

CITTÀ
METROPOLITANA
DI TORINO



PIAO 24-26

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 24 - 26

Documento con cui si pianificano gli obiettivi dell'Ente e si controlla il loro raggiungimento.



Terza edizione del PIAO di
Città metropolitana di Torino

A partire dai documenti di pianificazione di area vasta, il PIAO, in quanto documento di pianificazione interna, attua la traduzione della pianificazione generale in pianificazione concreta e di dettaglio.

In questa terza edizione prosegue l'impegno a individuare e misurare gli obiettivi di Ente, di Direzione e individuali affinché possano avere un impatto concreto sul territorio (creazione di valore pubblico).

COSA CONTIENE IL PIAO

Il documento contiene 4 sezioni che hanno 2 finalità ultime:

- **IL VALORE PUBBLICO ESTERNO** - impatto sul benessere dei cittadini e del territorio
 - MACRO TEMI:
 - accessibilità digitale
 - trasparenza e misure anticorruzione
 - PNRR
 - pianificazione territoriale sulle funzioni di CmTo
- **IL VALORE PUBBLICO INTERNO** - impatto sul benessere dell'Ente
 - MACRO TEMI:
 - performance dell'Ente e del dipendente (Piano della performance)
 - assetto organizzativo e gestionale
 - organizzazione del lavoro agile
 - politiche di welfare (Piano delle azioni positive)
 - politiche assunzionali (Piano triennale dei fabbisogni di personale)
 - formazione professionale e tecnica dei dipendenti (Piano della formazione)

CHE COS'È IL VALORE PUBBLICO

In generale, rappresenta il benessere **reale** che deriva dall'azione di diversi soggetti, pubblici e non, che perseguono questo fine mobilitando le proprie risorse.

Si tratta dell'**impatto** che l'Amministrazione genera sia sull'utenza esterna e sul territorio e sia sulla soddisfazione interna all'Ente, attraverso l'utilizzo mirato ed efficace delle proprie risorse economiche, finanziarie ed umane.

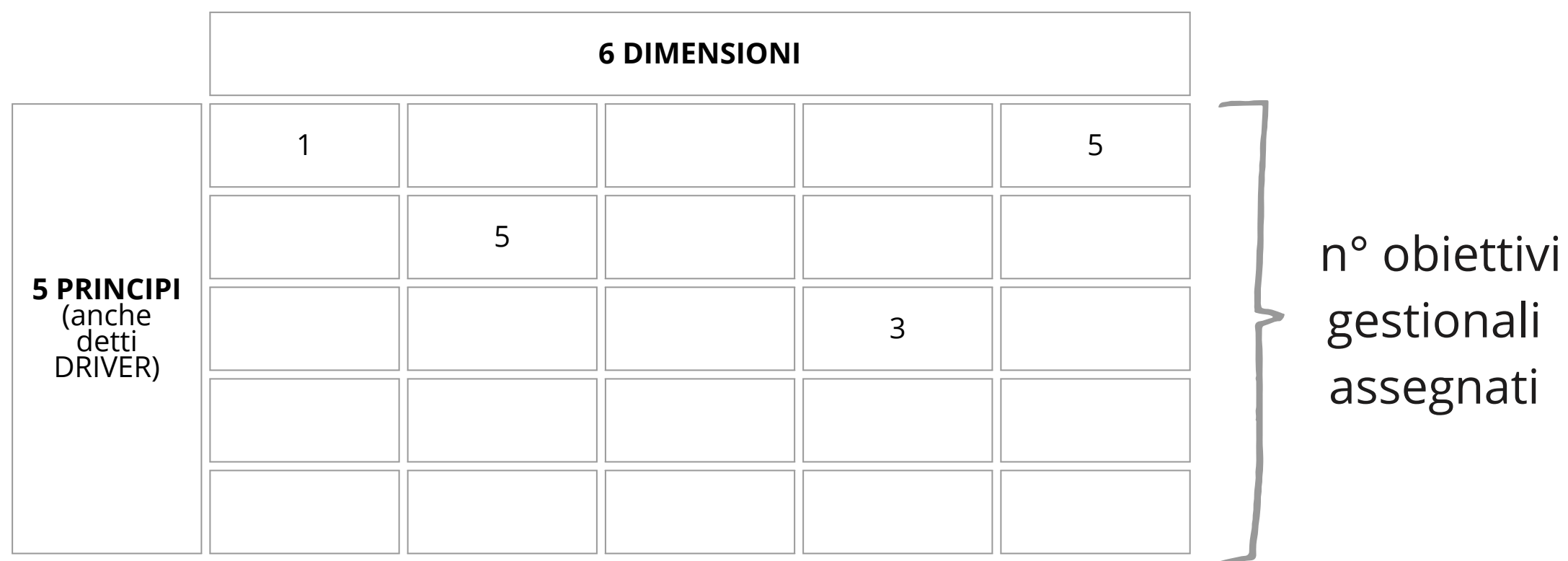
La sfida nonché l'obiettivo finale del PIAO è rendere tale impatto **misurabile** mediante un sistema in grado di rappresentare la percentuale di valore pubblico raggiunto.

DAL VALORE PUBBLICO ALLA SUA MISURAZIONE

Il sistema di misurazione consiste in una **matrice** che incrocia 2 elementi fondamentali sulla base dei quali vengono incasellati gli obiettivi gestionali individuati dal Piano della Performance.

Gli elementi fondamentali sono:

- **6 DIMENSIONI** di intervento ricavate sulla base delle politiche nazionali ed europee in linea con le funzioni fondamentali dell'Ente
- **5 PRINCIPI** che devono orientare gli interventi sulle 6 dimensioni



LA MATRICE DEGLI OBIETTIVI - PIAO 24-26

| | Istruzione e scuole | Sviluppo economico e sociale. Innovazione | PNRR | Ambiente e paesaggio | Territorio e viabilità | Qualità ed efficientamento dei processi | TOTALE |
|------------------------------------|---------------------|---|------|----------------------|------------------------|---|--------|
| Semplificazione | 5 | 4 | 2 | 5 | 8 | 23 | 47 |
| Digitalizzazione | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 7 | 20 |
| Accessibilità | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 20 |
| Pari opportunità | - | 2 | 1 | - | - | 1 | 4 |
| Transizione ecologica | - | - | 2 | 4 | 3 | - | 9 |
| Indici di valore pubblico generato | % | % | % | % | % | % | |

VALORE PUBBLICO COMPLESSIVO GENERATO RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE: _____%



Contenuti principali e novità del PIAO 2024-26

ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Attraverso una costante attività di

- semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi
- reengineering e ottimizzazione dei processi interni

si vuole proseguire il percorso di accessibilità digitale avviato.

| INTERVENTI | | |
|---|---|---|
| REALIZZATI | IN CORSO | IN PROGRAMMA |
| <ul style="list-style-type: none">• Servizi pubblici fruibili interamente online (PagoPA - SpId/CIE)• Procedure concorsuali online• Sito web istituzionale<ul style="list-style-type: none">◦ accessibilità delle informazioni◦ responsive design◦ modalità multi canale dell'URP | <ul style="list-style-type: none">• Progetto Smart School Management (gestione integrata di dati di diversa natura sull'ecosistema scolastico)• Progetto Urban Digital Twin (utilizza dati geospaziali tridimensionali e tecnologie di analisi e di apprendimento automatico per valutare l'efficienza energetica su alcune scuole di competenza di CMTO)• Piano di lavoro per il Dipartimento Ambiente• Piano di automazione 23-24<ul style="list-style-type: none">◦ digitalizzazione di nuovi servizi◦ valorizzazione del patrimonio informativo in possesso di CmTo◦ migrazione degli applicativi in cloud◦ rafforzamento della sicurezza informatica | <ul style="list-style-type: none">• Ufficio per la Transizione Digitale• Piattaforma ad architettura comune per la gestione delle Risorse Umane• Per la Viabilità<ul style="list-style-type: none">◦ sistema di gestione delle attività di manutenzione stradale◦ implementazione del sistema Catasto strade◦ monitoraggio dell'efficienza della rete◦ censimento e monitoraggio opere d'arte• Implementare l'uso dell'Intelligenza artificiale |

PNRR E IL RUOLO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

La città metropolitana di Torino opera non solo come **soggetto attuatore** dei progetti ma si occupa anche di coordinare, supportare e **assistere i Comuni** metropolitani a loro volta interessati da progetti PNRR.

AMBITI DI INTERVENTO in evidenza:

- **Forestazione** - contrastare l'inquinamento atmosferico e la perdita di biodiversità
- **Edilizia scolastica** - messa in sicurezza e riqualificazione degli edifici scolastici sul territorio
- **Piani Urbani Integrati** - ridurre l'emarginazione e il degrado sociale
- **PINQUA Ricami urbani** - interventi di edilizia popolare
- **PINQUA Residenza resilienza** - interventi di rigenerazione delle aree pubbliche comuni
- **Mobilità e infrastrutture** - potenziamento della mobilità sostenibile, della riduzione del rischio idrogeologico e del miglioramento della sicurezza stradale

Per un quadro dettagliato degli interventi e del capitale investito è possibile consultare l'apposita sezione del sito istituzionale, in costante aggiornamento: pnrr.cittametropolitana.torino.it

PIANO DELLA PERFORMANCE 2024

Gli obiettivi individuati dal Piano superano il concetto di attività ordinarie di gestione e fanno leva sui principi di raggiungimento del valore pubblico.

Dal 2023 si è passati da quasi **500** obiettivi complessivi a **105**, in un'ottica di semplificazione ed efficacia.

Gli OBIETTIVI GESTIONALI

- hanno target orientati all'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa
- sono trasversali a più processi e più Direzioni
- alcuni sono mirati alla digitalizzazione/reingegnerizzazione dei processi
- comprendono un obiettivo comune inerente il raggiungimento di tutte le milestones del PNRR e uno inerente la riduzione dei tempi di pagamento
- sono chiari, economicamente misurabili, raggiungibili e soprattutto rappresentano un valore aggiunto per l'Ente, in particolare per ogni Dirigente/Struttura

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Consente di

- rafforzare la cultura gestionale orientata al lavoro per risultati
- promuovere e potenziare il benessere organizzativo
- superare un modello organizzativo basato sulla mera presenza.

Richiede

- la mappatura dei ruoli e delle competenze per definire le attività che possono essere svolte da remoto
- attività formative in materia di sicurezza e privacy
- l'attento riscontro della dirigenza che ha il compito di concordare con ciascun dipendente obiettivi e priorità.

Quest'anno è stato assegnato a ciascun/a dirigente l'obiettivo - condiviso e trasversale - di individuare un **set di indicatori** di efficienza ed efficacia per i dipendenti in lavoro agile.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Documento previsto per legge finalizzato alle politiche di pari opportunità di genere nel contesto lavorativo.

Per il triennio 24-26 si prevedono le seguenti azioni

1. valorizzazione e monitoraggio del **Lavoro agile** attraverso un questionario di gradimento impostato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane
2. implementazione del **Piano spostamento casa-lavoro** mediante azioni di promozione della mobilità sostenibile e del co-working
3. costituzione di un **gruppo di lavoro** per il welfare aziendale
4. introduzione di **attività formative** specifiche in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

PIANO DELLA FORMAZIONE

Prosegue il percorso di rafforzamento delle capacità trasversali a cui si aggiunge un percorso di **program management** finalizzato al rafforzamento delle capacità manageriali.

| ATTIVITA' FORMATIVE | | |
|---|--|--|
| REALIZZATE | IN CORSO | IN PROGRAMMA |
| <ul style="list-style-type: none">• Assessment center per le figure dirigenziali e relativo coaching• Syllabus• Inserimento personale neo-assunto CFL | <ul style="list-style-type: none">• In collaborazione con Praxi SpA<ul style="list-style-type: none">◦ Organizzazione del lavoro e gestione del tempo◦ Team building e team working◦ Comunicazione efficace◦ Orientamento al risultato◦ Parlare in pubblico• Diversity management | <ul style="list-style-type: none">• Program management• Project management con certificazione ISIPM• Project management base• Rafforzamento competenze tecnico specialistiche |

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione strategica delle risorse umane tiene conto

- dell'importante sforzo assunzionale effettuato nel 2023
- della reingegnerizzazione dei processi attualmente in corso
- della digitalizzazione dei processi

in un'ottica di espansione assunzionale che supera la mera sostituzione dei pensionamenti.

| ASSUNZIONI 2023 | ASSUNZIONI PREVISTE nel 2024 | ASSUNZIONI PREVISTE nel 2025 | ASSUNZIONI PREVISTE nel 2026 |
|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 113* unità di personale | 93 unità di personale | 44 unità di personale | 26 unità di personale |

* **di cui 21** unità di personale non sono state coperte a causa di procedure concorsuali con graduatorie incapienti e dovranno essere ri-bandite nel 2024

MONITORAGGIO DEL PIAO – CONTROLLO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

| OGGETTO DEL CONTROLLO | MODALITA' DI CONTROLLO | SOGGETTO CHE SOVRAINTENDE IL CONTROLLO |
|--|--|--|
| VALORE PUBBLICO | Stato di attuazione degli obiettivi del DUP nel rendiconto della gestione | Sindaco e Consiglio metropolitano |
| PERFORMANCE | Relazione annuale sulla performance | Sindaco Direttore generale Direzioni competenti |
| RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | Relazione annuale del RPCT sulla base del modello ANAC e Attestazione da parte del nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza | RPCT Nucleo di valutazione Dirigenti |
| <ul style="list-style-type: none">• STRUTTURA ORGANIZZATIVA• ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE• PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE | Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance | Direttore generale Direzioni Risorse Umane |

CITTÀ
METROPOLITANA
DI TORINO



GRAZIE