 si continuerà a partecipare alle iniziative proposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica: webinar di approfondimento sul tema competenze, gruppi di lavoro dedicati al tema Competenze e Gestione Risorse Umane, come ad esempio il progetto Ri.Va. – La gestione strategica delle Risorse umane per creare Valore pubblico, e alle altre iniziative del FormezPA.

In merito alle **competenze manageriali e trasversali (soft skills)** si evidenziano le iniziative di formazione rivolte ai **ruoli dirigenziali** sulle competenze necessarie per agire al meglio il ruolo dirigenziale all'interno dell'organizzazione (people management e leadership; valutazione, delega e feedback; comunicazione e ascolto; gestione del conflitto; pensiero laterale).

Tra le iniziative rivolte al personale dirigente vi è l'adesione al progetto formativo promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Essere PA – Accademia del Valore, un percorso basato su un modello innovativo per sviluppare competenze umanistiche (capacità relazionali, pensiero critico e consapevolezza individuale), con percorsi che favoriscono un'evoluzione personale e professionale.

Inoltre, nell'ambito della formazione sulle competenze trasversali si proseguirà nel rafforzamento delle competenze sul **project e program management** per i responsabili di attività progettuali complesse e per coloro che si occupano di gestire appalti complessi come quelli scaturenti dai fondi del PNRR per cui sono richieste competenze proprie delle metodologie del PM al fine di rendere gli investimenti efficaci ed efficienti.

Formazione su Competenze per la transizione digitale

In attuazione delle misure previste dal PNRR "Missione 1-Digitalizzazione, innovazione e sicurezza" si completerà la formazione in materia di **Cybersecurity (M1_C1_1.5)** con l'obiettivo di sviluppare e migliorare la consapevolezza e la conoscenza del rischio Cyber, anche attraverso la fruizione di un percorso di formazione per tutti i dipendenti sui principali rischi e attacchi informatici.

Si specificano inoltre i seguenti filoni tematici:

- competenze digitali - per tutto il personale rafforzamento delle competenze digitali di base e competenze digitali avanzate in base al livello di partenza e sull'utilizzo di strumenti tecnologici di collaborazione a distanza;
- per il personale neoassunto dirigente e dipendente inquadrato nell'area professionale degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate qualificazioni l'abilitazione alla piattaforma Syllabus e l'assegnazione del corso "Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA" e del percorso "Competenze digitali per la PA", articolato in 11 competenze, già assegnati negli anni scorsi a tutto il personale in servizio inquadrati nelle medesime aree professionali:
 1. Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
 2. Produrre, valutare e gestire documenti informatici
 3. Conoscere gli Open Data
 4. Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
 5. Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
 6. Proteggere i dispositivi
 7. Proteggere i dati personali e la privacy
 8. Conoscere l'identità digitale
 9. Erogare servizi on-line
 10. Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
 11. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- competenze sui principali temi della transizione digitale al fine di garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione al fine di realizzare un'amministrazione digitale e aperta, servizi facilmente utilizzabili e di qualità, una maggiore efficienza ed economicità, con particolare focus e attenzione al tema

dell'**intelligenza artificiale** per la sua crescente rilevanza e i risvolti applicativi ed impatti sulle attività delle pubbliche amministrazioni, coinvolgendo il personale a partire dal gruppo di lavoro "Transizione Digitale".

Formazione su Competenze per la transizione amministrativa

- Formazione per la gestione degli acquisti e in materia di **appalti e contratti**, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36"), incluse le norme per la digitalizzazione degli appalti e il tema degli appalti verdi obbligatori, dei CAM (criteri ambientali minimi) e del GPP (*Green Public Procurement*).
- **ACCRUAL** attuazione della riforma 1.15 del PNRR: "Dotare le Pubbliche Amministrazioni di un sistema di contabilità economico-patrimoniale Accrual" in quanto amministrazione pubblica assoggettata agli adempimenti della fase pilota, di cui alla milestone M1C1-118 della Riforma 1.15 del PNRR.
- **Competenze economico-finanziarie e di controllo di gestione** per funzionari di tutte le unità organizzative sulla gestione economico-finanziaria dell'ente locale, a partire dalle norme e principi contabili per gli enti locali fino ai risvolti pratico-operativi sulle attività quotidiane, ed approfondimenti specifici per il personale con profili contabili; gestione amministrativa e contabile dei fondi europei per il personale che gestisce progetti finanziati.

Formazione su Competenze per la transizione ecologica

La formazione sulle **competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica** sarà rivolta a tutto il personale già abilitato sulla piattaforma Syllabus, con un programma dedicato agli enti territoriali per supportarli nel processo di territorializzazione dell'Agenda 2030 e di attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

Formazione su Principi e valore della PA: Competenze in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità ed etica pubblica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, gestione della privacy e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito delle attività proposte dal Gruppo di Lavoro trasversale "Inclusione ed accessibilità" per favorire l'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, verrà avviato in via sperimentale un percorso di formazione e accompagnamento rivolto al personale delle Direzioni che accoglieranno lavoratori assunti con le Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

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

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

- Formazione generale e sui rischi specifici per lavoratori;
- Formazione aggiuntiva per preposti;
- Formazione per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - RLS;
- Formazione per attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione;
- Formazione per addetti emergenze antincendio;
- Formazione per addetti emergenze primo soccorso con integrazione di modulo BLSD per utilizzo del defibrillatore semiautomatico;
- Formazione per l'apposizione di segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare;
- Addestramento per lavoratori relativamente all'uso di specifici dispositivi di protezione individuale, particolari attrezzature, attività lavorative.

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

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

Le iniziative formative da attivare nel triennio, evidenziate dal Responsabile **Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, sono focalizzate sui seguenti temi:

- aggiornamento sul Piao per il personale, con approfondimenti di livello specialistico per il personale coinvolto nel processo di predisposizione e semplificazione del Piano;
- aggiornamento in materia di Etica Pubblica, Integrità, Anticorruzione e Trasparenza, con particolare focus su Whistleblowing e nuovi schemi Anac di pubblicazione ex Deliberazione n. 495/2024, con approfondimenti di livello specialistico per il RPCT e il gruppo Presidio a supporto;
- aggiornamento in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo per il personale coinvolto nei processi sensibili al rischio riciclaggio (autorizzazioni, concessioni, appalti, erogazione di contributi e sovvenzioni) con approfondimenti di livello specialistico rivolti al Gestore comunicazioni alla Uif e il gruppo Presidio Analisti a supporto;
- formazione specifica relativa all'utilizzo delle piattaforme digitali per la fase contrattuale esecutiva rivolta a Rup, Dec, DI, relativi collaboratori, collaudatori.

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

Verranno attivati cicli formativi in materia di **pari opportunità e comportamento etico**, e azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo a partire dai percorsi disponibili online su:

- **P.A.R.I. (Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione)**, piattaforma e-learning rivolta a tutte le Pubbliche Amministrazioni, nata dalla collaborazione tra UNAR (Ufficio Nazionale Anti Discriminazione Razziali istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri) e Formez PA, che ospita percorsi di informazione sulle tematiche dell'antidiscriminazione, dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze;
- **portale Syllabus** che ospita sia il corso "**Riforma Mentis** – Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" per sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sul tema delle molestie di genere e affronta sia le strategie individuali per contrastare le molestie di genere sia le strategie organizzative di prevenzione e contrasto, sia il nuovo programma formativo **La cultura del rispetto**, realizzato da INAIL, che mira ad accrescere la cultura del rispetto e valorizzare la diversità di genere, di ruolo e di professione, utili a raggiungere gli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo, anche avvalendosi di specifici strumenti e della corretta comunicazione interpersonale. Diversi i temi affrontati: dalla comunicazione all'ascolto, dal valore della diversità a una panoramica sulla normativa e il ruolo della cultura, dalle discriminazioni alla necessità di riconoscere gli atti persecutori e quelli violenti, con un focus sul fenomeno del Burnout e la proposta di una "leadership gentile", che guidi con empatia e rispetto.

La formazione sui temi della **privacy e della cybersicurezza** evidenziate dalla Responsabile della Protezione Dati (*Data Protection Officer* - DPO) da attivare nel triennio sono:

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

3.3.2.4 - Area competenze tecniche

Nell'ambito della programmazione per le attività di formazione e aggiornamento per il personale l'Ufficio Formazione procede periodicamente (almeno 1 volta l'anno) alla rilevazione dei fabbisogni formativi presso tutte le Direzioni dell'Ente, al fine di acquisire le esigenze formative **tecnico-specialistiche** caratterizzanti le singole unità organizzative, sulla base delle competenze assegnate caratterizzanti le singole unità organizzative. La rilevazione avviene tramite questionario online e interviste al personale Dirigente.

Tra le iniziative per lo sviluppo di **competenze tecnico-specialistiche** (*hard skills*) si evidenzia in primo luogo, per la centralità del processo, la formazione specialistica della Direzione Centrale unica appalti e contratti e per il personale tecnico impegnato in progetti di edilizia e viabilità sul BIM (*Building Information Modeling*) per una piena attuazione della gestione informativa digitale delle costruzioni.

Si aggiungono la formazione continua degli agenti di polizia locale per le funzioni di vigilanza faunistica ed ambientale e gli aggiornamenti periodici settoriali per numeri più contenuti di partecipanti in materia di ambiente (ad esempio diritto dell'ambiente, normative e procedure ambientali, illeciti amministrativi ambientali, analisi di rischio nella bonifica di siti inquinati, sostanze pericolose REACH e CLP, sistemi di estrazione inquinanti da macchinari e ambienti di lavoro, ingegneria naturalistica), edilizia (progettazione e manutenzione impianti per l'edilizia scolastica, soprattutto impianti elettrici e aggiornamenti sul codice prevenzione antincendio e su progettazione e certificazione energetica edifici APE), viabilità (censimento e ispezione di ponti e viadotti, normativa ambientale in cantieri pubblici stradali, progettazione, direzione lavori e collaudo, Codice della strada e funzioni di polizia stradale, Codice di Protezione civile), territorio e trasporti (progettazione di ciclovie e normativa in materia di trasporti).

Per quanto concerne i software di utilità delle Direzioni tecniche saranno attivati periodicamente al raggiungimento di numeri minimi di partecipanti i seguenti corsi: CAD, CerTus, HEC-RAS-modellazione idraulica, Primus, QGIS.

Competenze per la gestione dei fondi europei e linguistiche - Per un gruppo ristretto di personale impegnato in progetti europei viene reiterata l'adesione, nell'ambito del progetto Valore PA INPS, a due proposte formative: la prima sui fondi europei a supporto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica e la seconda di business english per la Pubblica Amministrazione.

Gli obiettivi formativi richiesti in corso d'anno dalle unità organizzative saranno valutati e programmati in base alle esigenze che emergeranno, alla disponibilità di risorse finanziarie e alla fattibilità tecnico-organizzativa.

Le esigenze di carattere individuale o che riguardano un nucleo ristretto di partecipanti (sviluppo di conoscenze professionali per dipendenti già in possesso di competenze specialistiche di livello avanzato o per coloro che necessitano di un intervento formativo individuale e personalizzato) potranno essere soddisfatte con l'iscrizione a corsi esterni a catalogo proposti sul mercato.

3.3.2.5 – Metodologie formative

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

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

3.3.2.6 – Risorse

Risorse finanziarie

Per la realizzazione delle strategie formative, le risorse finanziarie attualmente disponibili nel Bilancio di previsione 2026-28 sono pari a:

- **euro 80 mila** per ciascuna annualità del triennio per iniziative di **formazione professionale**;
- **euro 70 mila** per ciascuna annualità del triennio per la **formazione obbligatoria** prevista da specifiche disposizioni di legge.

Risorse interne (docenti interni)

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

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

Ulteriori risorse attivabili

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

- **portale Syllabus** realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che mira a fornire ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata (a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi), in modalità e-learning, sulle competenze trasversali di base;
- **progetto VALORE PA** promosso da **INPS** che propone corsi di formazione universitari di media o alta complessità rivolti al personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni erogati da Atenei italiani, in collaborazione con soggetti pubblici o privati con esperienza nel settore della formazione professionale;
- **progetti promossi da ANCI**, come ad esempio IFEL, Accademia dei Comuni Digitali finalizzati ad accompagnare gli Enti Locali nel processo di innovazione istituzionale, nei cambiamenti organizzativi e nello sviluppo delle competenze di trasformazione digitale.

Inoltre, privilegiando una logica di rete si verificherà la possibilità di avviare iniziative formative congiunte con altre Amministrazioni Pubbliche, in primo luogo la Città di Torino, per incrementare le sinergie sul territorio.

Nel documento denominato **[“Piano formativo 2026” Allegato E](#)** alla presente sottosezione per farne parte integrante e sostanziale si riporta il quadro di sintesi della formazione, con un maggior livello di dettaglio per la prima annualità 2026.

SEZIONE 4 - Monitoraggio

Sottosezione 4.1 – Monitoraggio PIAO 2026-2028

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

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

La presente sottosezione illustra le modalità con cui la Città metropolitana di Torino intende effettuare il monitoraggio degli obiettivi e delle misure elencate nel presente Piano.

4.1.1 - Strumenti di monitoraggio del PIAO 2026-2028

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

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

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

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

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

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

Sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	Normativa	Soggetto che sovrintende il controllo	Scadenza / frequenza
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi del DUP nel rendiconto della gestione	Art. 147ter TUEL Regolamento sul Sistema dei controlli interni	Sindaco Consiglio metropolitano	Annuale
2.2 Performance	Relazione del CUG di analisi e verifica dello stato d'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1 /2019	Comitato Unico di Garanzia Direzione Risorse Umane	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10 co. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009	Sindaco Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi Direzione Risorse Umane	30 giugno

Sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	Normativa	Soggetto che sovrintende il controllo	Scadenza / frequenza
2.3 rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio sull' idoneità e sulla attuazione delle misure	Piano Nazionale Anticorruzione 2025-2027	R.P.C.T. Dirigenti	Semestrale
	Relazione annuale del RPCT sulla base del modello ANAC	Art. 1 co. 14 L. 190/2012	R.P.C.T.	15 dicembre o altra data stabilita da ANAC
	Attestazione da parte del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14 c. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	N.d.V.	Primo semestre dell'anno
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi, Direzione Risorse Umane	Triennale
3.2 Organizzazione lavoro agile	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi Direzione Risorse Umane	Triennale
3.3 Piano dei fabbisogni di personale	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5 co. 2 Decreto Ministro per la PA 30/02/2022	Direttore Generale Direzione Strategie, Miglioramento, Processi Direzione Risorse Umane	Triennale

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

Sottosezione 2.1 - “Valore pubblico”

La sottosezione trova il suo presupposto negli obiettivi strategici definiti nella Se.S. del Documento Unico di Programmazione e nel Piano strategico metropolitano. I singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi della sezione operativa del D.U.P.

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

Con riferimento invece al monitoraggio della generazione del valore pubblico, per il PIAO 2026-2028 è stata prevista nella sottosezione 2.1 “Valore pubblico” la predisposizione di una **griglia a matrice di misurazione del valore pubblico generato**, all'interno della quale sono stati suddivisi per ordine di appartenenza alle dimensioni ed ai driver del valore pubblico, tutti gli obiettivi gestionali individuati dal Piano della performance 2026 contenuto nella sottosezione 2.2 “Performance”.

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

Sarà pertanto possibile determinare, per ciascun ambito di intervento di valore pubblico individuato, la capacità di intervento dell'Ente nell'ambito dei propri obiettivi gestionali, nonché la capacità di generare valore pubblico in generale, così come previsto e specificato nel capitolo 2.1.7 del presente documento.

Sottosezione 2.2 - “Performance”

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione – deve avvenire secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti. Il Monitoraggio di questa sottosezione avviene tramite la predisposizione della **Relazione sulla performance** da approvarsi annualmente con Decreto del Sindaco metropolitano e validazione del Nucleo di valutazione, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Sottosezione 2.3 - “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

L'attività di monitoraggio sarà impostata e presidiata dal R.P.C.T. e dai suoi uffici di supporto con il coinvolgimento dei Dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure e degli adempimenti di rispettiva competenza e sarà articolata su più livelli secondo lo schema e le scadenze riportate nel prospetto “Programmazione 2026 Misure generali e monitoraggio” contenuto nell'Allegato C) al presente documento.

Nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di un'Amministrazione, va inquadrato il potere riconosciuto al Nucleo di Valutazione di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC.

Sottosezione 3.1 - “Struttura organizzativa”

Ai sensi dell'art. 5 co.2 del Decreto del Ministro per la P.A. del 30/02/2022, per la sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 18/0/2000 n. 267 (TUEL).

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

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

La metodologia definita per il monitoraggio del lavoro agile è costituita da una serie di strumenti di rilevazione e verifica dei risultati indicati nel paragrafo 3.2.1.5 della sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”.

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

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni

In relazione a tale sottosezione, che contiene la programmazione dei fabbisogni assunzionali e formativi, il monitoraggio della coerenza del Piano dei fabbisogni con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

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

A partire dalla fine degli anni '90, la Provincia di Torino, oggi Città Metropolitana, ha adottato un approccio sistematico per rilevare e monitorare la qualità dei servizi erogati, mettendo a punto strumenti adeguati all'analisi dei bisogni dei cittadini e degli utenti.

Ogni anno vengono realizzate indagini finalizzate a misurare il livello di soddisfazione rispetto ai

servizi offerti e a individuare bisogni ed esigenze ancora non pienamente soddisfatti. Queste attività forniscono una visione d'insieme preziosa e rappresentano una forma strutturata di ascolto e coinvolgimento di cittadini e utenti nei processi di valutazione dell'azione amministrativa. Attualmente, la Direzione "Strategie e miglioramento processi" coordina tutte le fasi delle attività di ricerca, che includono:

- la definizione di strumenti e metodologie adeguate in base ai destinatari e agli obiettivi;
- il supporto nelle fasi di raccolta, caricamento, elaborazione e analisi dei dati;
- l'assistenza nell'interpretazione dei risultati;
- l'individuazione di modalità efficaci per presentare i risultati.

I report di customer satisfaction rappresentano un feedback diretto da parte degli utenti, interni ed esterni, sui servizi erogati. Questi dati costituiscono uno strumento fondamentale per misurare il valore pubblico, inteso come l'impatto concreto delle politiche dell'Ente sulla comunità.

Dal 2000 a oggi, i risultati delle indagini sono stati raccolti in un database organizzato per anno, accessibile nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito Internet istituzionale dell'Ente. Questi report non solo offrono una panoramica sull'efficacia e sull'efficienza dei servizi, ma costituiscono una base conoscitiva essenziale per orientare le decisioni future e sostenere processi di miglioramento continuo.

Di seguito le indagini già previste per l'anno 2026.

1. **Indagine sulla qualità percepita dei percorsi formativi "Europa a scuola"** promossi dal Centro Europe Direct Torino, rivolta agli insegnanti delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado che, nell'a.s. 2025/2026, hanno partecipato con una o più classi ai percorsi educativi proposti. L'indagine è finalizzata a rilevare il livello di soddisfazione rispetto ai contenuti, alle modalità di svolgimento e all'utilità percepita delle attività formative, nonché a raccogliere elementi utili al miglioramento dell'offerta educativa.
2. **Indagine sulla qualità percepita delle iniziative formative del Ce.Se.Di. (Centro Servizi Didattici)** promosse nell'a.s. 2025/2026, che comprende tre rilevazioni distinte nell'ambito dell'offerta formativa per le scuole: una rivolta agli insegnanti che hanno partecipato ai corsi selezionati dal *Catalogo docenti*, una rivolta agli insegnanti che hanno iscritto una o più classi ai percorsi proposti nel *Catalogo studenti* e una rivolta direttamente agli studenti che hanno partecipato al corso "*Rischi e opportunità delle tecnologie per i minori*", caratterizzato da un'elevata partecipazione. Le rilevazioni sono finalizzate a raccogliere valutazioni sui contenuti, sull'organizzazione e sull'utilità percepita delle attività formative, fornendo elementi utili al miglioramento continuo dell'offerta del Ce.Se.Di.
3. **Indagine sulla qualità percepita degli eventi promossi o co-promossi da Europe Direct Torino** rivolta ai partecipanti agli eventi del **2026**. L'indagine è finalizzata a rilevare il grado di soddisfazione rispetto all'evento e a raccogliere informazioni sulla conoscenza e sul percepito delle priorità politiche dell'Unione Europea.
4. **Indagine sulla qualità percepita del servizio di distribuzione del gas naturale** rivolta ai Comuni degli Ambiti Territoriali Minimi (ATEM TO2, TO4 e TO6). La Città metropolitana di Torino, quale Stazione Appaltante e soggetto delegato dai Comuni, intende raccogliere le opinioni dei territori sulle attività svolte negli ultimi anni, dalla gestione delle gare alla fase di attuazione dei contratti, al fine di supportare il miglioramento dei processi e delle modalità operative.
5. **Indagine sulla qualità percepita dei servizi dello Sportello Autoscuole, Scuole nautiche e Studi di consulenza**, rivolta a tutti gli utenti che si sono rivolti allo Sportello almeno una volta nel 2025. L'indagine mira a raccogliere opinioni sul funzionamento dei servizi e a identificare elementi utili per il loro miglioramento.
6. **Indagine sulla soddisfazione dei dipendenti della Città Metropolitana per le attività formative**, finalizzata a monitorare il gradimento delle iniziative promosse dalla Direzione Risorse Umane. L'indagine comprende sia i corsi "interni", di carattere trasversale e rivolti a tutti i dipendenti o a gruppi specifici (ad esempio per categoria, qualifica o Direzione), sia i corsi "a catalogo" scelti dai singoli dipendenti per soddisfare esigenze formative più specifiche. Per il corso "**Sicurezza informatica**" erogato sulla piattaforma eL-de in modalità asincrona, è prevista

una rilevazione dedicata per via dell'ampia partecipazione e della diversa modalità di fruizione della formazione.

Sottosezione 4.2 - Monitoraggio PIAO 2024-2026

La presente sottosezione illustra monitoraggio del PIAO 2024-2026 con riferimento ai risultati dell'anno 2024.

Tale monitoraggio è stato effettuato con riferimento a ciascuna delle sottosezioni di cui è composto il documento ed in coerenza con le indicazioni in esso riportate.

4.2.1 - Monitoraggio del PIAO 2024-2026 in generale

Nella sezione 4. "Monitoraggio" del PIAO 2024-2026 sono contenute le indicazioni su modalità e tempistiche di rendicontazione ed i soggetti coinvolti. Le modalità di monitoraggio previste sono quelle rappresentate di seguito.

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

Il monitoraggio del PIAO 2024-2026 ha riguardato innanzitutto le sottosezioni “Valore pubblico”, “Performance” e “Anticorruzione”, per le quali nel PIAO è previsto un monitoraggio infrannuale, che avviene nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente, dal regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, delle posizioni organizzative e dei dirigenti in uso presso l'ente, in aderenza alle disposizioni organizzative sistematiche condivise col Nucleo di Valutazione.

Rispetto alla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è indicato un monitoraggio annuale, condotto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) attraverso la Relazione annuale sull'attuazione delle misure e condotto dal Nucleo di valutazione attraverso la verifica annuale del rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza su indicazioni di ANAC.

4.2.2 - Monitoraggio della sottosezione 2.1 Valore pubblico

4.2.2.1 - Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e la valutazione degli impatti delle politiche dell'Ente

Il D. Lgs. 150/2009 prevede che ogni Amministrazione definisca i propri indirizzi strategici, obiettivi strategici, obiettivi operativi e di performance individuando degli indicatori e dei target attesi attraverso i propri documenti programmatici: le Linee di mandato, il DUP, il PEG.

Nel DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 55/2023 del 21 dicembre 2023, l'Amministrazione ha definito i propri:

- *obiettivi strategici* (contenuti nella Sezione Strategica), che rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Ente intende realizzare nel corso del mandato;
- *obiettivi operativi* (contenuti nella Sezione Operativa), che sono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici, traguardando risultati di breve/medio periodo.

Il **Piano Strategico Metropolitano (PSM) 2024-2026**, “Torino metro(poli)montana”, è stato adottato dal Consiglio nel mese di maggio 2024 (Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 29/2024 del 16/05/2024) ed approvato in via definitiva nel mese di luglio (Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 46/2024 del 19/07/2024).

Il Piano è stato elaborato tenendo conto delle Missioni e degli obiettivi prioritari di cambiamento individuati dall'Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile e degli obiettivi, degli indirizzi e delle prescrizioni contenuti nel PTGM (la cui proposta di progetto definitivo è in fase di adozione) e nel PUMS.

Il Piano propone un modello di sviluppo metro-montano, che riconosce e valorizza la capacità delle aree rurali e montane di creare ricchezza, benessere e innovazione.

Come il precedente, anche il Piano strategico 2024-2026 si struttura in stretta coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, con gli obiettivi della politica di coesione e con gli assi portanti del Programma Next Generation EU. In particolare, il Piano si caratterizza per la scelta di aver fatto proprie le prime sei missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), declinate in altrettanti assi di sviluppo per il territorio:

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

Il PSM 2024-2026 non prevede uno specifico asse dedicato a REPowerEU, ma include azioni puntuali, afferenti a diversi Assi, che contribuiscono specificatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano energetico europeo. Gli assi, a loro volta, si articolano in 25 strategie di sviluppo, che si concretizzano in 113 azioni puntuali.

4.2.2.2 – La correlazione delle politiche dell’Ente con i domini del BES nel PIAO 2024-2026

Come previsto nelle Linee di indirizzo per la compilazione del PIAO approvate con il D.M. 132/2022, l’Amministrazione ha esplicitato nel proprio Piano una selezione di politiche dell’Ente che si traducono in termini di valore pubblico anche con riferimento alle misure del “Benessere equo e sostenibile (BES)” e agli SDGs dell’agenda ONU 2030.

Con particolare riferimento al BES si rileva come la Città metropolitana abbia aderito al progetto *“Il benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane”*; il progetto si sostanzia nella raccolta e nell’elaborazione di dati riferiti a ciascun territorio provinciale o metropolitano relativo a 11 dimensioni di benessere e sostenibilità (salute, formazione ed istruzione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica ed istituzioni, sicurezza, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi), che a loro volta si declinano in 31 temi specifici, a cui sono associati 77 indicatori.

Attraverso l’analisi dei dati forniti da tali indicatori, il rapporto annuale *“Il benessere equo e sostenibile nella Città metropolitana di Torino”* offre una panoramica sullo stato di benessere e qualità della vita nel territorio metropolitano, fornendo inoltre informazioni utili per la misurazione del benessere economico, sociale ed ambientale della popolazione di riferimento e quindi del valore pubblico generato sul territorio.

I domini delle 11 aree tematiche del rapporto del BES delle Province e delle Città metropolitane (2023) ed i relativi 77 indicatori sono stati utilizzati come punto di riferimento per il PIAO 2024-2026, il quale ha individuato per ciascun asse e strategia del PSM e correlato obiettivo strategico del DUP, il grado di correlazione con ciascuno dei domini del BES.

In un’ottica di armonizzazione del PIAO con il DUP ed il PSM e gli indicatori contenuti nel BES delle Province e Città metropolitane, è stata quindi predisposta nel PIAO 2024-2026 una griglia a matrice per individuare il valore pubblico generato nell’anno 2024 associando ciascun obiettivo assegnato con il Piano della performance 2024 ad una dimensione e driver di valore pubblico, come di seguito specificato nel par. 4.2.2.4.

4.2.2.3 – Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici del DUP 2024 nel rendiconto di gestione

Ai fini del presente monitoraggio si evidenzia come il sistema di obiettivi strategici contenuto nella sezione strategica del DUP 2024-2026 sia corredato da un sistema di indicatori di contesto o di efficacia che ne misurano, per gli elementi presi in considerazione, il grado di attuazione.

Il vigente regolamento dei controlli interni (approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale 11306 del 14 maggio 2013 ed integrato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 51/2023 del 5 dicembre 2023) prevede che l’Ente effettui controlli diretti a verificare l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa (controllo di gestione) e a valutare l’adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell’indirizzo politico.

La verifica del grado di attuazione degli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2024-2026 è stata effettuata tramite la rendicontazione con tutte le Direzioni dell’Ente degli indicatori associati a ciascun obiettivo strategico individuato nel DUP.

Gli esiti della rendicontazione sono stati raccolti nel documento *“Relazione sulla gestione delle Direzioni anno 2024”* approvato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 17/2025 del 22 maggio 2025 avente ad oggetto “Rendiconto della gestione per l’esercizio 2024. Approvazione”.

4.2.2.4 – Il monitoraggio del valore pubblico generato nell’anno 2024

Nel PIAO 2024-2026 si è declinata la definizione di “valore pubblico” nella sua duplice accezione di “valore pubblico in senso stretto (inteso come miglioramento del benessere economico, sociale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici) e di “valore pubblico in senso ampio” (inteso come miglioramento delle condizioni interne dell’Amministrazione presso la quale esso è

prodotto).

Nel PIAO 2024-2026, che costituisce il punto di arrivo del processo di programmazione *top-down* degli obiettivi della Città metropolitana (Obiettivi Strategici (Se.S. del D.U.P.) → Obiettivi Operativi (Se.O. del D.U.P.) → Obiettivi di Performance (PIAO)) sono stati individuati nella sottosezione 2.2 “Performance” obiettivi di performance per l’anno 2024 orientati al miglioramento:

- del benessere economico ambientale e sociale della comunità metropolitana;
- dei risultati delle Direzioni in termini di quantità e qualità dei servizi erogati;
- dell’efficienza ed efficacia delle risorse impiegate;
- dei comportamenti agiti da Dirigenti e dipendenti funzionalmente alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento degli impatti

Al fine di valorizzare la potenzialità degli obiettivi individuati nella sottosezione 2.2 “Performance”, si è ritenuto funzionale definire 6 dimensioni di valore pubblico che ricomprendono obiettivi legati alle progettualità del P.N.R.R. nonché gli ambiti di maggiore incisività delle politiche della Amministrazione in considerazione delle proprie competenze istituzionali e dei propri obiettivi di mandato.

Ciascun obiettivo contenuto nel Piano della performance allegato al PIAO 2024-2026 è stato quindi ricondotto ad una delle 6 “dimensioni di valore pubblico” desunte dai domini del documento “Benessere equo e sostenibile delle Province e delle Città metropolitane” ed in particolare: Istruzione e scuole, Sviluppo economico e sociale, Innovazione, P.N.R.R., Ambiente e paesaggio, territorio e viabilità, Qualità ed efficientamento dei processi.

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

Sulla base di queste 2 categorie di elementi (“dimensione di valore pubblico” e “driver di valore pubblico”) si è costituita una “griglia a matrice di valore pubblico generato” che ha consentito di classificare gli obiettivi assegnati con il Piano della performance.

Il PIAO 2024-2026 riporta pertanto una griglia a matrice del valore pubblico generato relativa all’anno 2024 che è stata popolata con gli obiettivi assegnati con il Piano della performance 2024, per ciascuno dei quali sono stati individuati i riferimenti rispetto alle potenzialità dell’obiettivo di incidere sia sulle dimensioni di valore pubblico che dei driver influenzati.

GRIGLIA A MATRICE DEL VALORE PUBBLICO 2024

(come modificata con Decreto del Sindaco metropolitano n. 364 del 26 novembre 2024)

	Istruzione e scuole	Sviluppo economico e sociale Innovazione	PNRR	Ambiente e paesaggio	Territorio e viabilità	Qualità ed efficientamento dei processi
Semplificazione	5	4	2	5	8	24
Digitalizzazione	3	2	1	3	4	7
Accessibilità	6	7	2	1	2	6
Pari opportunità		2	1			1
Transizione ecologica			2	4	3	
Indici di valore pubblico generato	Istruzione e scuole: ____%	Sviluppo economico e sociale Innovazione: ____%	PNRR: ____%	Ambiente e paesaggio: ____%	Territorio e viabilità: ____%	Qualità ed efficientamento dei processi: ____%
	Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione: ____%					

Al fine di individuare il valore pubblico generato nell’anno 2024 si calcola quindi, per ogni casella di intersezione della matrice, il numero di obiettivi assegnati con il Piano della performance 2024 che sono stati raggiunti rispetto ai relativi indicatori target anch’essi contenuti nel Piano della

performance.

I risultati del Piano della performance, che certifica gli esiti del conseguimento (o meno) degli obiettivi assegnati alla tecnostruttura, sono contenuti nella Relazione sulla performance 2024 predisposta dal Nucleo di valutazione ed approvata con Decreto del Sindaco metropolitano n. 123/2025 del 29 aprile 2025. Tale documento ha costituito il punto di riferimento per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance anno 2024 anche con riferimento agli obiettivi di valore pubblico con i quali è stata popolata la griglia a matrice di valore pubblico anno 2024.

Nello specifico e sulla base degli esiti della Relazione sulla performance anno 2024, **sono stati considerati come raggiunti tutti quegli obiettivi che hanno conseguito una percentuale di successo non inferiore al 75%.**

La Relazione sulla performance 2024, i cui esiti in merito agli obiettivi assegnati sono sintetizzati del successivo paragrafo 4.2.3.2 – “Monitoraggio della sottosezione 2.2 – Performance”, esclude dalla valutazione i seguenti obiettivi in quanto il loro mancato raggiungimento è dipeso da cause esogene:

Obiettivo	Dimensione V.P.	Driver
Digitalizzazione dei fascicoli cartacei del personale dipendente in servizio: % di fascicoli dematerializzati – target 60%	Digitalizzazione	Qualità ed efficientamento dei processi
Ridefinire il sistema dei profili professionali, le job description e l'abbinamento con le soft skills entro 31/12/2024	Semplificazione	Qualità ed efficientamento dei processi
Creazione di un magazzino/archivio in una delle 2 strutture di proprietà di CMTO a Grugliasco entro 30/06/2024	Semplificazione	Territorio e Viabilità

La media del livello di raggiungimento degli obiettivi collocati su ciascuna colonna (esclusi gli obiettivi sopra citati che non sono stati raggiunti per cause esogene), permette di definire un indice di valore pubblico per ogni dimensione e, di conseguenza, la media di indicatori di valore pubblico per dimensione, che consente, a sua volta, di calcolare un indice di “valore pubblico complessivo”, il quale può essere come “*valore pubblico generato dalla Città metropolitana rispetto alla programmazione definita per l'anno di riferimento*”.

Il risultato degli obiettivi assegnati con il Piano della performance 2024, per come certificati dalla Relazione (eliminando gli obiettivi esclusi per cause esogene), restituiscono l'esito del valore pubblico generato dalla Città metropolitana di Torino rispetto alla loro programmazione definita nel PIAO 2024-2026 per l'anno 2024 e sono sintetizzati nella seguente tabella:

ESITI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO GENERATO PER L'ANNO 2024

	Istruzione e scuole	Sviluppo economico e sociale Innovazione	PNRR	Ambiente e paesaggio	Territorio e viabilità	Qualità ed efficientamento dei processi
Semplificazione	5/5	3/4	2/2	4/5	5/7	18/23
Digitalizzazione	3/3	2/2	1/1	3/3	4/4	5/6
Accessibilità	5/6	6/7	2/2	1/1	1/2	5/6
Pari opportunità		2/2	1/1			0/1
Transizione ecologica			2/2	3/4	2/3	
TOTALE	13/14	13/15	8/8	11/13	12/16	28/36
Indici di valore pubblico generato	Istruzione e scuole: 93%	Sviluppo economico e sociale Innovazione: 87%	PNRR: 100%	Ambiente e paesaggio: 84%	Territorio e viabilità: 75%	Qualità ed efficientamento dei processi: 78%
85/102 →	Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione: 83%					

Lo sviluppo delle 6 dimensioni di valore pubblico generato nella direzione dei 5 driver indicati determina quella che può essere definita come “l'impronta del valore pubblico della Città metropolitana di Torino.

È quindi possibile calcolare la percentuale di obiettivi raggiunti rispetto a quelli programmati per ciascuna dimensione di valore pubblico e paragonarla alla scala di valutazione contenuta nella sottosezione 2.2 – Valore pubblico del PIAO 2024-2026 sotto riportata.

Scala valutazione valore pubblico generato

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

La tabella che segue individua in sintesi e con riferimento a ciascuna dimensione di valore pubblico considerato, il livello di raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico programmati per il 2024 tramite il Piano della performance e la relativa valutazione.

Dimensione di valore pubblico	Livello % valore pubblico generato rispetto alla programmazione	Valutazione valore pubblico generato
Istruzione e scuole	Ottimo: 93%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
Sviluppo economico e sociale Innovazione	Ottimo: 87%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
PNRR	Ottimo: 100%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
Ambiente e paesaggio	Ottimo: 84%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
Territorio e viabilità	Buono: 75%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
Qualità ed efficientamento dei processi	Buono: 78%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione
Valore pubblico complessivo generato rispetto alla programmazione	Ottimo: 83%	Superiore alle aspettative dell'Amministrazione

I risultati sintetici del livello di valore pubblico generato rispetto alla programmazione con riferimento alle sue singole dimensioni si è collocato tra un minimo del 75% gli obiettivi legati alla dimensione “Territorio e viabilità” ed in massimo del 100% per gli obiettivi legati alla realizzazione del PNRR.

Complessivamente i risultati sono da considerarsi superiori alle aspettative dell'Amministrazione con una media complessiva dell'83%.

4.2.3 - Monitoraggio della sottosezione 2.2 Performance

4.2.3.1 - Gli obiettivi e la relazione sulla performance del 2024

La sezione “Performance” del PIAO contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale. Entrambe queste componenti hanno costituito le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'ente ha inteso realizzare.

Gli obiettivi di performance descrivono i traguardi che l'Amministrazione, attraverso i Servizi

dell'Ente, si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.

La realizzazione degli obiettivi contenuti nel Piano della performance è monitorata dalla Direzione Generale dell'Ente che provvede alla redazione della relazione annuale sulla performance.

La relazione sulla performance è un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente in cui viene formato, predisposto sulla base dei rendiconti prodotti dai dirigenti, approvato dal Sindaco della Città metropolitana e validato dal Nucleo di valutazione. In questo documento sono evidenziati i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

È lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance

4.2.3.2 - Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"

Come previsto nella sottosezione 4. "Monitoraggio" del PIAO 2024-2026 il monitoraggio della sottosezione "Performance" viene effettuato annualmente.

Il Direttore Generale ha coordinato le attività di monitoraggio mediante incontri periodici con i Responsabili delle diverse Direzioni, verificando la corretta gestione mediante la rilevazione annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance, nel rispetto del ciclo di gestione della performance che si articola secondo il disposto di cui all'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009.

Riguardo il controllo degli obiettivi di performance, in linea con quanto disposto dalle norme, è previsto che gli obiettivi siano oggetto di un monitoraggio condotto dal Nucleo di valutazione (che riceve e analizza la relazione).

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 e dell'art. 41ter co. 2 lett. H) del ROUS della Città metropolitana, gli esiti del monitoraggio sono quindi comunicati al Nucleo di Valutazione al fine di consentire la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare, all'organo politico-amministrativo, la necessità o l'opportunità di mettere in atto eventuali azioni correttive, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Ad esso è seguito il monitoraggio annuale degli obiettivi al 31 dicembre (2024) così da misurare il grado di raggiungimento degli stessi per poter poi consentire la valutazione della performance individuale, di Direzione e di Ente.

Il monitoraggio e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance 2024 sono stati effettuati dall'ufficio responsabile del controllo di gestione e sottoposti all'esame del Nucleo di valutazione, il quale, esaminate le relazioni elaborate dai Dirigenti, le informazioni, i riscontri e la documentazione prodotta relativamente alla misurazione degli indicatori ed al raggiungimento dei target attesi per l'anno 2024, ha attestato il raggiungimento dei relativi risultati.

L'andamento generale degli obiettivi è riportato per ciascuna Direzione / Centro di responsabilità nelle tabelle a seguire, estratte dalle schede di dettaglio compilate dai Responsabili, che costituiscono la prioritaria fonte documentale per la verifica del Nucleo di Valutazione sullo scostamento rispetto ai target previsti.

La relazione sulla performance per l'anno 2024, approvata con Decreto del Sindaco metropolitano n. 123 del 24 settembre 2025 e alla quale integralmente si rinvia per ogni ulteriore approfondimento è contenuta nella Sezione Amministrazione Trasparente della Città metropolitana al seguente indirizzo: <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/performance/relazione-sulla-performance>

Per ciò che concerne il conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della performance 2024, si sintetizza di seguito - per ciascun obiettivo - il suo esito in termini di raggiungimento o meno per come certificato nella "Relazione sulla performance – anno 2024" sopra citata, rispetto alle sue dimensioni di valore pubblico ed ai relativi driver, strumentali alla misurazione di valore pubblico generato nell'anno 2024.

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Miglioramento della redditività dell'Ente. Definizione di una proposta di interventi di razionalizzazione dei costi o di aumento delle entrate per 1.000.000 euro da attuare nella programmazione triennale 2025/2027	Ente	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Efficientamento gestionale e strategico delle spese: Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti – Pagamento fatture entro 30 giorni	Ente	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Raggiungimento milestones previsti nel 2024 per il PNRR – Target 100%	Ente	100%	PNRR	Semplificazione Digitalizzazione Accessibilità Pari opportunità Transizione ecologica
Produttività ed efficienza dell'Ente – Definire entro il 30/04/2004 un set di indicatori di efficienza ed efficacia per i dipendenti in lavoro agile e implementazione entro il 30/09/2024	Direzione	30%	Qualità ed efficientamento dei processi	Pari opportunità
Definizione dei progetti di attuazione dell'Agenda Digitale Metropolitana: % di procedimenti amministrativi mappati, reingegnerizzati, messi on line e integrati con speed e Pago PA. - Target 100%	Direzione	80%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Digitalizzazione
Implementazione e messa a regime del Controllo di Gestione finanziario - definizione processi di Pianificazione e Controllo e collegamento con processi di Bilancio entro 30/11/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Implementazione e messa a regime del progetto "Smart School Management" sistema decisionale e predittivo in grado di supportare le politiche di programmazione e di gestione dell'intero ecosistema scolastico. Entro il 31/10/2024	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Digitalizzazione
Progetto <i>StaTòmetro</i> - cruscotto dati interattivo per "misurare" il territorio: implementazione della dashboard con almeno 3 nuovi livelli di consultazione entro il 31/10/2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
Definizione di una soluzione per l'area sita in Grugliasco Via A. Sordi 13 e per la sede del complesso sportivo "Andrea Fortunato" – Approvazione della direzione Generale – entro il 31/07/2024	Individuale	85%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Analisi dei flussi di programmazione e gestione delle entrate e delle uscite dell'Ente e dei relativi rapporti tra le varie Direzioni coinvolte ai fini dell'efficientamento delle attività e della automazione dei correlati processi. Predisposizione di uno studio di reingegnerizzazione dei processi entro il 30/06/2024 e sua implementazione entro il 31/12/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Analisi del processo di regolarizzazione delle entrate, con individuazione criticità e proposte di soluzione, immediatamente attuabili e programmabili in connessione ad altri interventi. Predisposizione analisi entro il 30.09.2024 ed attivazione soluzioni attuabili entro il 31.12.2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Digitalizzazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Implementazione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale entro le scadenze definite nel cronoprogramma concordato con la Direzione Generale	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Digitalizzazione dei fascicoli cartacei del personale dipendente in servizio: % di fascicoli dematerializzati – target 60%	Individuale	Escluso dal calcolo	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Definizione e implementazione della nuova microorganizzazione e approvazione del nuovo sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione, nel limite del budget dell'anno precedente, entro il 31/03/2024.	Direzione / Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Reskilling- nuove abilità per mansioni diverse: ricognizione del personale su cui intervenire e dei ruoli da ricoprire, formazione dei dipendenti e assegnazione- Numero di persone riassegnate rispetto al numero persone coinvolte – Target 50%	Individuale	30%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Ridefinire il sistema dei profili professionali, le job description e l'abbinamento con le soft skills entro 31/12/2024	Individuale	Escluso dal calcolo	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Miglioramento della redditività dell'Ente. Incremento degli introiti complessivi, per l'anno 2024, derivanti dall'utilizzo per finalità extra-istituzionali dell'auditorium e delle altre sale attrezzate. Target 100.000 €	Direzione	0%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
Organizzare presentazioni itineranti (raggruppate per zone omogenee) con i Sindaci sull'andamento dei progetti del PNRR e sulle principali iniziative dell'Ente – Target: almeno 2 presentazioni per ogni zona omogenea	Individuale	90%	PNRR	Accessibilità
Migrazione del sito web sulla nuova struttura DRUPAL entro 31/12/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
Data Protection Officer. Realizzazione di un corso di formazione a tema Cyber Security. Numero di dipendenti coinvolti sul numero totale di dipendenti dell'Ente. Target 95%	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Anticorruzione – Rafforzamento dell'analisi e ponderazione dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici e alla gestione dei fondi Pnrr. Revisione della metodologia di risk assessment con riferimento all'Area di Rischio B della mappatura Processi e Rischi entro il 31/07/2024.	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
Regolamento per la determinazione dei criteri e delle modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici. Trasmissione bozza alla Commissione preposta entro il 30/06/2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
Revisione complessiva e implementazione dell'albero della trasparenza dell'Ente: reingegnerizzazione del processo di pubblicazione dei dati/documenti relativi agli incarichi di consulenza e collaborazione entro il 30/06/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
Digitalizzazione dell'intero processo finalizzato alle attività di controllo interno sugli atti anche alla luce della normativa vigente sul Pnrr entro il 30/11/2024. Digitalizzazione dell'intero processo di redazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione - per la parte rischi corruttivi e trasparenza - entro il 30/11/2024	Individuale	50%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Razionalizzazione delle partecipazioni. Uscita e/o formalizzazione chiara della partecipazione dell'Ente per almeno il 100% delle società, enti, istituzioni ed aziende partecipate	Direzione	25%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Semplificazione
Predisposizione di una procedura di controllo e monitoraggio dello stato degli elementi costruttivi degli edifici scolastici che possano determinare potenziali e rilevanti rischi per la sicurezza delle persone ospitate al loro interno entro il 31/03/2024. % di scuole monitorate al 31/12/2024 utilizzando la nuova procedura - Target 80%	Direzione	100%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Attuazione della exit strategy da ATIVA s.p.a. che tuteli CMTO sotto il profilo economico e garantisca il mantenimento del relativo asset strategico entro il 31/12/2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Semplificazione
Sviluppo economico - Piattaforma sulla ricaduta investimenti: Implementazione di un prototipo entro il 30/6/2024 con mappatura di almeno n. 2 zone omogenee	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
% di riduzione dei costi all'interno del budget assegnato mantenendo i programmi previsti (Nota: si fa riferimento allo stanziato iniziale – fondi propri – spesa corrente - pari a 1.600.000 €). Target 30%	Direzione	100%	Istruzione e scuole	Semplificazione
Completamento del piano di messa in sicurezza delle scuole (annualità 2023 e 2024): % di avanzamento rispetto al cronoprogramma definito rispettando i costi concordati. Target 100%	Individuale	89%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Razionalizzazione degli affitti passivi degli edifici scolastici. Ammontare della riduzione delle erogazioni passive per le locazioni che terminano nel 2024. Target 50.000€	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Semplificazione
Definizione e implementazione di un'ipotesi organizzativa per il controllo e il contenimento degli straordinari nei limiti della vigente normativa. Approvazione della Direzione Generale entro 30/07/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Urban Digital Twin - cruscotto strade. Conclusione del progetto informatico e definizione di una struttura organizzativa necessaria per gestirlo entro il 30/06/2024	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
Creazione di un magazzino/archivio in una delle 2 strutture di proprietà di CMTO a Grugliasco entro 30/06/2024	Individuale / Direzione	Escluso dal calcolo	Territorio e viabilità	Semplificazione
Riduzione dei costi per locazioni passive delle case cantoniere/magazzini viabilità – % di riduzione rispetto ai 400.000 € del 2023. Target 37%	Individuale	0%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Opere di viabilità. Titolo II della spesa - avanzo vincolato: rapporto tra impegnato e stanziato al 15/11/2024. Target 100%	Individuale	60% 0%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Completamento dei lavori già avviati e finanziati sia con fondi propri che di terzi. Rapporto tra collaudi effettuati e numero totale di interventi con fine lavori programmati nel 2024. Target 80%	Individuale	40% 80%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Efficientamento tempistiche di recupero coattivo delle sanzioni amministrative ambientali (iscrizione a ruolo coattivo entro tre anni di tutte le ordinanze e ingiunzioni non pagate emesse entro il secondo anno antecedente). % di conclusione delle istruttorie – Target 100% delle pratiche che si prescrivono nel 2024 e 75% delle pratiche che si prescrivono nel 2025	Direzione	100%	Ambiente e paesaggio	Semplificazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Implementazione su almeno 5 procedimenti dell'utilizzo di Robot Process Automation entro il 31/12/2024	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
Riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi in materia di VIA – VAS – AIA – AUA: % di procedimenti amministrativi che rispettano i termini di legge superiore al 90%	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
Redistribuzione delle attività e delle funzioni attualmente in capo alla Direzione Sistemi naturali tra il Dipartimento Ambiente e vigilanza ambientale e la Direzione Sviluppo rurale e montano entro 30/06/2024	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Semplificazione
Riduzione dei tempi medi di pagamento dell'Ente (fase di processo di competenza della Direzione - dall'accettazione sul portale FEL all'invio alla Direzione). Target numero di giorni medi inferiore a 15	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Completamento digitalizzazione dei fascicoli cartacei relativi ai ricorsi e alle citazioni: % di documenti su supporto informatico - Target 90	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Definizione degli interventi formativi sui temi dell'accessibilità al personale della CMT: individuazione del target e approvazione di un programma degli interventi specifici. Realizzazione di un corso formativo per il Disability Manager. Entro il 31.12.2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità
Riduzione dei tempi medi di regolarizzazione delle entrate (fasi di processo di competenza della Direzione – esclusi i tempi di competenza della Ragioneria). Target: numero di giorni inferiore a 25	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Piano di monitoraggio puntuale degli stati di avanzamento opere pubbliche (compreso il PNRR) al fine di richiedere i relativi finanziamenti in termini di cassa. Entro il 31/5/2024 e il 30/11/2024	Direzione	100%	PNRR	Semplificazione
% di rendicontazione delle risorse finanziarie relative ai 74 finanziamenti di terzi attivi (escluso PNRR). Target: 25%	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Semplificazione
% di pratiche espropriative arretrate concluse nell'anno – Target: 25%	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Semplificazione
% di riduzione dei costi gestionali di forniture all'interno del budget assegnato al netto delle utenze – Target 8%	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Implementazione di un sistema di gestione del magazzino dell'Ente (piattaforma) e definizione delle regole organizzative necessarie per gestirlo	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Definire e attuare una politica di franco magazzino per gli arredi entro 30/06/2024. Svuotare il primo magazzino di Volpiano entro 30/06/2024 ed il secondo magazzino entro 2 mesi dalla riqualificazione dell'area di Grugliasco.	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Semplificazione
Razionalizzazione del parco auto di CMT – Riduzione dei costi del 30% a parità di servizio reso	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Stazione Unica Appaltante, Centrale di Committenza, Soggetto Aggregatore: % di gare espletate rispetto alle gare richieste dalle amministrazioni del territorio (pervenute entro il 30/11/2024). target 100%	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Miglioramento dei processi di archiviazione - Attivazione del nuovo piano di fascicolazione – target 100% sull'archiviazione dei documenti relativi agli interventi finanziati dal PNRR – 70% dei documenti relativi alle altre opere (contratti e lettere d'ordine)	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Digitalizzazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Definizione di un programma di controlli sul servizio distribuzione del gas naturale - Ambito territoriale Torino 2 corredato da indicatori di efficacia ed efficienza – Entro il 30/04/2024	Direzione	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Semplificazione
Realizzazione di 2 progetti di Lavori Pubblici per le strutture tecniche interne all'Ente	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Assistenza tecnico-specialistica agli enti locali: % di incremento dei progetti realizzati per comuni sotto i 10.000 abitanti rispetto al consuntivo 2023: target 20%	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Accessibilità
Digitalizzazione delle attività legate alle concessioni: passaggio al nuovo applicativo Geocon entro 30/06/2024 e contestuale dismissione del vecchio	Individuale	85%	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
Funzioni di raccordo con il mondo del lavoro, sviluppo di percorsi didattici e di orientamento – Numero di accordi di collaborazione stipulati nell'anno sulla falsariga di quello stipulando con Leonardo – Target 5	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
Violenza di genere – Numero di incontri organizzati nell'anno (Oltre la rete DAFNE). Target 4	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Pari opportunità
Numero di iniziative realizzate su tematiche relative alla pubblica tutela e al sovraindebitamento e destinate a magistrati, professionisti (avvocati, commercialisti, assistenti sociali,...), studenti universitari enti del terzo settore. Target 4	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Pari opportunità
Incremento delle entrate per attività di controllo rispetto all'anno precedente. Target 30%	Direzione	0%	Ambiente e paesaggio	Semplificazione
Dismissione di almeno una delle piscine di proprietà dell'Ente entro 31/07/2024 senza costi aggiuntivi per l'Ente	Individuale	30%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Presentazione di almeno 2 progetti <i>semplici</i> all'interno delle strategie relative ai Piter finanziati dal programma Alcotra 2021-2027 sul territorio metropolitano	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Semplificazione
Rispetto delle milestones per i lavori di riqualificazione di Palazzo Cisterna e dell'Abbazia della Novalesa – Target 100%	Individuale	70%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Ottimizzazione uso extrascolastico degli spazi scolastici – incremento degli introiti: ammontare complessivo per l'anno 2024 del valore accertato di competenza pari a 600.000€	Individuale	50%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Opere di Edilizia scolastica. Titolo II della spesa - avanzo vincolato: rapporto tra impegnato e stanziato al 15/11/2024. Target 100%	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Semplificazione
Completamento del piano di messa in sicurezza delle strade: % di avanzamento rispetto al cronoprogramma definito rispettando i costi concordati. Target 100% (Nota si fa riferimento alle opere finanziate con Titolo 2 della spesa e al cronoprogramma approvato nel DUP)	Direzione	69%	Territorio e viabilità	Accessibilità
Creazione e popolazione della Archivio Digitalizzato relativo ai ponti (secondo le specifiche delle Linee Guida Ponti) e integrazione con il sistema ministeriale "AINOP" (Archivio Nazionale Opere d'Arte Ponti); 30 giugno 2024	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Digitalizzazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Realizzazione di apposite campagne informative interne e esterne sui temi dell'accessibilità e dell'inclusione. Offrire il servizio di traduzione in Lingua Italiana dei Segni negli eventi pubblici più rilevanti. Entro il 31.12.2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
Attuazione del nuovo accordo di programma "Prosecuzione degli interventi di messa in sicurezza d'emergenza, caratterizzazione, bonifica e ripristino ambientale ai fini della riqualificazione per lo sviluppo della ex miniera di amianto di Balangero e Corio": Individuazione ed approvazione degli interventi prioritari da realizzare con i nuovi finanziamenti previsti dall'accordo entro il 31 dicembre 2024	Direzione	0%	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
Realizzazione di un'indagine di Customer Satisfaction rivolta a tutte le scuole della CMT0 sul gradimento dei servizi offerti: Target grado di soddisfazione 80% entro il 31/05/2024	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Riuso dell'applicativo di Regione Lombardia per la gestione delle autorizzazioni ai Trasporti Transfrontalieri dei Rifiuti. (fin qui è tutto di. Implementazione e messa on line entro il 31/12/2024	Individuale	70%	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
Digitalizzazione dei procedimenti: % di procedimenti amministrativi mappati, reingegnerizzati, messi on line e integrati con SPID e Pago PA. Target 100%	Individuale	30% 80% 100%	Ambiente e paesaggio	Digitalizzazione
Definizione di un modello territoriale – Prosecuzione dello studio CACER con il Politecnico di Torino (in collaborazione con il Dipartimento Pianificazione Territoriale, Urbanistica e Edilizia Scolastica): predisposizione del report finale e presentazione ai Comuni entro il 31/12/2024	Direzione	100%	Ambiente e paesaggio	Semplificazione
Definizione dei valori di Deflusso Ecologico da rilasciare a valle delle opere di derivazione acque superficiali entro il 30/06/2024	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
Digitalizzazione e automazione dei processi: nuovo applicativo Lavori Forniture Servizi: % di completezza dei dati presenti da trasmettere in automatico alle banche dati pubbliche (ANAC-BDAP) – Target 90% per le commesse aperte nel 2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità. Realizzazione di un intervento per rendere accessibile l'interfaccia dell'applicativo in uso per il diritto di accesso. Entro il 31.12.2024	Individuale	100%	Sviluppo economico e sociale Innovazione	Accessibilità
Mantenimento dei programmi relativi ai siti Rete Natura 2000 rispettando il budget assegnato	Direzione	100%	Ambiente e paesaggio	Transizione ecologica
Attuazione del piano di manutenzione delle aree protette di competenza della Città metropolitana e ripristino della fruibilità pubblica delle aree della palude del parco del Lago di Candia entro il 30/06/2024	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Accessibilità
Pnrr – progetti di “Forestazione urbana periurbana ed extraurbana nelle Città Metropolitane”: monitoraggio dell'andamento colturale delle essenze piantate al fine di garantire una percentuale di attecchimento delle stesse di almeno il 75%	Individuale	100%	PNRR	Transizione ecologica
Rilascio delle Valutazioni di Incidenza di competenza della direzione con una riduzione del tempo massimo previsto della normativa del 20% su almeno il 60% delle pratiche	Individuale	100%	Ambiente e paesaggio	Semplificazione

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Contenimento degli incarichi esterni: Rapporto tra numeri avvocati incaricati (esclusi i procedimenti con istanze cautelari) e ricorsi e citazioni ricevute – Target <=25%	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Prevenzione del contenzioso: % di consulenze, pareri e supporto legale agli Uffici con intervallo di tempo tra richiesta e primo riscontro inferiore o uguale a 5 giorni lavorativi – Target 90%	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Miglioramento modalità di redazione fondo rischi contenzioso: predisposizione di un aggiornamento della modalità di redazione del fondo rischi d'intesa con la Direzione Finanziaria entro il 31/07/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Realizzazione della due diligence sul sistema sicurezza (procedure – cure – deleghe - formazione) con particolare focus sull'Area Viabilità entro 30/03/2024	Direzione	20%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Predisposizione di una procedura di controllo e monitoraggio dello stato degli elementi costruttivi degli edifici scolastici che possano determinare potenziali e rilevanti rischi per la sicurezza delle persone ospitate al loro interno entro il 31/03/2024. Verifiche di congruità metodologica della corretta applicazione della procedura di controllo e monitoraggio realizzate dalle direzioni: % di audit realizzati rispetto alle scuole monitorate - Target 100%.	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Aggiornamento Documento di Valutazione dei Rischi del Laboratorio prove viabilità entro il 31/07/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Verbalì del codice della strada: % di accertamenti e di riscossioni effettuati entro 30 giorni - Target 100%	Direzione	100%	Territorio e viabilità	Semplificazione
Predisposizione dell'anagrafe ragionata degli studenti con disabilità Entro il 31.12.2024	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Accessibilità
Attuazione del protocollo d'intesa tra Fondazione LINKS, Città metropolitana di Torino e IED Istituto Europeo di Design per la realizzazione di progetti di mobilità sostenibile e innovativa, transizione green e digitale. % di attuazione del protocollo di intesa. Target 100%	Direzione	100%	Territorio e viabilità	Transizione ecologica
Piano Urbano della Mobilità Sostenibile – Approvazione del Piano Metropolitano della Logistica Sostenibile e del Biciplan entro il 30/11/2024	Individuale	70%	Territorio e viabilità	Transizione ecologica
Digitalizzazione dei procedimenti dei trasporti in conto proprio: % di procedimenti dematerializzati e messi on line. Target 100%	Individuale	0%	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
Piano Strategico nazionale della Mobilità Sostenibile – Assegnazione dei finanziamenti per il rinnovo dei mezzi extraurbani a gasolio - % di avanzamento rispetto al cronoprogramma – Target 90%	Individuale	100%	Territorio e viabilità	Transizione ecologica
Efficientamento delle attività di supporto amministrativo legate ai subappalti. Definizione e approvazione di linee guida, nuova modulistica e modelli di dichiarazioni relativi al nuovo codice degli appalti; aggiornamento e miglioramento del sito internet - sezione Subappalti - al fine di ridurre le richieste di informazioni. Entro 31 marzo 2024. Realizzazione di un nuovo modulo formativo aperto alle Direzioni tecniche entro 30 aprile 2024	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Accessibilità

Obiettivo P.d.O. / P.d.P.	Tipo Obiettivo	Esito	Dimensione valore pubblico	Driver
Digitalizzazione e automazione dei processi: nuovo applicativo Lavori Forniture Servizi: % di completezza dei dati presenti da trasmettere in automatico alle banche dati pubbliche (ANAC-BDAP) – Target 90% per le commesse aperte nel 2024	Individuale	100%	Istruzione e scuole	Digitalizzazione
Completamento della reingegnerizzazione degli affidamenti diretti: predisposizione e approvazione di linee guida, nuovi modelli e disposizioni operative - Entro 31 marzo 2024. Entro 31 marzo 2024. Realizzazione di un nuovo modulo formativo aperto alle Direzioni tecniche entro 30 aprile 2024	Direzione	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Estensione del sistema di monitoraggio automatico della performance ai processi di gestione interna degli atti entro il 30/10/2024	Individuale	90%	Qualità ed efficientamento dei processi	Digitalizzazione
Realizzazione di un Hub metropolitano per le informazioni geografiche territoriali e i dati utili alla programmazione, pianificazione e monitoraggio di piani e progetti per produrre e diffondere geodati e informazioni validate, aggiornate, armonizzate - % di avanzamento rispetto al cronoprogramma concordato con la Direzione Generale – Target 100%	Individuale	80%	Territorio e viabilità	Digitalizzazione
Valorizzare e sistematizzare gli esiti dell'attività di mappatura dei processi già condotta: individuazione degli indicatori di performance per il monitoraggio e la rendicontazione dei processi (strategici, anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance e del valore pubblico; critici, ai fini dell'efficienza dell'azione amministrativa).	Individuale	70%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione
Aggiornamento del protocollo di sorveglianza sanitaria dell'Ente in collaborazione col medico competente entro il 31/05/2024	Individuale	100%	Qualità ed efficientamento dei processi	Semplificazione

4.2.4 - Monitoraggio della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Dall'analisi dei dati sui PTPCT condotta dall'ANAC è emerso che spesso al monitoraggio viene riconosciuto un ruolo marginale nel processo di gestione del rischio.

Nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2024-2026, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario generale della Città metropolitana è stato indicato come l'Ente ha individuato, analizzato e contenuto i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Gli allegati “Rischi corruttivi, aggiornamento dicembre 2023”, “Mappatura dei processi per aree di rischio”, “Elenco obblighi di pubblicazione - Aggiornato” del PIAO sono stati elaborati mediante un percorso partecipato con il coinvolgimento dei Responsabili apicali, finalizzato in primis alla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione.

Nel corso del 2024 è stato svolto un monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure previste, così da evitare di introdurre nuove misure successive senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività,

sostenibilità e adeguatezza, dall'altra di evitare l'introduzione adempimentale di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Nell'Amministrazione metropolitana l'attività di monitoraggio è impostata e presidiata dal RPCT e dai suoi Uffici di supporto e si sviluppa attraverso il necessario coinvolgimento dei Dirigenti che sono Responsabili dell'attuazione delle misure e degli adempimenti di rispettiva competenza.

Tale monitoraggio è articolato sulla scorta di un duplice livello. Il monitoraggio di primo livello è attuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti fornendo al RPCT evidenze concrete sull'effettiva adozione delle misure, quello di secondo livello è invece attuato dal RPCT con particolare attenzione alle aree a medio ed alto rischio.

Monitoraggio 1° livello						
Livello	Direzioni	Responsabile	Misure generali	Misure specifiche	Grado rischio Processi	Periodicità
1	Tutte (per le misure generali); Direzioni interessate alla misura specifica selezionata dal RPCT.	Dirigente, Elevate Qualificazioni	Tutte	n. 1 selezionata dal RPCT in tempo utile alla produzione dei report previsti	Medio - Alto	Report semestrali

Monitoraggio 2° livello						
Livello	Direzioni	Responsabile	Attività	Misure specifiche	Periodicità	Output
2	Direzione affari istituzionali	RPCT	Analisi e verifica delle informazioni rese in autovalutazione dalle singole Direzioni	Medio - Alto	Semestrale	Report di valutazione e giudizio di idoneità delle misure monitorate

Gli esiti del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nella sottosezione 2.3 del PIAO 2024-2026 "Rischi corruttivi e trasparenza" sono stati evidenziati nella **relazione annuale (2024) del RPCT della Città metropolitana di Torino per l'ANAC**, che di seguito si sintetizza, rinviando a tale documento per ogni ulteriore dettaglio.

RELAZIONE R.P.C.T. ANNO 2024 – SINTESI

CONSIDERAZIONI GENERALI

Considerazioni generali sull'attuazione della sottosezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2026

La Sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO 2024 – 2026 dell'Ente è stata costruita, analogamente e in continuità rispetto a quanto fatto negli anni precedenti, concentrandosi sull'importanza del concetto di contestualizzazione rispetto alle caratteristiche peculiari dell'Amministrazione Metropolitana tentando, dunque, di ridurre il più possibile i margini di standardizzazione. Il contesto rimane quello caratterizzato dalla *messa a terra* dei progetti finanziati con fondi a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza circostanza per la quale, sulla scorta degli **Indirizzi Strategici in materia di gestione del rischio corruttivo** individuati dal Consiglio Metropolitan con Deliberazione n. 52/2023 del 5 dicembre 2023, dei contenuti della Deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 con cui l'Anac ha approvato l'**Aggiornamento 2023 al Pna**, dei contenuti della **Strategia generale antifrode per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** [adottata con Circolare n. 35 del 22 dicembre 2023 dal Mef – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale per il Pnrr] e delle novità intervenute circa il ciclo di digitalizzazione integrale degli appalti pubblici che ha acquisito piena efficacia a far data dal

1 gennaio 2024, ci si è concentrati, più nel dettaglio, nei controlli sui provvedimenti amministrativi afferenti al Pnrr, nell'integrazione tra Apparato Anticorruzione e Apparato Antiriciclaggio e nell'adeguamento [alle novità in ottica di digitalizzazione] della Sezione Bandi di gara e contratti della piattaforma *Amministrazione Trasparente*. In riferimento alla Mappatura dei Processi, sulla scorta di un puntuale Obiettivo di Performance 2024, è stata avviata la digitalizzazione del Modulo Anticorruzione attraverso l'applicativo Gzoom, è stato importato il tracciato dei Processi e delle Fasi afferenti alle Aree sensibili, è in corso l'associazione digitalizzata di Rischi e Misure, è stata realizzata la formazione per il Presidio a supporto del RPCT, mentre sono state programmate per l'anno 2025, la formazione dei Referenti Anticorruzione, l'attività di Risk Assessment ed il Monitoraggio digitalizzato dell'impianto anticorrittivo dell'Ente.

Si è concluso il percorso di elaborazione delle *Linee Guida interne 2024 in materia di Whistleblowing* alla luce del D. Lgs. n. 24/2023 e le stesse sono state diffuse alla tecnostruttura con nota del RPCT prot. n. 00087047 del 21 giugno 2024.

Si è concluso il percorso partecipativo che ha condotto all'approvazione del *Codice di Comportamento 2024* dei dipendenti della Città Metropolitana di Torino [approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024] revisionato alla luce delle novelle di cui al D.P.R. n. 81/2023.

Sempre in ottica di Risk Assessment è stato mappato il Processo Controllo Privacy, con note del Direttore Generale prot. n. 00151046 del 23 ottobre 2024 e 00164101 del 18 novembre 2024 sono state fornite indicazioni alla tecnostruttura in merito allo sviluppo di maggiori controlli e verifiche in capo a ciascuna Direzione e al CSI Piemonte in merito al periodo di permanenza delle pubblicazioni, nonché predisposto e diffuso un *Vademecum Privacy* elaborato dall'Ufficio DPO e realizzata apposita sessione formativa in data 11 dicembre 2024.

Le evidenze della presente Relazione, unitamente agli Indirizzi Strategici in materia di gestione del rischio corruttivo individuati dal Consiglio Metropolitano con Deliberazione n. 64/2024 del 3 dicembre 2024, ai contenuti delle Linee Guida Anac n. 1 del 25 settembre 2024 e della Deliberazione Anac n. 495 anch'essa del 25 settembre 2024, costituiscono punto di riferimento per l'aggiornamento 2025 in tema di pantouflage e per l'adeguamento delle rispettive Sezioni della piattaforma *Amministrazione Trasparente* ai tre Schemi approvati dall'Anac ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli articoli 4 bis, 13 e 31 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Il livello effettivo di attuazione dei contenuti dell'impianto anticorrittivo dell'Ente è soddisfacente, giudizio a sostegno del quale si sono posti, unitamente alla realizzazione degli *Obiettivi Strategici 2024*, l'immissione di nuove e giovani risorse umane selezionate ad esito delle espletate procedure concorsuali, la centralità di percorsi formativi specifici anche in materia di Pnrr, la messa in atto di misure organizzative finalizzate a garantire l'avvicendamento del personale ricorrendo alla rotazione ordinaria intesa in termini di rimodulazione della distribuzione degli Incarichi Dirigenziali [Interpelli Dirigenti gennaio 2024 - Interpelli Elevate Qualificazioni maggio/giugno 2024 - Piano di Riassetto Organizzativo da ultimo modificato e ridefinito con decorrenza 19 novembre 2024 (nella tecnostruttura e nel Funzionigramma con attribuzione di correlati nuovi Ambiti di Responsabilità) con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 353 del 18 novembre 2024], unitamente all'adozione di modalità operative [tradotte in misure preventive alternative] orientate ad una maggiore e costante condivisione delle attività tra operatori sì da evitare lo svolgimento *isolato* di determinate mansioni favorendo, nel contempo, la *trasparenza interna* delle attività e l'arricchimento delle competenze.

Le attività realizzate, le verifiche condotte e i monitoraggi eseguiti nel 2024 non hanno fatto emergere particolari **criticità** nell'attuazione della Sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO e delle misure ivi previste.

Ruolo del RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuato nel Segretario Generale dell'Ente, ha svolto, nel 2024, un ruolo attivo nell'ambito della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Torino nonché un'azione di impulso e di coordinamento finalizzata a garantire la piena attuazione degli atti di pianificazione in materia di anticorruzione e delle previste misure di prevenzione e contrasto. In particolare il RPCT, con il supporto dei Presidi Anticorruzione e Antiriciclaggio istituiti presso la Direzione Affari Istituzionali, ha predisposto e diffuso, in corso d'anno, apposite Circolari e note metodologiche destinate alla tecnostuttura dell'Ente a mezzo delle quali si è provveduto:

- a) a fornire dettagliate informazioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- b) a richiedere dati utili ai fini del monitoraggio relativo all'attuazione delle misure di prevenzione;
- c) ad impartire le istruzioni necessarie alla revisione e all'aggiornamento della Sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO, con particolare riguardo alla mappatura dei processi a rischio ed alle relative misure correttive.

Oltre a ciò il RPCT ha coordinato le attività connesse alla gestione degli adempimenti in materia di trasparenza e di pubblicazione di dati e documenti, esercitando funzioni di stimolo e di impulso rispetto alle Strutture amministrative e agli Uffici coinvolti in considerazione delle rispettive competenze.

In tale ambito ha presidiato e curato, tra l'altro, l'attività istruttoria necessaria ai fini della verifica e dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte del Nucleo di Valutazione, ai sensi della normativa vigente, attraverso l'organizzazione di incontri e la diffusione di note metodologiche e di istruzioni operative. Ha, inoltre, coordinato gli adempimenti connessi alla gestione delle istanze di accesso civico, anche ai fini della tenuta, del periodico aggiornamento e della pubblicazione del *Registro degli Accessi* di competenza della Direzione Comunicazione e Rapporti con i cittadini e i territori.

Nell'esercizio delle attività di competenza il RPCT è stato coadiuvato, oltre che dai Presidi Anticorruzione e Antiriciclaggio, dalla Struttura preposta allo svolgimento dei controlli interni orientati alla verifica della regolarità amministrativa degli atti dell'Ente nonché dagli Uffici che assicurano il supporto agli Organi di Governo dell'Amministrazione Metropolitana, la cui azione ha senz'altro rafforzato il proprio ruolo.

L'azione di impulso e coordinamento del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza non è stata ostacolata da fattori organizzativi interni. Al contrario, importanti sono stati i contributi originati dalla collaborazione ed azione sinergica con la Direzione Generale, i Dipartimenti e le Direzioni dell'Ente.

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Il monitoraggio delle misure programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2026

Con **nota del RPCT prot. n. 00047769 del 4 aprile 2024**, indirizzata alla Direzione Trasporti e Mobilità Sostenibile [UC3], riguardante specificatamente i processi di **autorizzazione all'attività di studio di consulenza automobilistica** si è provveduto:

- a rammentare che nel testo degli atti rientranti nella tipologia di quelli sensibili al tema del riciclaggio [quali risultano essere quelli afferenti alle autorizzazioni concesse e/o revocate alle autoscuole] si configura il dovere di apporre il riferimento agli approfondimenti svolti in sede di istruttoria ai fini del contrasto al potenziale fenomeno di frode, attenendosi alla procedura interna all'Ente che prevede la compilazione di dedicata *check list*;
- a richiedere in merito al citato processo l'implementazione della *Mappatura Rischi e Misure*;
- a richiedere, in chiave di **specifico monitoraggio**, un **report riassuntivo dell'attività ispettiva** svolta nel periodo 2022 – 2024 sulle autoscuole.

Il predetto report, depositato agli atti, è stato trasmesso al Presidio a supporto del RPCT a mezzo mail del 7 giugno 2024 dando conto:

- dell'attività di vigilanza amministrativa espletata nel triennio oggetto di richiesta, delle verifiche effettuate, dei profili sanzionatori delle singole procedure e delle denunce all'Autorità Giudiziaria;
- dei Rischi e delle Misure preventive.

Con **nota del RPCT prot. n. 00106558 del 29 luglio 2024** è stata richiesta alle Direzioni dell'Ente la trasmissione di un report di monitoraggio sullo stato attuativo e sul livello di efficacia delle misure di prevenzione mappate ed adottate, con articolazione e specificazione dei motivi dell'eventuale mancata applicazione delle stesse, con possibilità di evidenziare criticità e/o proposte di modifica oggetto di disamina e vaglio congiunto del RPCT con il gruppo di lavoro a supporto, nonché eventuali elementi di novità nel frattempo emersi oggetto di recepimento nella presente Sezione del PIAO al fine di aggiornarla ed attualizzarla [mappatura di Processi – ponderazione del grado di rischio – identificazione di specifiche misure a contrasto – osservazioni sulle generali misure preventive].

Sono pervenuti contributi da parte delle Direzioni QA4, QA5, RA2, RA3 e TA0, di cui si è tenuto conto nell'aggiornamento della Sezione 2 del PIAO.

In base alle verifiche effettuate non si è manifestato nessun evento corruttivo

La sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è stata elaborata in collaborazione e coordinamento con le seguenti Direzioni: Direzione Generale – Direzione Affari Istituzionali – Direzione Risorse Umane – Direzione Comunicazione e Rapporti con i cittadini e i territori.

L'attuazione di misure specifiche

- 1) In ottica di integrazione tra Apparato Anticorruzione e Apparato Antiriciclaggio, ***la previsione ed applicazione della procedura interna in materia di contrasto al fenomeno del riciclaggio e finanziamento del terrorismo*** alla luce dei progetti gestiti a valere sui fondi del Pnrr e del Pnc [originaria approvazione con Decreto Sindacale n. 383-9882 del 11 ottobre 2019, successivo aggiornamento con Decreto Sindacale n. 175 del 11 dicembre 2020, revisione approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 del 9 agosto 2023 cui ha fatto seguito la Circolare del Gestore Antiriciclaggio dell'Ente prot. n. 00136443 del 6 ottobre 2023].
- 2) L'applicazione del ***nuovo Regolamento per i controlli successivi*** [Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 51 del 5 dicembre 2023], che ha modificato i criteri di campionamento con la previsione di un aumento degli atti sottoposti a controllo per i processi maggiormente sensibili al rischio corruttivo, nonché introdotto la disamina della totalità dei provvedimenti afferenti i processi riguardanti progetti a valere sui fondi del Pnrr e del Pnc, per i quali si è previsto un campionamento [e relativo controllo] pari al 100% degli atti adottati.
- 3) La previsione, nella *Mappatura Rischi e Misure*, del ***Processo Controllo Privacy dei provvedimenti amministrativi dell'Ente [Area di Rischio E]***.

LA TRASPARENZA

Sul tema Trasparenza, è continuo l'impegno dei Servizi ad assicurare il rispetto degli obblighi previsti in materia di trasparenza dal D.Lgs. 33/2013 nonché degli obiettivi strategici definiti dall'Ente contenuti nel PIAO 2024-2026.

Si segnala al riguardo che un controllo approfondito sulle pubblicazioni viene attuato dal Nucleo di Valutazione in occasione delle attività di verifica annuale finalizzate all'attestazione della presenza delle pubblicazioni all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente*, che si è conclusa positivamente con riguardo alla verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato dei documenti presenti nelle sottosezioni individuate da ANAC con delibera n. 203/2023.

Richieste di accesso

TIPOLOGIA	RICHIESTE DI ACCESSO
Richieste di accesso civico semplice	N. 6 richieste, per nessuna delle quali si è reso necessario adeguare la pubblicazione dei dati.
Richieste di accesso civico generalizzato	N. 26 richieste di accesso civico generalizzato, così suddivise nei vari settori: - 10 Ambiente; - 4 Viabilità; - 4 Politiche Sociali; - 3 Flora e Fauna; - 2 Edilizia; - 1 Appalti; - 1 Direzione Generale; - 1 Risorse Umane.
Registro degli accessi	Totale n. 253 richieste di accesso di competenza della Città metropolitana di Torino così distribuite tra i vari settori: - 107 Ambiente; - 33 Appalti e Contratti; - 27 Viabilità; - 25 Istruzione e Sviluppo Sociale; - 20 Risorse Umane; - 10 Trasporti; - 10 Fauna e Flora; - 5 Archivio Generale; - 4 Finanza e Patrimonio; - 3 Espropri; - 3 Direzione Generale; - 3 Edilizia; - 1 Istituzionale; - 1 Polizia Metropolitana; - 1 Sviluppo Montano e Rurale.

Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati

Il monitoraggio relativo alla pubblicazione dei dati in piattaforma *Amministrazione Trasparente* è quadrimestrale. Da segnalare, altresì, il monitoraggio [al **31 maggio 2024** riconducibile alla Deliberazione Anac n. 213 del 23 aprile 2024], con conseguente attestazione di assolvimento da parte dell'OIV, delle Sezioni **Enti Controllati, Pagamenti dell'Amministrazione, Beni immobili e gestione patrimonio, Servizi erogati, Controlli e rilievi sull'Amministrazione, Performance e Pianificazione e governo del territorio**. Da segnalare, sempre ex Deliberazione Anac n. 213/2024, il monitoraggio e la correlata attestazione OIV al 30 novembre 2024.

Da segnalare che, a seguito della ricezione da parte di Anac in data **30 gennaio 2024** del riepilogo 2023 delle procedure CMT0 identificate da CIG, sono state definite in collaborazione e condivisione con la Direzione Programmazione e Monitoraggio Opere Pubbliche Beni e Servizi [RA2] le chiusure procedurali pubblicandone le evidenze sulla piattaforma *Amministrazione Trasparente*.

Nei mesi di **febbraio/marzo 2024**, alla luce della **Delibera Anac n. 264 del 20 giugno 2023** come modificata e integrata con **Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023**, il Presidio a supporto del RPCT ha revisionato la **Sezione Bandi di gara e contratti** della piattaforma *Amministrazione Trasparente* dell'Ente. In particolare:

- è stata valorizzata l'implementazione della pagina alla luce delle novità Anac in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici ed aggiunto il link al **Portale Anac** anche nella prima sottosezione *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare*;

- nella sottosezione *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare*, dove si fa riferimento *all'elenco annuale dei progetti finanziati con indicazione del Cup*, è stato creato il collegamento con la Sezione *Opere Pubbliche* - sottosezione *Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche* [**portale OpenBDAP**];

- nella sottosezione *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare*, è stata eliminata la parte normativa oramai datata e spostata in *Documenti* all'interno di una nuova cartella *Archivio_Quadro normativo_Sezione*.

Si ritiene complessivamente esaustivo e soddisfacente l'output del processo di pubblicazione dei

dati in piattaforma *Amministrazione Trasparente*, giudizio questo sostenuto anche dal numero di richieste di accesso civico semplice pervenute nell'anno 2024. Su un totale di n. 253 istanze ostensive soltanto 6 tipizzabili in termini di accesso civico semplice e per nessuna si è reso necessario adeguare la pubblicazione degli afferenti dati.

La collaborazione della tecnostuttura con il RPCT e la struttura a supporto è attiva e proficua.

Trasparenza attuazione delle misure del PNRR

È stata creata nella piattaforma *Amministrazione Trasparente* la Sezione denominata *Attuazione Misure Pnrr* con all'interno la Sottosezione denominata *Missioni* tripartita per le Missioni 2, 4 e 5.

Da segnalare che con Determinazione Dirigenziale della Direzione Performance, Innovazione, ICT n. 4838 del 2 agosto 2023 è stata affidata al Csi Piemonte, in qualità di *in house provider*, la predisposizione di una Sezione sul sito istituzionale dell'Ente dedicata alla condivisione delle informazioni in tema di Pnrr.

La Città Metropolitana di Torino ha in linea, dal 10 ottobre 2023, un nuovo sito rispetto al quale è stato valorizzato il link in piattaforma *Amministrazione Trasparente*, suddiviso in n. 6 focus [*Edilizia Scolastica, Forestazione, Piani Urbani Integrati PUI, Mobilità e Infrastrutture, i 2 Pinqua Ricami Urbani e Residenza – Resilienza*], specificatamente dedicato a monitorare e valorizzare l'avanzamento dei progetti finanziati con i fondi Pnrr sul territorio.

FORMAZIONE E ROTAZIONE DEL PERSONALE

Formazione del personale

Sono stati progettati e realizzati, d'intesa con Anci Piemonte, **3 moduli formativi** calendarizzati nelle date del **15 marzo 2024** [*la disciplina del Whistleblowing, l'etica pubblica e i doveri di comportamento dei dipendenti pubblici: novità e aspetti organizzativi e applicativi*], del **5 aprile 2024** [*conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità dei dipendenti pubblici: dovere di segnalazione e astensione, aspetti etici, organizzativi e applicativi*] e del **12 aprile 2024** [*la misurazione e valutazione della Performance individuale e le prescrizioni normative rilevanti*]. Per le date del 15 marzo e 5 aprile 2024 la formazione è stata erogata da Lab4 Srl.

Nelle date del **18, 21 e 25 novembre 2024** si sono tenute, on line, le sessioni di formazione, erogate da MapsGroup, per il personale del Presidio a Supporto del RPCT relative alla **digitalizzazione del ciclo di gestione del rischio corruttivo** attraverso il nuovo *applicativo Gzoom – Modulo Anticorruzione*.

È stata inoltre erogata in data **11 dicembre 2024** una sessione formativa, presso la sede dell'Amministrazione, in materia di *tutela e protezione dei dati personali* che ha coinvolto il Gruppo di Lavoro Privacy e il personale che si occupa di formazione e pubblicazione degli atti.

Sono state erogate per tutto il personale dipendente dell'Ente, **3 edizioni** del percorso di approfondimento del *Codice di Comportamento dell'Ente* realizzate dal RPCT/Segretario Generale nelle date del **23 ottobre, 30 ottobre e 6 novembre 2024**. In queste date è stata, altresì, realizzata la formazione obbligatoria in materia di *Privacy e Sicurezza in ambito digitale* da personale interno e dal CSI Piemonte.

Il giudizio relativo all'adeguatezza dei contenuti del percorso formativo rispetto alla tecnostuttura destinataria è certamente positivo.

Rotazione del personale

Nell'anno 2024 non è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio in quanto la stessa non era prevista nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), sezione specifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e del Modello Organizzativo 231 (MOG 231).

INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

Il merito al tema dell'inconferibilità per incarichi dirigenziali sono state effettuate 3 verifiche a campione e non è stata rilevata nessuna violazione.

Per quanto riguarda il tema dell'incompatibilità nel caso di incarichi esterni affidati da altre Pubbliche Amministrazioni e da società a partecipazione pubblica sono state effettuate verifiche delle informazioni dichiarate dai Dirigenti sui siti istituzionali degli Enti conferenti. Non sono state accertate violazioni.

TUTELA DI CHI SEGNALE ILLECITI (*WISTLEBLOWING*)

Con **nota del RPCT prot. n. 00087047 del 21 giugno 2024** sono state elaborate e diffuse le **Linee Guida interne 2024 in materia di Whistleblowing** alla luce del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Le Linee Guida 2024 in materia di Whistleblowing, interne alla Città Metropolitana di Torino, costituiscono **misura anticorruptiva generale**, costituiscono specifico **Allegato al Codice di Comportamento dell'Ente** e sono pubblicate nella piattaforma *Amministrazione Trasparente* nelle *Sezioni Disposizioni Generali [sottosezioni Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e Atti Generali/Circolari RPCT]* e *Altri Contenuti [sottosezione Prevenzione della Corruzione]*, unitamente all'**Informativa sul trattamento dei dati personali**, all'**Informativa tecnica** relativa alle caratteristiche della piattaforma telematica interna [nota Csi Piemonte prot. n. 00125031 del 13 settembre 2023] e alla **disposizione del Segretario Generale/RPCT prot. n. 00103728 del 22 luglio 2024** con la quale è stata organizzata l'attività di gestione del *canale di segnalazione Whistleblowing* avvalendosi del Dirigente della Direzione Affari Istituzionali [A02] e del personale a supporto del RPCT incardinato nella medesima Direzione.

Sempre in piattaforma *Amministrazione Trasparente* è altresì pubblicato un interessante documento di approfondimento [**Whistleblowing e Cultura dell'Integrità: riflessioni di istituzioni e società civile per una nuova narrazione – a cura di Valentina M. Donini**] realizzato nel gennaio 2024 nel contesto della Comunità di Pratica dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza avviata dalla SNA [Scuola Nazionale dell'Amministrazione] nel giugno 2022.

Nell'anno 2024 è pervenuta ed è stata gestita 1 segnalazione.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Nell'anno 2024 è stata avviata la revisione del Codice di comportamento dell'Ente.

Con **comunicazioni del RPCT prot. n. 00041748 [avviso di consultazione interna] e n. 00041762 [avviso di consultazione esterna]**, entrambe del 22 marzo 2024, è stato avviato, in applicazione delle Linee Guida Anac di cui alla Deliberazione n. 177/2020, il **processo partecipativo** orientato al massimo coinvolgimento di tutti gli attori interessati all'iter di revisione dell'impianto codicistico.

Alla scadenza del termine del 15 aprile 2024, fissato per la produzione di osservazioni e/o integrazioni rispetto all'adottato preliminare schema codicistico [Decreto del Sindaco Metropolitano n. 84 del 13 marzo 2024], non sono pervenuti contributi esterni mentre sono pervenuti due [2] contributi interni.

In riferimento alle due osservazioni interne avanzate a mezzo mail del 1 e 2 aprile 2024:

- sono state apportate **integrazioni al comma 3 dell'articolo 3** del Codice funzionali ad una valutazione della concreta violazione che tenga conto, ai fini della determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione disciplinare, del pregiudizio morale derivato alla sfera personale di colleghi e destinatari dell'azione amministrativa;
- sono stati, altresì, **inseriti i nuovi articoli 19, 19 bis, 19 ter e 19 quater** a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali, rispettoso della dignità della persona con contestuale valorizzazione della figura e del ruolo della/del Consigliera/e di Fiducia nonché della procedura di garanzia nell'ipotesi di comportamenti molesti, lesivi e discriminatori.

Il Presidio a supporto del RPCT ha, invece, d'ufficio, revisionato:

- il **comma 1 dell'articolo 11** con una previsione che integra, all'interno dell'impianto codicistico, l'apparato anticorruzione con l'apparato antiriciclaggio saldandoli, in particolare,

con il dovere collaborativo dei dipendenti non solo in favore del Responsabile Anticorruzione ma anche del Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette alla Uif;

- i **commi 3 e 5 sempre dell'articolo 11** valorizzando l'adozione delle Linee Guida interne all'Ente in materia di Whistleblowing aggiornate all'intervento normativo del D. Lgs. n. 24/2023, le quali vanno a costituire specifico Allegato E al Codice di Comportamento.

Con nota del RPCT prot. n. 87027 del 21 Giugno 2024 è stata richiesta all'Organismo Interno di Valutazione [OIV] l'espressione di parere [sul testo post consultazione pubblica] funzionale alla conclusione dell'iter procedurale di adozione del definitivo schema codicistico, e lo stesso è stato trasmesso in data 1° luglio 2024.

Il Codice di Comportamento della Città Metropolitana di Torino è stato definitivamente approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024.

Nell'anno 2024 non è pervenuta nessuna segnalazione relativa a violazione del DPR 62/2021 e/o delle integrazioni previste dal Codice dell'Ente.

PANTOUFLAGE

Sono state adottate misure per prevenire il fenomeno del pantouflage. In particolare i Dirigenti, i Funzionari titolari di EQ e i Funzionari Responsabili di Procedimento devono sottoscrivere prima della cessazione per pensionamento apposita dichiarazione di essere a conoscenza del disposto di cui all'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Nel 2024 è stata predisposta apposita modulistica per consentire analoga dichiarazione anche al personale che cessa per dimissioni volontarie.

4.2.5 - Monitoraggio della sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

4.2.5.1 – Il monitoraggio della sottosezione 3.2.1 Organizzazione del lavoro agile dell'anno 2024

Nel PIAO 2024-2026 si è stabilito di considerare l'anno 2023 come anno di inizio del monitoraggio dei dati sul lavoro agile in quanto le statistiche sulle annualità 2020-2022 risentivano fortemente delle peculiarità di quel periodo legate all'emergenza covid. Di seguito l'analisi dati effettuata.

DATI DI CONTESTO

N° dipendenti al 31/12 di ogni anno

ANNO	DIPENDENTI
2019	830
2020	771
2021	786
2022	817
2023	839
2024	832

N° dipendenti con accordo individuale di lavoro agile (dati al 31/12).

ANNO	N° dipendenti	...di cui donne	...di cui uomini
2022	572	346	226
2023	576	342	234
2024	587	347	240
2025	575	343	232

Va precisato che la sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile non implica necessariamente

l'utilizzo dello stesso, questa rimane una libera scelta del/della dipendente dopo aver firmato l'accordo.

Lavoro agile anno 2023 (1° gennaio - 31 dicembre)

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO	DOMENICA	TOT.
N° TOTALE FRUIZIONI	5.837	4.816	5.337	6.069	9.195	11	13	31.278
N° MEDIO DEI DIPENDENTI PER GIORNO SETTIMANA	112,25	92,62	102,63	116,71	176,83	0,21	0,25	601,50
PERCENTUALE N° MEDIO DI-PENDENTI SUL TOTALE	18,66%	15,40%	17,06%	19,40%	9,40%	0,04%	0,04%	100

Lavoro agile anno 2024 (1° gennaio - 31 dicembre).

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO	DOMENICA	TOT.
N° TOTALE FRUIZIONI	5.537	5.328	5.257	5.641	9.503	2	1	31.269
N° MEDIO DEI DIPENDENTI PER GIORNO SETTIMANA	106,48	102,46	101,10	108,48	182,75	0,04	0,02	601,33
PERCENTUALE N° MEDIO DI-PENDENTI SUL TOTALE	18%	17%	17%	18%	30%	0%	0%	100%

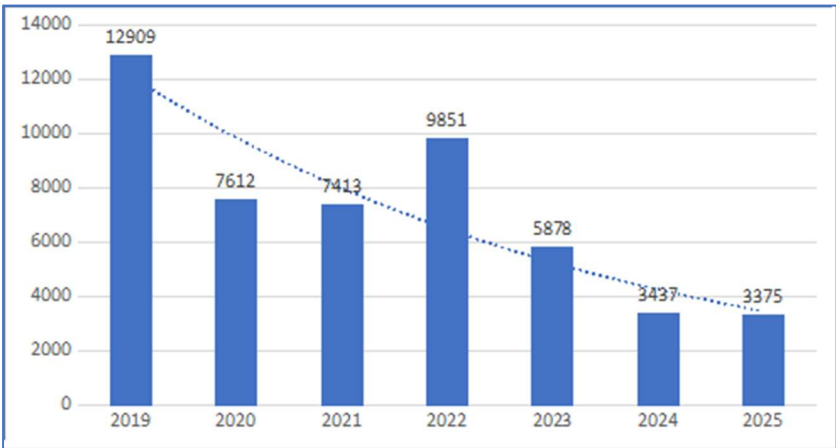
Lavoro agile anno 2025 (1° gennaio – 31 ottobre).

	LUNEDÌ	MARTEDÌ	MERCOLEDÌ	GIOVEDÌ	VENERDÌ	SABATO	DOMENICA	TOT.
N° TOTALE FRUIZIONI	4.587	4.222	4.599	4.939	8.658	1	1	27.007
N° MEDIO DEI DIPENDENTI PER GIORNO SETTIMANA	106,67	98,19	106,95	114,86	201,35	0,02	0,02	628,07
PERCENTUALE N° MEDIO DI-PENDENTI SUL TOTALE	17%	16%	17%	18%	32%	0%	0%	100%

DIMENSIONE EFFICIENZA PRODUTTIVA

INDICATORE: assenze del personale

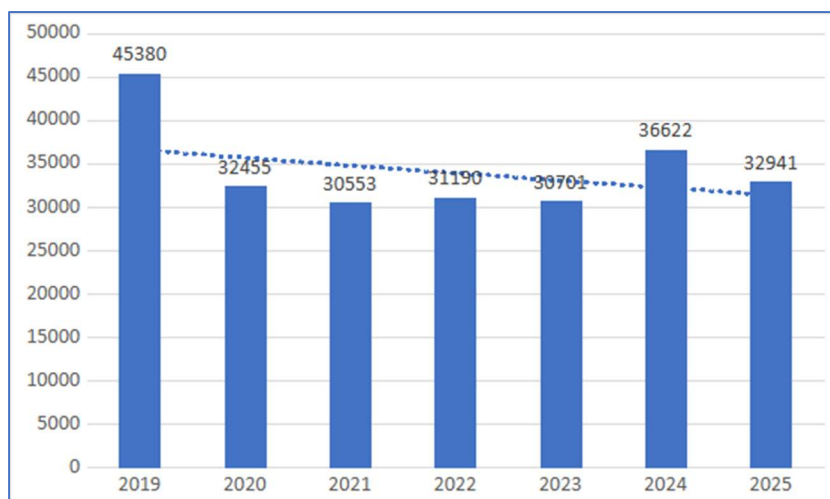
Giorni di assenza non programmata (malattia)



Il grafico illustra l'andamento dei giorni di assenza non programmata (malattia) del personale (con profilo idoneo al lavoro in agile) nel periodo dal 2019 al 2025. Si osserva un significativo calo nel numero di giorni di assenza a partire dal 2020, anno in cui – causa pandemia - è stato introdotto in maniera diffusa il lavoro in agile.

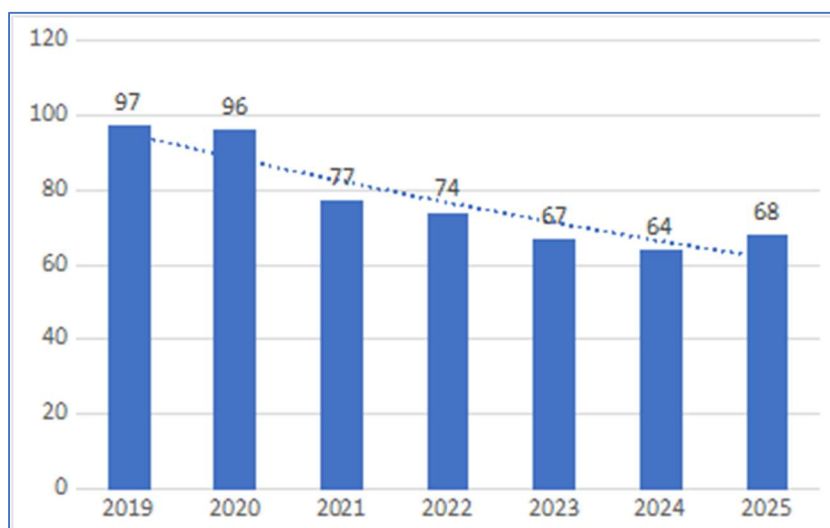
La linea di tendenza sovrapposta al grafico evidenzia chiaramente la diminuzione delle assenze non programmate dal 2019 al 2025, suggerendo un impatto positivo del lavoro agile sulla riduzione delle stesse. Questo dato supporta l'efficienza del lavoro da casa come strumento per migliorare la produttività dell'Ente ed il benessere del personale, che a fronte di eventi sanitari di minore gravità può continuare l'attività lavorativa da casa, anziché assentarsi dal servizio, costituendo lo spostamento casa-lavoro l'aspetto maggiormente disagiata in relazione alla propria condizione di salute.

Giorni di assenza programmata (ferie-permessi-recupero straordinario)



INDICATORE: richieste part-time (esclusi cantonieri)

Contratti part-time in essere al 31/12



Dal grafico sopra riportato emerge una diminuzione del numero di contratti part-time in essere dal 2019 al 2025, passando da 97 a 68 (escluse eventuali richieste di part-time da parte dei cantonieri). Questa riduzione può essere correlata all'introduzione del lavoro agile, che ha offerto ai dipendenti una maggiore flessibilità, riducendo la necessità di richiedere modalità di lavoro part-time. Il trend evidenziato suggerisce che il lavoro agile ha contribuito a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra vita professionale e personale senza dover ricorrere a un orario di lavoro ridotto.

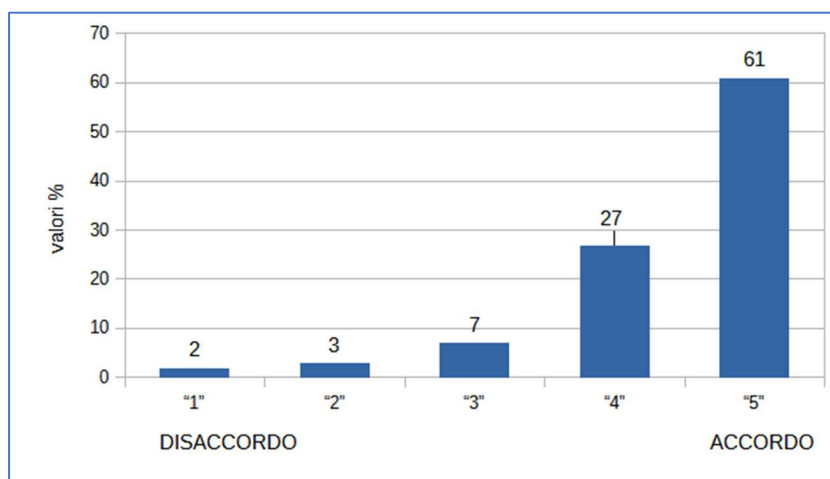
DIMENSIONE EFFICACIA PRODUTTIVA

L'indagine di seguito rappresentata è stata effettuata nel 2024 mediante la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti (esclusi i dipendenti regionali distaccati) che hanno sottoscritto un accordo di lavoro agile, in totale 587.

La base è composta da 385 casi, ossia 385 dipendenti su 587 hanno risposto al questionario.

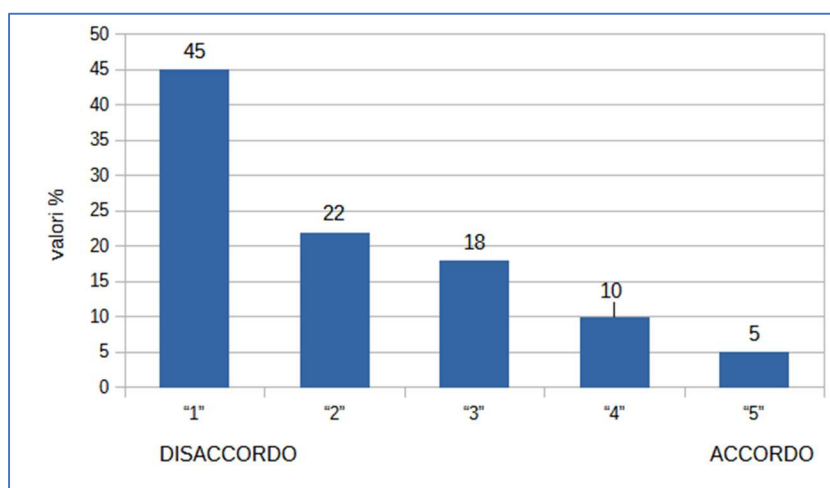
INDICATORE: qualità delle relazioni del dipendente che presta la propria attività da remoto con il proprio dirigente, con i colleghi della struttura, ma anche con i soggetti esterni

“Sento che il mio responsabile si fida di me”



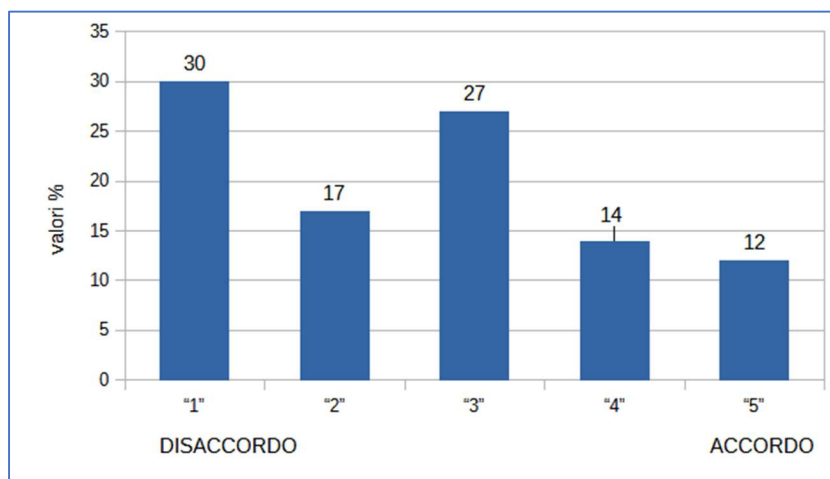
Dalle risposte alla prima affermazione della survey si evince che la maggior parte dei colleghi (61%) percepisce un elevato livello di fiducia da parte del proprio responsabile, concordando con l'affermazione "sento che il mio responsabile si fida di me". Il lavoro da remoto sembra pertanto non aver intaccato la fiducia reciproca tra responsabili e dipendenti, ma al contrario ha rafforzato un clima di autonomia e collaborazione.

“Penso che il mio Dirigente non percepisca in maniera positiva chi lavora in agile”



Il 45% dei colleghi è in disaccordo con l'affermazione: "penso che il mio dirigente non percepisca in maniera positiva chi lavora in agile". Questo indica che una buona parte dei dipendenti ritiene che i dirigenti abbiano un'opinione positiva del lavoro agile, riflettendo un'accettazione crescente e una maggiore fiducia nei confronti di questa modalità lavorativa.

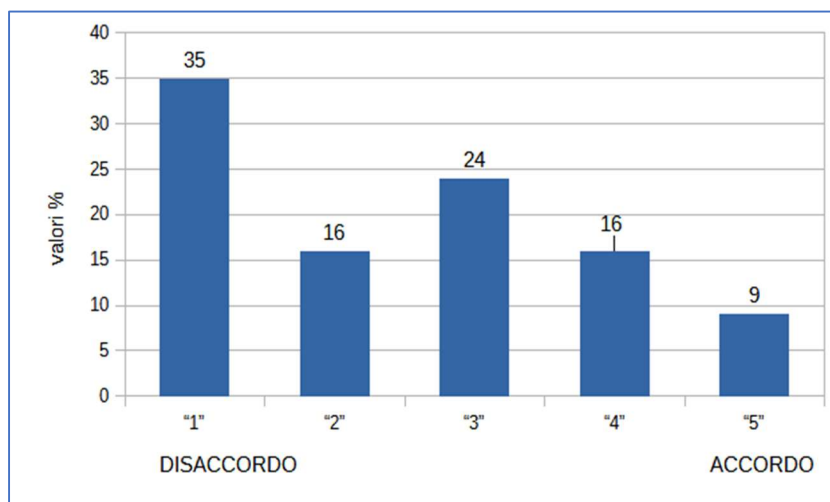
“Alcuni colleghi non hanno il livello di autonomia necessario per lavorare da remoto”



Le risposte all'affermazione: "Alcuni colleghi non hanno il livello di autonomia necessario per lavorare da remoto" suggeriscono che mentre una parte significativa dei dipendenti ritiene che i propri colleghi siano autonomi nel lavoro da remoto, esiste una distribuzione delle opinioni che riflette alcune preoccupazioni sulla capacità di autonomia di una parte del personale.

INDICATORE: livello di effettiva “accessibilità” di colleghi e collaboratori in termini di corrispondenza a quella garantita in presenza (es: effettiva disponibilità ed utilizzo di Webex; conoscibilità dell’essere in servizio in agile,)

“Ci vuole più tempo a ricevere risposte dai colleghi o dal mio responsabile”



Il 35% dei dipendenti non percepisce ritardi nella risposta dai colleghi, suggerendo un'efficace comunicazione attraverso strumenti digitali. Tuttavia, il 9% segnala effettivi problemi di accessibilità e il 24% non si sbilancia, indicando che alcune aree potrebbero necessitare di miglioramenti.

4.2.5.2 – Il monitoraggio della sottosezione 3.2.2 Piano delle azioni positive dell'anno 2024

Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2024

1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

In sintesi:

- somministrazione di un questionario di rilevazione con l'obiettivo di indagare lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale, rilevando, criticità e opportunità da considerare per l'elaborazione di nuove azioni positive.
- monitoraggio "quantitativo" prendendo in considerazione:
 - o numero di giorni di lavoro svolto effettivamente in agile, rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione)
 - o numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione).

Stato avanzamento:

Il questionario è stato somministrato, con la collaborazione della Direzione Risorse Umane e la Direzione Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione, nel periodo tra aprile 2 giugno 2024. Il riscontro è stato positivo, sono state ricevute oltre 400 risposte. Il report completo è disponibile su internet – Amministrazione trasparente

<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/servizi-erogati/carta-servizi-standard-qualita>.

Nella pagina intranet del CUG sono disponibili anche le slide utilizzate per la presentazione dei risultati al gruppo referenti pari opportunità.

Esito:

Completata, l'azione viene riproposta per le annualità successive recependo l'azione del GEP 2025-2029.

2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro

In sintesi:

- Il CUG promuove il ricorso al co-working quale strumento per svolgere la prestazione lavorativa ed organizzare le risorse umane e strumentali sulla base della condivisione dell'ambiente di lavoro ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro, ma assegnati a diverse articolazioni territoriali. L'implementazione dell'azione permette di andare incontro all'esigenza di adottare soluzioni sostenibili per la mobilità e la conciliazione dei tempi, favorendo inoltre la ripopolazione dei territori rurali e montani, senza rinunciare alla socialità che la condivisione di spazi lavorativi comporta.
- Oltre alle modalità sopra citate, il CUG ritiene importante presidiare però anche le soluzioni che agevolano il trasferimento dalla propria abitazione al luogo di lavoro per l'attività in presenza.
- Presso l'Ente sono già attive alcune iniziative sulle quali si può intervenire per migliorare e consentire a tutti accessibilità e benefit. Tra queste, a maggior richiesta:
 - o - aumentare gli spazi a disposizione per le biciclette;
 - o - ampliare la possibilità di aderire a Mobilityamoci tutto l'anno, in particolare prevedendo possibili assunzioni (quindi nuovi utenti) in periodi diversi da quello convenzionale (settembre);
 - o - sostenere le iniziative, anche formative, sull'utilizzo dei mezzi sostenibili nell'ottica degli spostamenti sistematici, soprattutto per i neoassunti dell'ente.

Stato avanzamento:

Rientrano nell'ambito di questa azione anche alcune segnalazioni pervenute al CUG riferibili all'esigenza di migliorare l'accesso agli abbonamenti per il trasporto pubblico o l'agibilità degli spazi per la collocazione di biciclette, a vantaggio di chi adotta mezzi di trasporto diversi dall'auto privata.

La Città metropolitana di Torino con il progetto "Mobilityamoci" supporta politiche di mobilità sostenibile per i propri dipendenti attraverso la compartecipazione economica per l'acquisto dell'abbonamento del Trasporto Pubblico, tuttavia la finestra temporale utile per aderire era unica e potenzialmente esclusiva nei confronti di nuovi assunti.

Grazie al coinvolgimento della Dirigente Trasporti e Mobilità sostenibile, l'iniziativa è stata riproposta in corso d'anno consentendo a tutti pari opportunità di accesso all'abbonamento.

Altro tema strategico, sostenuto anche dagli uffici della mobilità sostenibile, è la promozione dell'uso della bicicletta come mezzo di spostamento nei tragitti casa/lavoro, su cui nel 2026 sarà possibile lavorare ulteriormente.

Con riferimento al co-working, è emerso dal questionario di rilevazione che non è più un tema di interesse per il personale dipendente che, probabilmente, è orientato alla modalità di lavoro agile senza aver necessità di spazi fuori sede individuati dall'Ente.

Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta con riferimento più generale a soluzioni che agevolino l'attuazione del Piano Spostamento casa-lavoro.

3 Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento delle Direzioni dell'Ente, le Organizzazioni sindacali e il CRAL.

In sintesi:

- intervento propositivo rispetto ai temi quali ampliamento della flessibilità oraria, ferie solidali, banca delle ore (già previsti da contratto nazionale ma da attuare nell'ente);
- sul tema del welfare, promozione di misure con priorità per l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie.
- promozione di interventi di sensibilizzazione a una corretta alimentazione e sane abitudini a supporto del benessere anche attraverso:
 - o la vigilanza sulla fornitura presso i distributori automatici di prodotti coerenti con scelte alimentari sane, quali ad esempio frutta fresca lavata e confezionata, succhi di frutta al 100%, snack confezionati con basso contenuto calorico, yogurt ed eventualmente insalate pronte all'uso
 - o la proposta di un programma di formazione afferente all'educazione per un'alimentazione equilibrata, aderendo ad iniziative promosse dall'ASL, che è disponibile a tenere corsi a titolo gratuito.
- l'Ufficio Pari Opportunità della Direzione Istruzione e sviluppo sociale, già sostiene e promuove l'esperienza e l'attività delle Banche del Tempo sul territorio in cui persone scambiano liberamente attività servizi e saperi: il CUG promuove la diffusione di questo strumento di conciliazione e solidarietà anche tra le/i dipendenti dell'Ente

Stato avanzamento:

strumenti offerti dal CCNL

Con riferimento agli strumenti offerti dal CCNL, anche nel corso del 2024 e alla luce del nuovo contratto collettivo integrativo, sottoscritto il 13/12/2023, è stata condotta, grazie al supporto del personale della Direzione RU, una ricognizione di quelli applicabili. In particolare si segnala quanto di seguito esposto.

L'art. 36 del CCNL del Comparto Funzioni Locali per gli anni 2019 – 2021 prevede che in relazione

a particolari situazioni personali, sociali o familiari, siano favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistono familiari o sono portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Tale comma è stato recepito nel contratto collettivo integrativo

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute giorni di ferie e di recupero festività: si tratta dell'istituto delle **ferie solidali**, attivabile quindi nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal contratto stesso.

L'istituto della banca delle ore, disciplinato dall'art. 33 del CCNL per il triennio 2018 – 2021, continua ad essere inattuabile presso questo Ente a causa dell'incapienza del fondo per gli straordinari, che non può essere incrementato.

Welfare aziendale

In generale i componenti del CUG hanno dato ascolto alle diverse esigenze dimostrate dai colleghi (formalmente o informalmente) ed attivato azioni stimolate dalle segnalazioni stesse.

Nel 2024 è proseguita l'azione volta a garantire, presso le macchinette self-service, la disponibilità di prodotti salutari, bio, o per particolari intolleranze (es. senza glutine), rilevando che i distributori automatici dislocati presso la sede dell'Ente di corso Inghilterra offrono ai lavoratori per lo più alimenti e bevande ad alto contenuto calorico, ricchi di zuccheri e di grassi saturi. Invece dovrebbe essere offerta da parte della ditta fornitrice dei distributori automatici una varietà di prodotti che consenta anche scelte alimentari sane, quali ad esempio frutta fresca lavata e confezionata, succhi di frutta al 100%, snack confezionati con basso contenuto calorico, yogurt e insalate pronte all'uso.

In passato, a seguito di una segnalazione, il CUG si è rivolto alla Responsabile della Direzione Centrale Unica Appalti e alla referente per il monitoraggio degli acquisti green, approfondendo le dinamiche di affidamento ed i requisiti contrattuali: sembra che i requisiti siano di fatto rispettati e che sia stata sufficiente una prima sollecitazione per incrementare l'offerta come desiderato, tuttavia occorre vigilare.

Trattasi tuttavia di prodotti che devono poi esser effettivamente consumati, per non incidere sui costi di fornitura, ed occorre scongiurare il circolo vizioso per cui prodotti non consumati non vengano poi più messi a disposizione.

Il CUG si è così posto il problema delle abitudini alimentari che orientano in modo non sempre salutare la scelta dello snack occasionale, approdando così al più generale tema della salute alimentare, ed ha iniziato ad interfacciarsi con l'ASL per verificare la disponibilità di percorsi formativi gratuiti proprio sulle abitudini alimentari, tema su cui anche la Direzione Sviluppo rurale e montano ha da tempo attività in corso. L'iniziativa è ancora in fase embrionale.

In tema di welfare come aspetto economico, si rileva ormai sempre più spesso che è ormai diventata una priorità tra i colleghi.

Per questo si plaude agli interventi che hanno generato un impatto sui risparmi per i dipendenti e rispettive famiglie.

Welfare e salute

Nel corso del 2024 il CUG si è reso promotore di un'iniziativa dell'INPS connessa alla prevenzione cardiologica e oncologica diffondendo la notizia del bando a cui aderire, per poter poi accedere ad uno screening gratuito – o meglio rimborsabile, presso strutture accreditate. Poiché la procedura richiede l'accesso al portale tramite credenziali e un po' di dimestichezza con gli strumenti digitali, è stata avviata una collaborazione con lo sportello per la facilitazione digitale dell'URP che ha

predisposto una documentazione informativa di supporto e potrà offrire assistenza con gli strumenti informatici. L'iniziativa potrà esser completata nel 2025.

Banche del Tempo

Come rilevato dal questionario, lo strumento è poco conosciuto e comunque di scarso interesse per il personale dipendente. Ad oggi non è necessario quindi costruire un sistema di Banca del Tempo presso l'Ente, può tuttavia esser utile diffondere informazioni relative alle Banche del Tempo del territorio.

Esito:

Le direzioni e gli interlocutori da coinvolgere per lo sviluppo delle iniziative sul tema possono essere effettivamente molteplici. L'azione viene pertanto rinominata "Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, il welfare organizzativo e personale, la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori" elencando alcuni soggetti da coinvolgere:

- Direzione Finanza e Patrimonio per un confronto sulla fattibilità di un'altra iniziativa ritenuta prioritaria: il supporto economico e/o la convenzione con l'assistenza sanitaria integrativa – project work benessere organizzativo
- Affari Generali
- Centrale Unica appalti
- Istruzione e sviluppo sociale
- Comunicazione e rapporti con il territorio
- Trasporti e mobilità sostenibile
- Organizzazioni sindacali
- CRAL
- Banche del Tempo territoriali

4 Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

In sintesi:

- attività formative che possano consentire lo sviluppo di una crescita personale e professionale, per prevenire e affrontare situazioni di disagio (temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, sensibilizzazione per favorire l'inclusione, in contrasto inoltre a qualsiasi forma di violenza morale o psichica)
- individuazione e coinvolgimento referenti per le tematiche pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo
- promozione di interventi, non solo formativi, che possano contribuire concretamente alla messa in atto dei principi di benessere organizzativo, gestione dei conflitti,
- inclusione, contrasto alle discriminazioni, contrasto alla violenza di genere (tutoraggio per i nuovi assunti, progetto per l'accoglienza strutturato)
- istituzione della Consiglieria di Fiducia, già prevista nel GEP
- progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+
- studio e implementazione di buone pratiche, che possano concretamente rappresentare l'obiettivo di raggiungere tutte e tutti attraverso il linguaggio inclusivo (documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali, analisi e verifica dei processi dell'Ente in cui vengono utilizzate tecnologie innovative, compresa l'intelligenza artificiale, per valutare il rispetto dei requisiti di inclusività).

Stato avanzamento:

attività formative avviate

Si riportano a seguire alcuni percorsi di interesse avviati dalla Direzione Risorse Umane, in alcuni

casi in collaborazione con la Direzione Istruzione e Sviluppo sociale:

- Percorso formativo in e-learning Progetto P.A.R.I. (Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione) e UNAR: Parte generale ("Diversità e inclusione per la Pubblica Amministrazione"): 22 partecipanti, da completare
- Percorso formativo rivolto a tutti i Dirigenti su: Diversity & Inclusion management (i dati completi verranno verificati al 31/12).
- Formazione contrasto alle discriminazioni di genere rivolto alle referenti di parità e al CUG: 17 partecipanti (12 giugno 2024)
- Formazione linguaggio inclusivo referenti di parità e CUG: 23 partecipanti (6 giugno 2024)
- Codice di comportamento dell'Ente: tutto il personale di tutte le aree professionali oltre a tirocinanti e volontari/e servizio civile
- Team building e team working 11 edizioni 130 persone

referenti

In accordo con la Direzione Risorse Umane e la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale il CUG ha chiesto ad ogni Direzione dell'Ente di nominare una persona con il ruolo di referente sul tema delle Pari Opportunità. Tali nomine permetteranno di creare maggiore sinergia tra CUG e Direzioni e promuovere lo sviluppo di una cultura inclusiva in tutto l'Ente. Ad oggi si contano 26 referenti appartenenti a ognuna delle Direzioni dell'Ente.

Il Gruppo dei/delle referenti è stato più volte incontrato dal CUG e sono stati organizzati, a cura dell'ufficio Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni, alcuni momenti formativi specifici sul tema dell'utilizzo del linguaggio inclusivo e sulla normativa vigente in materia di discriminazione. Inoltre il gruppo ha contribuito a fornire alla dottoranda dell'Università di Bologna, ospite presso la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, documenti per un'indagine sull'utilizzo del linguaggio inclusivo.

Con il gruppo referenti sono stati condivisi e discussi anche i risultati del questionario su lavoro agile e azioni positive, raccogliendo interessanti contributi per l'analisi ed il rilancio delle azioni.

Sintesi degli incontri svolti:

- presentazione (10 aprile)
- formazione (mercoledì 5 giugno 2024 dalle 9.30 alle 12.00 linguaggio inclusivo, mercoledì 12 giugno dalle 9.30 alle 12.00 contrasto alle discriminazioni)
- condivisione esiti questionario "Il lavoro agile e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Città metropolitana" (9 ottobre)

istituzione del/della Consulente di Fiducia

In occasione della revisione del Codice di Comportamento dell'Ente, il CUG ha esaminato il testo e predisposto alcuni emendamenti utili a definire le modalità di relazione del personale con il/la Consulente di Fiducia e le procedure per rivolgersi a tale figura, ribadendo in particolare che:

- tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, correttezza, rispetto e dignità della persona
- la/il Consulente di Fiducia può garantire l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle sedi della Città metropolitana di Torino e che si ritengono vittime di abusi, molestie, mobbing, discriminazioni, situazioni di disagio o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel Codice di Comportamento stesso.

studio e implementazione di buone pratiche sul linguaggio inclusivo:

Nel corso dell'anno 2024 sono stati raccolti documenti provenienti da tutte le direzioni dell'Ente forniti alla dottoranda dell'Università di Bologna ospite presso la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale. I documenti raccolti verranno testati da un applicativo di intelligenza artificiale, in fase di realizzazione da parte del Politecnico di Torino, per rilevare l'utilizzo del linguaggio inclusivo nei documenti dell'Ente. I risultati della sperimentazione verranno presentati attraverso un report redatto

dall'Università di Bologna.

Non si è lavorato ancora su predisposizione di documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali, sul processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias e tutoraggio per i nuovi assunti, e sul progetto per l'accoglienza strutturato: le azioni vengono rimandate al 2025.

Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta confermando la formazione con interventi sempre sui temi specifici, orientandosi verso una dimensione maggiormente di "inclusione"; inoltre verranno aggiornate le tematiche da proporre come percorso formativo/intervento e verrà inserita una proposta strutturata per il tutoraggio.

In virtù delle segnalazioni di disagio pervenute da dipendenti dell'Ente, si ritiene sia utile ampliare l'azione ad interventi in generale, non solo formativi, che possano migliorare la percezione (e la gestione) di un clima sempre più accogliente ed inclusivo.

SEGNALAZIONI PERVENUTE 2024

- tramite mail cug@cittametropolitana.torino.it:
n. 2 (due): AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4 (disagio personale e organizzazione) ► Azione 4.
- Altre fonti
n. 5 (cinque): AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4 (disagio personale, organizzazione) ► rinvio ai sindacati e/o gestione dell'Amministrazione - Azione 3 e 4.

Considerazioni: le segnalazioni sono state gestite tramite rinvio ai referenti adeguati e accompagnamento, comunque utilizzate come spunto per l'aggiornamento e/o sviluppo di azioni di miglioramento.

4.2.6 - Monitoraggio della sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni

Quanto alla sottosezione relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale il Servizio Risorse Umane, in coordinamento con la Direzione Generale, verifica periodicamente la realizzazione delle procedure di reclutamento del personale previste e si accerta della compatibilità economico-finanziaria del piano approvato, in relazione ai dati sopravvenuti a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione.

La sottosezione 3.3 del PIAO 2024-2026 si compone di due parti dedicate rispettivamente al Piano triennale dei fabbisogni 3.3.1 ed al Piano della formazione 3.3.2, per le quali si riportano di seguito e separatamente i dati di monitoraggio per l'anno 2024.

4.2.6.1 - Il monitoraggio della sottosezione 3.3.1 Piano dei fabbisogni anno 2024

Nell'anno 2024 sono state avviate e portate a termine le seguenti procedure di sviluppo di carriera pianificate nel Piao 2024-2026.

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

- n. 6 per il profilo di Responsabile territoriale viabilità;
- n. 5 per il profilo di Istruttore amministrativo o contabile.

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

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

È stata effettuata la conversione a tempo indeterminato, con le procedure disciplinate ai sensi del CCNL, di n. 3 CFL avviati nel 2023, secondo la seguente articolazione:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
FEQ	ESPERTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA	1
FEQ	ESPERTO FLUSSI DOCUMENTALI	1
I	PERITO ELETTROTECHNICO	1

PIANO ASSUNZIONI DI PERSONALE PER L'ANNO 2024

TEMPO INDETERMINATO				
DIREZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	UNITÀ ASSUNTE
A55	I	Agente Polizia Locale	20	16 + 4 tramite valorizzazione interna di personale già assunto a cui è stato mutato il profilo
QA3	I	Geometra	1	1
	FEQ	Istruttore Direttivo di Ragioneria	1	1
QA4	I	Istruttore Amministrativo o Contabile	2	2
	FEQ	Istruttore Direttivo di Ragioneria	1	1
RA1	FEQ	Istruttore Direttivo di Ragioneria	3	3
RA3	FEQ	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1
RA5	FEQ	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1
RA6	I	Istruttore Amministrativo o Contabile	1	1
SA	FEQ	Specialista in progetti europei	1	1
TA	FEQ	Istruttore Direttivo Tecnico	3	3
	FEQ	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1
UB	FEQ	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2
	FEQ	Ingegnere antincendio	1	1
	I	Perito Elettrotecnico	4	4
	I	Perito Termotecnico	1	1
	I	Geometra	4	4
	FEQ	Architetto	1	1
UC	OE	Cantoniere specializzato / Tecnico mezzi meccanici	15	5 per esaurimento graduatoria
	I	Geometra	7	7
	FEQ	Ingegnere	2	0 utilizzo graduatoria ma nessuno accetta proposta assunzione
VARIE	I	Istruttore Amministrativo o Contabile	10	10
	I	Istruttore Amministrativo o Contabile	5	0 utilizzo graduatoria ma nessuno accetta proposta assunzione
TOTALE			88	

TEMPO DETERMINATO con contratto di Formazione e Lavoro				
DIREZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	UNITÀ ASSUNTE
QA5	I	Tecnico Informazione	3	3
QA5	I	Tecnico Comunicazione	1	1
QA5	FEQ	Esperto Innovazione Tecnologica	1	1
		TOTALE	5	

4.2.6.2 - Il monitoraggio della sottosezione 3.3.2 Piano della formazione anno 2024

Per ciò che attiene alla sottosezione del PIAO 2024-2026 dedicata al Piano della **formazione del personale** si sintetizzano di seguito le attività e le iniziative di formazione che sono state erogate nell'anno 2024, specificando in particolare: competenze ed aree di intervento, titolo dell'iniziativa, numero di partecipanti, periodo di realizzazione, modalità di erogazione e tipologia docenti.

INIZIATIVE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2024

Competenze sviluppate / area di intervento formativo	Titolo iniziativa	Periodo erogazione	N. Partecipanti	Modalità erogazione	Docenti
LEADERSHIP, COMPETENZE MANAGERIALI E SOFT SKILLS	Formazione Dirigenti su Diversity & inclusion management (prosecuzione del percorso avviato nel 2023)	gennaio/febbraio	16	Aula presenza	Esterni
	Legalità, valore per il territorio - La misurazione e valutazione della performance individuale e le prescrizioni normative rilevanti	aprile	248	Aula presenza	Esterni
	Organizzazione del lavoro e gestione del tempo (prosecuzione del percorso avviato nel 2023)	gennaio/marzo	77	Aula presenza	Esterni
	Team building e Team working	febbraio/ottobre	130	Aula presenza	Esterni
	Comunicazione efficace e negoziazione nei gruppi di lavoro (prosecuzione del percorso avviato nel 2023)	gennaio/ottobre	147	Aula presenza	Esterni
	Orientamento al risultato	febbraio/dicembre	175	Aula presenza	Esterni
	Parlare in pubblico (prosecuzione del percorso avviato nel 2023)	febbraio/maggio	78	Aula presenza	Esterni
	Gestire produttivamente i conflitti e le relazioni complesse nella PA	gennaio/luglio	5	Videoconferenza online	Esterni
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Project management tecnico metodologico	luglio	11	Aula presenza	Esterni
	Program management	settembre	11	Aula presenza	Esterni
	Corso base di project management (ISIPM-base)	novembre/dicembre	5	Videoconferenza online	Esterni
	Competenze e strumenti di project management per la realizzazione dei progetti del PNRR	marzo/luglio	4	Aula presenza	Esterni
	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	gennaio/dicembre	13	Online asincrona	Syllabus
	Metro-Pro percorso di sviluppo in project work	ottobre/dicembre	52	Aula presenza	Esterni
TRANSIZIONE DIGITALE	PERCORSO COMPETENZE DIGITALI PER LA PA – SYLLABUS Gestire dati, informazioni e contenuti digitali Produrre, valutare e gestire documenti informatici Conoscere gli Open Data Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA Proteggere i dispositivi	gennaio/dicembre	124	Online asincrona	Syllabus

Competenze sviluppate / area di intervento formativo	Titolo iniziativa	Periodo erogazione	N. Partecipanti	Modalità erogazione	Docenti
	Proteggere i dati personali e la privacy Conoscere l'identità digitale Erogare servizi on-line Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale				
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	gennaio/dicembre	794	Online asincrona	Syllabus
	Introdurre intelligenza artificiale	gennaio/dicembre	34	Online asincrona	Syllabus
	Formazione BIM Coordinator	gennaio/febbraio	10	Aula presenza	Esterni
	Formazione BIM Specialist revit	giugno/novembre	8	Blended	Interni
	Formazione BIM Specialist revit It	giugno/novembre	10	Blended	Esterni
	Formazione BIM Specialist civil 3d	giugno/novembre	10	Blended	Esterni
	La transizione digitale nella P.A.: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il piano per l'informatica	gennaio/dicembre	6	Videoconferenza online	Esterni
	Dati, banche dati e nuove tecnologie: strumenti operativi per l'amministrazione pubblica digitale	gennaio/luglio	5	Videoconferenza online	Esterni
	Le intelligenze artificiali per la pubblica amministrazione: scenari, casi d'uso e prospettive	giugno/luglio	5	Videoconferenza online	Esterni
TRANSIZIONE ECOLOGICA	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali	gennaio/dicembre	10	Online asincrona	Syllabus
	I fondi europei a supporto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica	gennaio/luglio	4	Videoconferenza online	Esterni
PRINCIPI E VALORI DELLA PA - Prevenzione della corruzione e trasparenza	Anticorruzione e trasparenza nella P.A. – Responsabilità, comportamenti etici e prevenzione dei reati (rivolto a personale neoassunto)	gennaio/dicembre	90	Online asincrona	Esterni
	Anticorruzione e trasparenza: strumenti per un approccio interdisciplinare	gennaio/luglio	4	Aula presenza	Esterni
	Legalità, valore per il territorio - Reati Pubblici, Rotazione Ordinaria e Straordinaria e Prevenzione della Corruzione - Misure anticorruzione nella gestione di sovvenzioni, contributi e risorse economiche	novembre	37	Aula presenza	Esterni
	Legalità, valore per il territorio - Mappatura dei Processi e Sistemi Anticorruzione per Concorsi e Carriere – Gestione e prevenzione della corruzione nelle assunzioni e avanzamenti di carriera	novembre	22	Aula presenza	Esterni
PRINCIPI E VALORI DELLA PA - Etica e integrità pubblica	Codice di comportamento della Città metropolitana di Torino	ottobre/dicembre	816	Aula presenza	Interni
	Legalità, valore per il territorio - La disciplina del whistleblowing, l'etica pubblica e i doveri di comportamento dei dipendenti pubblici: novità e aspetti organizzativi e applicativi	marzo	221	Aula presenza	Esterni
	Legalità, valore per il territorio - Conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità dei dipendenti pubblici: dovere di segnalazione, e astensione: aspetti etici, organizzativi e applicativi	aprile	243	Aula presenza	Esterni
PRINCIPI E	GDPR – Regolamento UE 2016/679 e sicurezza	Gennaio	88	Online	Syllabus

Competenze sviluppate / area di intervento formativo	Titolo iniziativa	Periodo erogazione	N. Partecipanti	Modalità erogazione	Docenti
VALORI DELLA PA – Privacy	informatica (rivolto a personale neoassunto)	dicembre		asincrona	
	Trattamento dei dati personali eseguito in esecuzione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni	dicembre	295	Aula presenza	Esterni
	Ciclo webinar "Sicuri di essere sicuri? Privacy e cybersecurity per gli enti locali" (edizione 2024) - GDPR cybersecurity 2016-2024: cosa abbiamo imparato? - La gestione degli incidenti cyber: casi reali - La privacy nella gestione dei contratti - Privacy by design e data protection impact assessment: dalla teoria alla pratica	Gennaio ottobre	18	Videoconferenza online	Esterni
PRINCIPI E VALORI DELLA PA – Contrasto alla violenza di genere	RIFORMA Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro	Gennaio dicembre	102	Online asincrona	Syllabus
PRINCIPI E VALORI DELLA PA – Inclusione	P.A.R.I. Diversità e inclusione per la pubblica amministrazione	maggio	3	Online asincrona	Esterni
	Formazione su linguaggio inclusivo rivolta al gruppo Referenti di parità	giugno	24	Videoconferenza online	Esterni
	Formazione su contrasto alle discriminazioni rivolta al gruppo referenti di parità	giugno	16	Videoconferenza online	Esterni
PRINCIPI E VALORI DELLA PA – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Formazione generale dei lavoratori	Febbraio dicembre	89	Aula presenza	Interni
	Formazione sui rischi specifici (alto, medio, basso rischio)	Febbraio dicembre	100	Aula presenza	Interni
	Formazione addetti emergenze primo soccorso gruppo a	Maggio giugno	87	Aula presenza	Esterni
	Formazione addetti emergenze primo soccorso gruppo b	maggio	34	Aula presenza	Esterni
	Formazione addetti emergenze primo soccorso BLS defibrillatore	giugno	25	Aula presenza	Esterni
	Formazione nuovi rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	luglio	3	Aula presenza	Esterni
	Prima formazione preposti alla salute e sicurezza rivolti a viabilità	gennaio/novembre	36	Aula presenza	Interni
	Formazione preposti segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare	Aprile dicembre	81	Aula presenza	Esterni
	Formazione e addestramento dispositivi individuali lavoro 3 ^a categoria (anticaduta)	ottobre	68	Aula presenza	Esterni
	Corso di aggiornamento lavoratori addetti alla conduzione di trattori a ruote (4 ore)	Luglio novembre	64	Aula presenza	Esterni
	Corso di aggiornamento lavoratori addetti alla conduzione di trattori a ruote (4 ore)	Luglio novembre	42	Aula presenza	Esterni
	Corso di aggiornamento lavoratori addetti alla conduzione di gru su autocarro (4 ore)	ottobre	8	Aula presenza	Esterni
	Corso di formazione lavoratori addetti alla conduzione di gru su autocarro (12 ore)	ottobre	23	Aula presenza	Esterni
	Corso di aggiornamento lavoratori addetti alla conduzione di macchine movimento terra (4 ore)	Settembre dicembre	55	Aula presenza	Esterni
	Corso di formazione lavoratori addetti alla conduzione di macchine movimento terra (16 ore)	Ottobre dicembre	59	Aula presenza	Esterni
	Corso di formazione lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (ple) con e senza stabilizzatori (10 ore)	Settembre novembre	41	Aula presenza	Esterni

Competenze sviluppate / area di intervento formativo	Titolo iniziativa	Periodo erogazione	N. Partecipanti	Modalità erogazione	Docenti
	Corso di aggiornamento lavoratori addetti alla conduzione di frese neve semoventi	dicembre	7	Aula presenza	Esterni
	Corso di formazione e addestramento per utilizzo Artva (apparecchio di ricerca dei travolti in valanga) e procedura di autosoccorso in valanga	Febbraio marzo	30	Aula presenza	Esterni
	Addestramento per l'utilizzo di attrezzature cattura pesci (elettrostorditore) e dei dpi ad esso correlati	febbraio	9	Aula presenza	Esterni
	Peste suina africana: misure di biosicurezza	novembre	10	Aula presenza	Esterni
COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE	Business English per la pubblica amministrazione (progetto INPS Valore PA)	gennaio luglio	5	Blended	Esterni
	Ventilazione industriale	aprile	24	Aula presenza	Esterni
	Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo (progetto INPS Valore PA)	Gennaio luglio	3	Videoconferenza online	Esterni
	Contabilità nella P.A.: controllo e valutazione delle spese pubbliche (progetto INPS Valore PA)	gennaio luglio	5	Aula presenza	Esterni
	Sistema informativo geografico - gis	Giugno luglio	183	Blended	Esterni
	Formazione appalti e contratti pubblici – modulo "gli affidamenti diretti nel d.lgs. 36/2023: le principali novità"	febbraio	223	Aula presenza	Interni
	Formazione appalti e contratti pubblici – modulo "le quattro figure cardine degli appalti pubblici nel nuovo codice dei contratti (d.lgs. 36/2023)"	marzo	177	Aula presenza	Interni
	Formazione su prezzario regionale opere e lavori pubblici	aprile	122	Aula presenza	Esterni
	Affidamenti diretti e subappalto nei lavori pubblici e servizi di architettura e ingegneria	maggio	141	Aula presenza	Interni
	Formazione appalti e contratti pubblici – modulo "Programmazione contratti pubblici e fondo pluriennale vincolato"	luglio	125	Aula presenza	Interni
	Formazione appalti e contratti pubblici – modulo "Disciplina della progettazione nel codice contratti pubblici"	ottobre	119	Aula presenza	Interni
	Gestione strategica dei servizi e processi nella P.A.: generare valore per Enti, Utenti e Territorio (progetto INPS Valore PA)	Gennaio luglio	3	Videoconferenza online	Esterni
	Strategie di gestione e sviluppo delle risorse umane (progetto INPS Valore PA)	Gennaio luglio	3	Aula presenza	Esterni
	Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare (progetto INPS Valore PA)	Gennaio luglio	6	Videoconferenza online	Esterni
	Controllo di gestione	maggio	100	Aula presenza	Esterni
	Corso di formazione teorico/pratico cattura, contenimento e manipolazione degli animali non convenzionali	dicembre	16	Aula presenza	Esterni
	Altri corsi esterni richiesti da singoli	Gennaio dicembre	386	Varie	Esterni

Complessivamente nell'anno 2024 sono state mediamente erogate 45 ore di formazione per ciascun dipendente, inclusa la formazione sulla piattaforma Syllabus.

La spesa media per le attività di formazione per ciascun dipendente ammonta a circa € 150 con una spesa complessiva di circa € 130.850.

L'investimento in formazione per l'anno 2024 ha riguardato, tra l'altro, rilevanti iniziative sui temi del project e *program management* di cui una sulle metodologie dell'OPM – Organization al Project Management (*Project, Program e Portfolio Management*) rivolta a dirigenti e funzionari responsabili di progetti complessi derivanti dai fondi PNRR e l'altra rivolta a personale di recente assunzione, sperimentando una nuova modalità di formazione e sviluppo centrata su esperienze di *ProjectWork* finalizzata a potenziare le competenze specialistiche e gestionali attraverso l'applicazione pratica in progetti trasversali e favorire anche lo sviluppo delle capacità di project management tramite l'esperienza diretta sul campo.

Inoltre si è investito nella formazione in materia di BIM, per le figure di *BIM coordinator* e *BIM Specialist*, a supporto del processo di digitalizzazione degli appalti.

Per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze trasversali, tutto il personale dirigente è stato coinvolto in un percorso formativo sui temi della *diversity e inclusion* management finalizzato a promuovere la crescita di una leadership effettivamente inclusiva. Inoltre è proseguito il progetto formativo avviato nel 2023 di rafforzamento delle soft skills che ha coinvolto tutto il personale dell'Area professionale Funzionari ed elevata qualificazione, che è stato possibile attuare senza oneri economici a carico delle risorse dell'Ente grazie ad un contributo della Fondazione della Compagnia di S. Paolo legato al bando "Next generation WE – competenze, strategie e sviluppo della Pubblica Amministrazione".

Rispetto ai corsi di formazione obbligatori, il Piano della formazione ha avuto un grado di attuazione pari al 100%.

Nell'anno 2024 sono stati, infatti, realizzati tutti i 9 corsi previsti nel "Piano Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro– attuazione 2024":

- 1) Formazione Generale alla sicurezza;
- 2) Formazione Specifica (rischio basso/medio/alto in base al gruppo omogeneo);
- 3) Formazione Segnaletica Stradale ai sensi del D. L. 22/01/2019;
- 4) Formazione per attrezzature di lavoro ai sensi dell'A.S.R.22/02/2012 (trattori, MMT, gru su autocarro, PLE, Frese neve);
- 5) Formazione R.L.S.;
- 6) Formazione Addetti emergenze primo soccorso e integrazione modulo BLSD per utilizzo defibrillatore semiautomatico;
- 7) Formazione nuovi Preposti Viabilità;
- 8) Formazione ed addestramento utilizzo D.P.I. 3^ categoria –Anticaduta;
- 9) Addestramento ARTVA.

GLOSSARIO

Acronimi e Glossario

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
ARAN	Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni
<i>Benessere Equo e Sostenibile (BES)</i>	È un insieme di indicatori, sviluppato dall'ISTAT e dal CNEL, che ha l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.
CCNL	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro
<i>Disability manager</i>	Il D.Lgs. 13/12/2023 n. 222 in tema di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità per le persone con disabilità mira a promuovere l'accessibilità dei cittadini e delle cittadine con disabilità alle strutture ed ai servizi dell'Ente, mediante l'adozione di misure specifiche per le diverse tipologie di disabilità. A tale scopo l'art. 3 del Decreto stabilisce che ciascuna Amministrazione individui al suo interno un/a dirigente (<i>Disability manager</i>) che individui le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini e delle cittadine con disabilità o ultrasessantacinquenni, che proponga obiettivi di performance e le relative strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo formativo ed organizzativo. L'art. 6 ha poi reso obbligatoria la nomina di un responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.
<i>Documento Unico di Programmazione (DUP)</i>	Il Documento unico di programmazione (DUP) è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).
G.d.L.	Gruppo di Lavoro interdipartimentale
<i>Gender Equality Plan (GEP)</i>	Il Piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento di pianificazione introdotto dalla Commissione europea, nel quadro la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, quale requisito di ammissibilità per accedere al programma Horizon Europe. E' inoltre un pre-requisito per l'accesso ai finanziamenti previsti dalla Missione 4 – Componente 2 del PNRR ("Dalla ricerca all'impresa").
<i>Lavoro agile</i>	Il lavoro agile (o <i>smart working</i>) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
<i>Missione</i>	In ambito di contabilità pubblica le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate, definite e classificate nel Dlgs 118/11.

Obiettivo gestionale di performance Sono gli obiettivi definiti nel Piano della performance in coerenza con le priorità politiche individuate nel Documento Unico di Programmazione (DUP). Possono essere riferiti sia al funzionamento dell'Amministrazione che alle politiche di settore. Sono articolati per Dipartimenti / Direzioni e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento della performance individuale e di quella organizzativa. Per ciascun obiettivo sono individuati indicatori e risultati da conseguire al fine di rendere oggettivo e trasparente il sistema di misurazione dei risultati.

Obiettivo strategico Rappresenta un traguardo che un'organizzazione si prefigge di raggiungere. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Gli obiettivi strategici per un'Amministrazione Locale sono contenuti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP e traducono le linee del Programma di mandato rappresentando le scelte fondamentali dell'Amministrazione.

Obiettivo operativo Gli obiettivi operativi costituiscono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici, definendo i risultati concreti che occorre realizzare per raggiungere l'obiettivo strategico. Gli obiettivi operativi per un'Amministrazione locale sono contenuti nella Sezione Operativa (SeO) del DUP e sono sviluppati a partire dagli obiettivi strategici, secondo la struttura logica alla base della gestione del ciclo della performance. Sono corredati da indicatori e target che ne garantiscono la misurabilità

Output / Outcome L'**output** è ciò che viene creato alla fine di un'attività; potrebbe essere ad esempio **un prodotto o un servizio**. L'**outcome** invece è il risultato finale, ovvero **l'effetto che quel prodotto o quel servizio generano**. **Gli output sono spesso tangibili e facili da misurare. Non sono le ragioni per cui viene attuata una politica, bensì sono mezzi per un fine. L'outcome invece è qualcosa di più intangibile e difficile da misurare. È il risultato finale che si vuole ottenere, è esattamente il motivo per cui viene attuata una politica o erogato un servizio pubblico, è ciò che viene definito come un impatto.**

OVPT Obiettivo di Valore Pubblico Territoriale

Performance La *performance* organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La *performance* individuale è invece la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

<i>Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)</i>	Ai sensi dell'art.48 del D.Lgs, 198/2006, il Piano delle azioni positive (P.A.P.) è un documento triennale obbligatorio, per tutte le pubbliche amministrazioni, redatto con il fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
<i>PEG</i>	Piano Esecutivo di Gestione
<i>Piano della Formazione del Personale (P.d.F.P.)</i>	Il Piano della Formazione del Personale (P.d.F.P.) è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si aggiornano le capacità e le competenze delle risorse umane dell'Ente adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione per favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione degli obiettivi strategici.
<i>PNA</i>	<i>Piano Nazionale Anticorruzione</i>
<i>PNRR</i>	<i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i>
<i>Piano degli Obiettivi (P.d.O.) / Piano della Performance (P.d.P.)</i>	<i>Il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance sono documenti di programmazione e comunicazione introdotti e disciplinati dal Dlgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 150/2009 e, nei quali sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. A seguito dell'entrata in vigore del D.L.174/2012 recante la disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) il piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della performance; ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance sono ora assorbiti nel PIAO.</i>
<i>Piano Strategico Metropolitano (P.S.M.)</i>	Il Piano strategico Metropolitano (P.S.M.) istituito dalla legge 7 aprile 2014 n. 56 (c.d. Legge Delrio), è il documento di programmazione che definisce la visione e gli obiettivi e le azioni di medio e lungo termine per il territorio metropolitano, fungendo da guida per l'Ente e per i Comuni, promuovendo politiche condivise e coordinando i vari attori territoriali, pubblici e privati verso una crescita integrata e sostenibile.
<i>Piano Triennale di Fabbisogni del Personale (P.T.F.P.)</i>	Il <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i> (P.T.F.P.) è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.
<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)</i>	Il <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> (PTPCT) è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio. L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del P.T.P.C.T. Spetta alle Amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed

esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), attraverso la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), fornisce linee guida e indirizzi operativi alle pubbliche amministrazioni ed agli altri soggetti tenuti al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione, per coadiuvarli nella redazione dei propri P.T.P.C.T..

Procedimento

Il procedimento (amministrativo) è lo strumento utilizzato dalla P.A. al fine di perseguire l'azione amministrativa. È composto da una serie di atti interconnessi tra loro ed è costituito da fasi in sequenza, finalizzate all'emanazione di un provvedimento amministrativo.

Processo

Il *processo* è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Programma

Gli schemi di bilancio finanziario degli Enti Locali sono articolati in missioni e programmi coerenti con la classificazione economica e funzionale individuata dai regolamenti in materia di contabilità. I Programmi sono aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni. Essi costituiscono, per la spesa, l'unità di approvazione del bilancio.

Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (R.O.U.S.)

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (R.O.U.S.) disciplina l'assetto organizzativo degli uffici e dei servizi dell'Ente ed i metodi per la sua gestione, in conformità all'articolo 89 del D.Lgs. 267/2000, allo Statuto, agli indirizzi stabiliti dal Consiglio ed alle direttive approvate dal Sindaco metropolitano.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) è la figura cardine su cui si regge il sistema di anticorruzione di livello locale delineato con la legge 190/2012.

Sustainable Development Goals (SDG)

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile (in inglese: *Sustainable Development Goals*) sono una serie di 17 obiettivi e 169 sotto-obiettivi, definiti dall'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti". Tengono conto in maniera equilibrata ed integrata delle tre dimensioni dello sviluppo sostenibile (economica, sociale ed ambientale) e dovranno essere realizzati entro il 2030 a livello globale da tutti i Paesi membri dell'ONU.

SMVP

Sistema di misurazione e Valutazione della Performance

Valore Pubblico (VP)

Il valore pubblico può essere definito come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza, da intendersi come scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche. È stato introdotto grazie agli aggiornamenti normativi in materia di *performance*, a partire dalle modifiche apportate nel 2017 al D.Lgs. 50/2009, ed ha raggiunto la sua maturazione con l'introduzione del PIAO. Il miglioramento delle *performance* delle pubbliche amministrazioni italiane è ora indirizzato verso la creazione del Valore Pubblico, superando il tradizionale approccio adempimentale e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese.