



**Città metropolitana
di Roma Capitale**

**Relazione sulla performance
Anno 2020
(art. 10, comma 1, lettera b del D.Lgs. 150/2009)**

INDICE

PRESENTAZIONE	3
Analisi di contesto.....	4
L'Amministrazione	5
I risultati raggiunti.....	7
Le criticità e le opportunità	8
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	9
Albero della <i>performance</i>	9
Obiettivi strategici.....	10
Obiettivi e piani operativi.....	10
Obiettivi individuali	10
Obiettivi P.T.P.C.....	12
VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE	15
Direttori e dirigenti.....	15
Personale non dirigente	17
INDAGINI DI QUALITÀ.....	19
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	21
Il contesto finanziario di riferimento.....	21
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	30
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età	30
I percorsi di carriera	31
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali	32
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale.....	33
Il Benessere Lavorativo.....	34
La formazione 2020	35
La salute e la sicurezza del personale dipendente	38
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	39
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità	39
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	39

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance è un documento consuntivo, riferito dunque all'anno precedente, redatto sulla scorta dei report presentati dai Dirigenti dell'Ente, nel quale si dà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alla programmazione effettuata, ai target attesi e alle risorse assegnate, nonché delle criticità e delle opportunità palesatesi nell'anno di riferimento.

Il documento, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, è approvato dal Sindaco Metropolitano ed è validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.

La presente Relazione è stata redatta seguendo l'impostazione dettata dalle linee guida CIVIT (cfr. Delibera n. 5/2012) e successivamente del Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. n. 3 del Novembre 2018), sebbene tali linee guida siano applicabili agli enti territoriali nei limiti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS

ESTERNI

Analisi di contesto

Il territorio della Città metropolitana di Roma Capitale coincide con quello della vecchia provincia di Roma. La misura della superficie è pari a 5.363,22 Km², che rappresentano un terzo della superficie territoriale del Lazio (17.235,97 Km²). Sono presenti sul territorio della Città metropolitana di Roma 121 comuni e tra questi Roma Capitale, che è il comune più esteso d'Italia (1.287,4 Km², rappresenta ben lo 0,4% della superficie dell'intero territorio nazionale e il 24% dell'intero territorio metropolitano).

Al 31 dicembre 2020¹ (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.227.588 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, per la popolazione residente, si riscontra un decremento di 25.726 unità (-0,6%), dato in controtendenza con i risultati registrati negli ultimi decenni. D'altra parte, già i dati relativi agli anni più recenti avevano mostrato la tendenza del territorio romano a una fase di stagnazione demografica. Nello specifico, la contrazione demografica è da imputarsi sia al comune capoluogo, per il quale si è registrato un decremento, in termini assoluti, di 24.484 unità (-0,9%), sia all'hinterland, dove si è registrata una flessione di 1.242 residenti (-0,1%).

Riguardo alla popolazione straniera, tra i residenti della Città metropolitana di Roma, nel dicembre 2020 si contavano poco più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 501.764 unità, pari all'11,9% della popolazione residente. Percentuale, quest'ultima, in flessione (0,9 punti percentuali in meno) rispetto all'anno precedente, interrompendo il trend di crescita della popolazione straniera che, dopo alcuni anni, non aumenta in numerosità e tende alla diminuzione rispetto al peso percentuale sulla popolazione residente.

Il 67,8% della popolazione straniera presente sul territorio metropolitano romano tende a stabilirsi nella Capitale e il restante 32,2% si distribuisce nei restanti 120 comuni che compongono l'hinterland.

Per quanto concerne il sistema delle imprese, si osserva che nel 2020, nella Città metropolitana di Roma, risultano 498.221 imprese registrate, 5.411 imprese in meno (-1,1%) rispetto al 2019. Secondo la rilevazione Movimprese, rispetto all'anno precedente, a fronte di un decremento nazionale delle iscrizioni del 17,2%, nella Città metropolitana di Roma si rileva una flessione delle imprese nuove iscritte pari al -19,5%. Parallelamente, in tutta Italia le cessazioni hanno fatto segnare un calo del 16,4% mentre nel territorio metropolitano romano si registra un decremento del -16,7%. Rispetto ai dati, la performance del sistema produttivo metropolitano romano a confronto con quella nazionale si pone in una situazione peggiore per quanto concerne il flusso delle iscrizioni (la flessione è stata maggiore rispetto a quella nazionale), mentre le cessazioni hanno subito un decremento medio più elevato rispetto a quello registrato sull'intero territorio nazionale. La forte contrazione dei flussi di iscrizioni e cessazioni è da imputarsi alla crisi pandemica che ha avuto un impatto in termini

¹ Dato stimato – Censimento permanente della popolazione

economici e sociali, le cui conseguenze, legate al forzato rallentamento delle attività in molti settori economici, potranno essere quantificate solo nel tempo.

Passando all'analisi della domanda e dell'offerta di istruzione nel territorio metropolitano romano, nella Città metropolitana di Roma, secondo i dati più aggiornati di fonte Ministero dell'Istruzione e relativi all'anno scolastico 2019-2020, sono presenti 473 scuole secondarie di II grado, per un totale di 8.823 classi allestite che hanno accolto 185.272 alunni.

Nell'area romana sono concentrate il 6,9% delle scuole, il 6,6 % delle classi, con un conseguente maggiore affollamento di queste rispetto alla media nazionale, e il 7% degli alunni nazionali.

Nella scuola secondaria di secondo grado dell'area metropolitana romana il numero degli alunni per classe è infatti pari a 21 contro i 20 che si registrano a livello nazionale.

Per quanto riguarda le scuole secondarie di II grado, si rileva che l'offerta formativa della Città metropolitana di Roma è molto ampia dal punto di vista della varietà di indirizzi scolastici di studio. Oltre agli indirizzi tradizionali come i licei e gli istituti tecnici esistono infatti, rispetto ad altre realtà del Paese, anche possibilità assolutamente innovative o specialistiche come l'Istituto professionale per la cinematografia e la televisione o l'Istituto tecnico aeronautico.

Per quanto riguarda l'analisi dell'offerta scolastica emerge come ci sia una preferenza generale degli studenti della Città metropolitana di Roma, oltre che per gli indirizzi liceali (complessivamente il 66,1% degli iscritti), anche per gli istituti tecnici (22,4%). Nello specifico, il liceo scientifico è la scuola preferita dagli studenti metropolitani romani (29,7% del totale iscritti nelle scuole secondarie di II grado), seguita dall'Istituto Tecnico Tecnologico (13,2% degli iscritti).

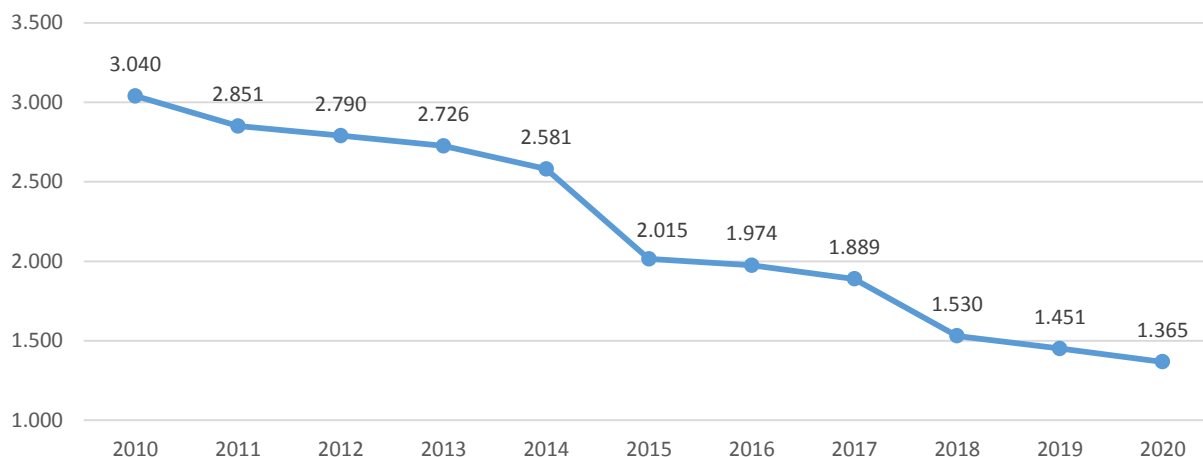
L'Amministrazione

Relativamente al personale dipendente della Città metropolitana di Roma Capitale, come si evince dal grafico sotto riportato, si può rilevare in maniera univoca la riduzione intervenuta nel corso del sessennio 2015/2020; la dotazione organica è infatti passata da 2.015 unità al 31/12/2015 alle attuali 1.365 (dato aggiornato al 31 dicembre 2020), al netto del personale in posizione di comando e fuori ruolo, con un decremento significativo del 32,2%.

Varie sono le cause che hanno determinato tale riduzione: gli interventi normativi adottati dal legislatore e, in particolare, quelli che hanno posto specifici vincoli assunzionali alle amministrazioni locali, il collocamento in quiescenza del personale, il passaggio di personale presso altre amministrazioni a seguito di processi di mobilità e comandi e il trasferimento nei ruoli regionali dei dipendenti interessati dallo spostamento di funzioni e competenze determinato dall'entrata in vigore della legge n. 56/2014.

Nonostante questa significativa riduzione di personale, la Città metropolitana di Roma Capitale continua a garantire lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Grafico n. 1: Il personale della Provincia di Roma (aa. 2010-2014 - 31 dicembre) e della Città metropolitana di Roma Capitale (2015-2020 - 31 dicembre)



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento Risorse umane e qualità dei servizi.

Inoltre, rispetto agli anni precedenti, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica, che di fatto ha ridotto i pensionamenti, e alle norme sul turn over che hanno ridotto la possibilità di nuove assunzioni.

Alla fine del 2020, infatti, l'età media del personale è di 52,7 anni a fronte di un valore pari a 52,2 anni registrato nel 2019.

Il grafico di cui sopra mostra come una consistente riduzione quantitativa del personale si sia maggiormente concentrata tra il 2015 e il 2016. Tutto ciò a seguito, oltre che delle motivazioni già esposte, anche degli interventi normativi adottati dal legislatore sull'ordinamento istituzionale delle autonomie territoriali, che hanno ridefinito le funzioni istituzionali con riflessi diretti sulla gestione operativa, tenendo conto della difficile e complicata gestione del relativo processo di riordino che, infatti, ha trovato parziale conclusione soltanto alla fine del 2015. Solo con la Legge di Bilancio 2018, ad esempio, il Governo ha definito il trasferimento delle funzioni non fondamentali in materia di politiche attive del lavoro dalla Città metropolitana di Roma Capitale alla Regione Lazio. Nel periodo tra l'entrata in vigore della Legge n. 56/2014 e della citata Legge di Bilancio 2018, la Città metropolitana di Roma Capitale ha continuato a svolgere tali funzioni sulla base di un'apposita convenzione con la Regione Lazio e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, garantendo la gestione dei centri per l'impiego e del relativo personale, mentre la Regione Lazio si è impegnata a concorrere agli oneri di funzionamento dei centri previo accertamento della spesa effettivamente sostenuta dalla Città metropolitana di Roma Capitale.

Pertanto, l'Ente si è trovato, anche dopo l'adozione dei relativi provvedimenti attuativi di riordino da parte della Regione Lazio e nelle more dell'adozione da parte della stessa dei provvedimenti organizzativi necessari ad adeguare la propria organizzazione alle nuove funzioni acquisite con tale processo, a dover svolgere tali funzioni non fondamentali al fine di garantirne la continuità.

Tabella n. 1 – Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per sesso e categoria. Anno 2020

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% Femmine
B	141	252	393	35,9%
C	283	302	585	48,4%
D	190	172	362	52,5%
DIR	8	17	25	32,0%
Totale	622	743	1.365	45,6%

I risultati raggiunti

L'adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell'attività dell'Ente, anche per l'anno 2020, ha risentito dei limiti, delle difficoltà e delle criticità di tipo finanziario così come illustrate nelle apposite Sezioni della presente Relazione.

Tali criticità sono state ulteriormente aggravate dagli effetti recessivi che la pandemia legata al Covid-19 ha determinato per l'anno in questione su tutto il territorio nazionale, anche a seguito dei diversi provvedimenti di *lockdown* totale o parziale che si sono succeduti.

La gestione relativa al 2020 è stata caratterizzata *in primis* dall'approvazione tardiva dei documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, in quanto già con Decreto del Ministro dell'Interno del 13 dicembre 2019 - pubblicato nella G.U. del 17 dicembre 2019, Serie Generale n. 295 - era stato disposto il differimento dal 31 dicembre 2019 al 31 marzo 2020 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2020 - 2022 da parte degli enti locali; successivamente, l'articolo 107, comma 2, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 - pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 70 del 17 marzo 2020 - ha ulteriormente prorogato tale termine al 31 maggio 2020; infine, la Legge n. 27 del 24 aprile 2020 pubblicata nella G.U. del 29 aprile 2020, Serie Generale n. 110, Suppl. Ordinario n. 16, di conversione del Decreto Legge n. 18 sopra citato, ha definito il termine massimo per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali al 31 luglio 2020.

Ciò detto, l'Amministrazione aveva già provveduto, con nota prot. CMRC-2020-0011669 del 22/01/2020, a chiedere a tutte le strutture dell'Ente la formulazione delle proposte relative agli obiettivi di PEG per l'anno 2020 di durata quadrimestrale; successivamente, a seguito dello slittamento del termine per l'approvazione del bilancio di cui sopra, con nota prot. CMRC-2020-0096519 del 23/06/2020 è stato chiesto di formulare le proposte relative agli obiettivi di PEG 2020 con valenza annuale, al fine di supportare organicamente la gestione dell'Ente in conformità a quanto disposto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Pertanto, sulla scorta delle indicazioni fornite e nonostante l'adozione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) sia avvenuta nel terzo trimestre dell'anno (con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 35 del 27/07/2020 recante "*Approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2020 - 2022 e Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020 - 2022 - Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2020 - 2022 ed Elenco annuale 2020 - Salvaguardia equilibri di Bilancio 2020 - Art. 193 T.U.E.L.*") e l'adozione del PEG all'inizio del quarto trimestre dell'anno (con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 39

del 05/10/2020 recante “*Approvazione PEG 2020 unificato con il Piano della performance 2020. Art.169 del D. Lgs. n.267/2000*”), l’Ente ha continuato ad operare secondo una corretta e coerente linea programmatica annuale, pur se in regime di esercizio provvisorio, consentendo agli Uffici dell’Amministrazione di continuare a garantire l’espletamento delle funzioni istituzionali di competenza.

All’interno del contesto sopra delineato, l’Ente ha raggiunto comunque positivi risultati, ancor più apprezzabili se si tiene conto delle difficoltà e delle criticità incontrate.

Le criticità e le opportunità

Nel 2020, per la serie di difficoltà e criticità di contesto sopra esposte, i documenti di programmazione economica e di gestione dell’attività dell’Ente hanno visto la luce nei mesi di luglio ed ottobre con l’approvazione, rispettivamente, del Bilancio di previsione in data 27 luglio e del PEG in data 5 ottobre, come dettagliato nel paragrafo precedente. Tuttavia, nonostante ciò, l’Ente ha comunque continuato ad assicurare le funzioni istituzionali di competenza, mantenendo standard operativi di buon livello, nonché le buone prassi nel tempo acquisite e rispondendo con prontezza ed efficacia alle istanze derivanti dal contesto interno ed esterno.

Le maggiori criticità operative si sono registrate nell’espletamento delle funzioni relative alla viabilità, all’edilizia scolastica e all’ambiente, essenzialmente dovute alla perdurante carenza sia di risorse finanziarie che del necessario personale tecnico.

Nonostante l’approvazione del PEG sia avvenuta all’inizio del quarto trimestre, è stato comunque effettuato il monitoraggio degli obiettivi con esso approvati anche per tutto il periodo 01/01/2020 - 30/09/2020 (tre trimestri).

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Albero della *performance*

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi, ai vari livelli e in diversa natura, contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e alla sua "*mission*". Essa fornisce, dunque, una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dell'intero ciclo della *performance* dell'Amministrazione.



Nell'allegato A) alla presente Relazione sono riportati, per ciascun obiettivo assegnato al personale dirigente con l'approvazione del Piano della Performance 2020, il grado di raggiungimento di ciascun indicatore associato al relativo obiettivo e la percentuale di realizzazione delle attività degli obiettivi stessi.

Obiettivi strategici

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2020-2022.pdf>

da pagina 77

Obiettivi e piani operativi

Tali obiettivi sono reperibili nella SeO (Sezione operativa) del D.U.P. al seguente link:

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2020-2022.pdf>

da pagina 138

Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili nell'elenco obiettivi del PEG 2020 al seguente link:

https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Delibera_39-9_05_10_2020_UCE0200.pdf

da pag. 450

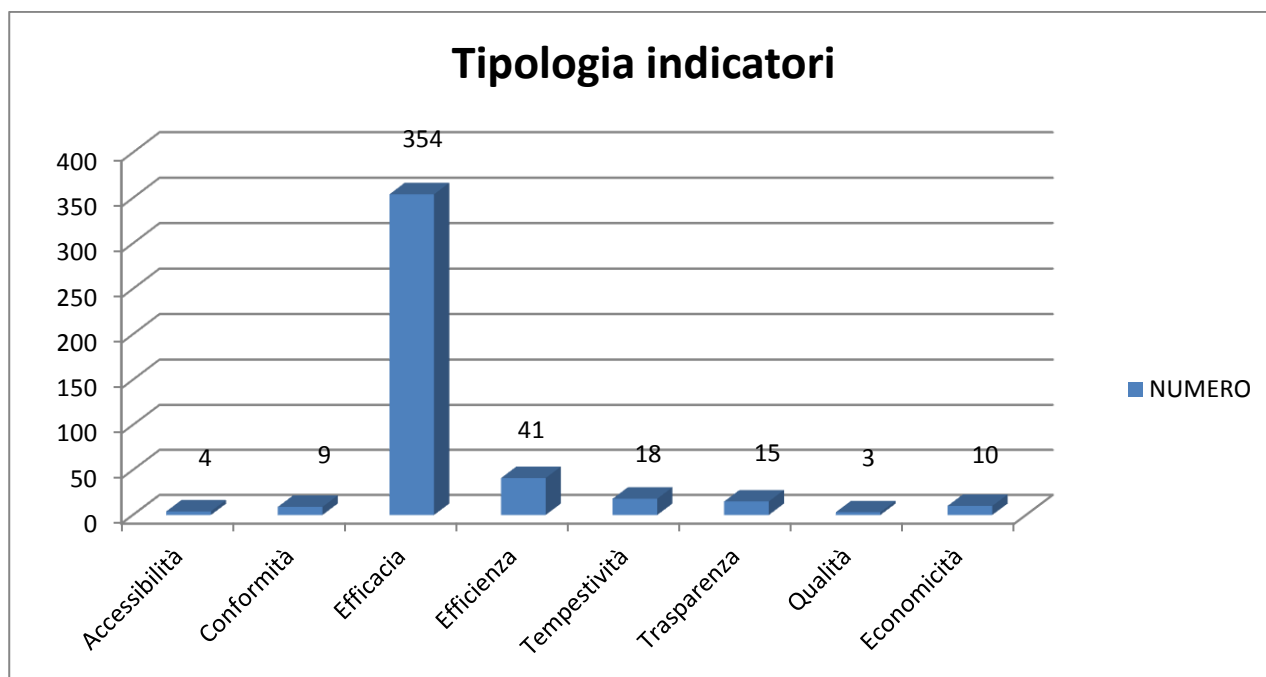
Il PEG/Piano della performance recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico finanziaria, è strumento di monitoraggio dei risultati conseguiti, consente di rilevare le eventuali criticità in fase di monitoraggio per l'attivazione dei necessari interventi correttivi, è oggetto di rendicontazione dei risultati conseguiti dai responsabili a cui sono stati assegnati gli obiettivi e costituisce la base per la valutazione della performance, organizzativa e individuale, collegata al sistema incentivante.

Il PEG per l'anno 2020 è costituito da n. **196** obiettivi misurati complessivamente da n. **454** indicatori di realizzo.

Dei n. 196 obiettivi n. 42 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 154 sono gestionali.

Riguardo ai n. 454 indicatori, n. 252 sono espressi da formule matematiche e n. 202 espressi dalla formula SI/NO; inoltre, riguardo alla loro tipologia, si rimanda al seguente grafico:

Grafico n. 2: Tipologia degli indicatori di realizzo

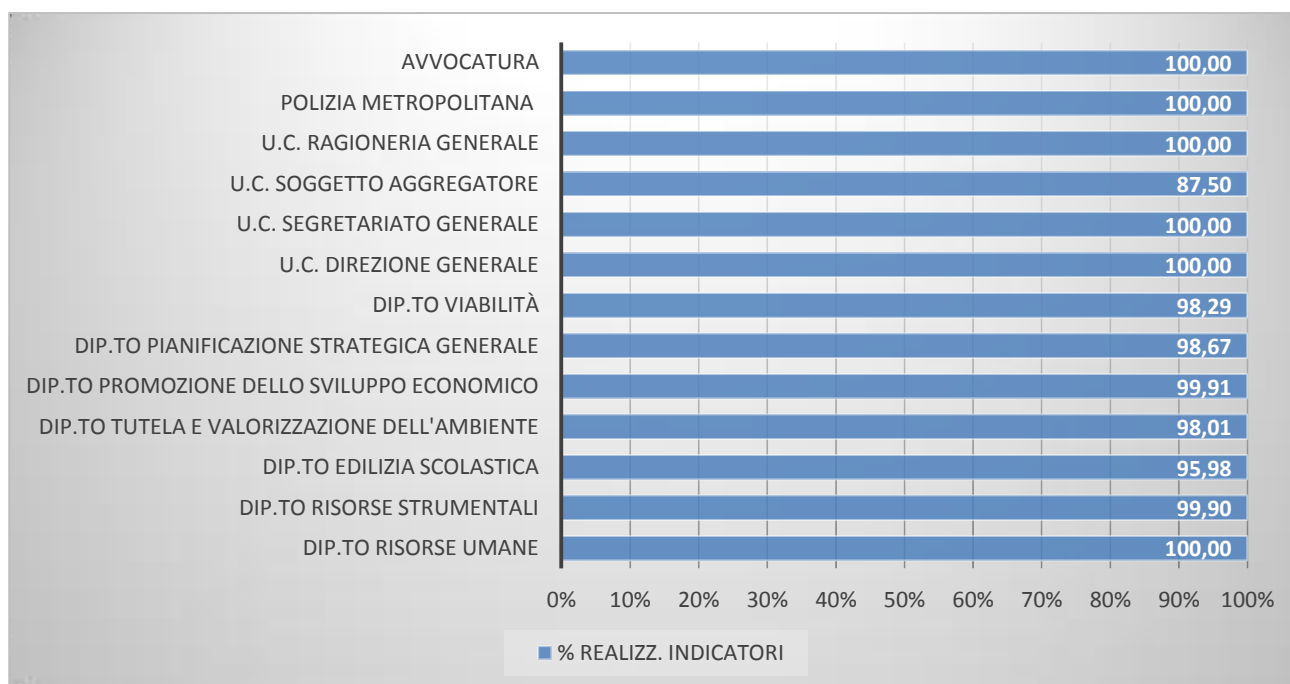


Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato su n. 196 obiettivi individuali, n. 184 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, n. 4 hanno conseguito percentuali comprese tra il 99,40 % ed il 97,50% (quindi su scostamenti nell'ordine del 3% circa che sono da ritenersi fisiologici), mentre n. 8 hanno registrato percentuali di raggiungimento inferiori, adeguatamente motivate negli appositi campi all'interno dell'applicativo SIPEG.

Nel grafico che segue si evidenziano le percentuali relative al grado di realizzazione degli indicatori per ogni Struttura dell'Ente.

Grafico n. 3: Percentuale di realizzo indicatori relativa alle Strutture della Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2020



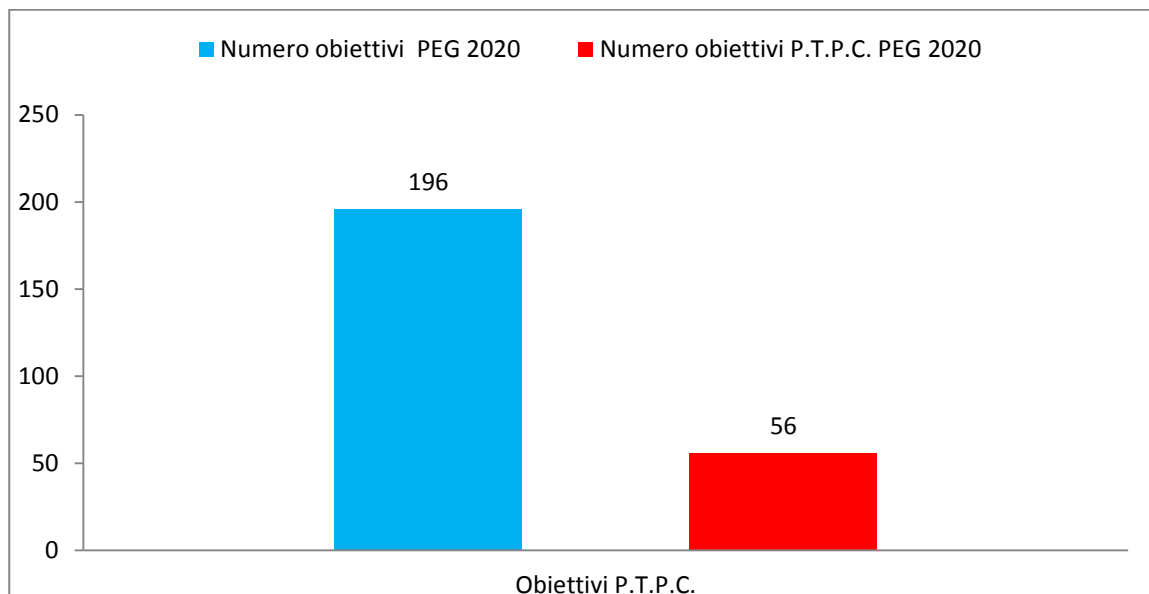
Obiettivi P.T.P.C.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” congiuntamente al Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e ss.mm.ii. sul Codice dei contratti pubblici, ha introdotto nel tessuto normativo italiano rilevanti modifiche in tema di anticorruzione e trasparenza.

La Città metropolitana di Roma Capitale, in data 29/01/2020, con Deliberazione n. 2 del Consiglio Metropolitan, ha adottato, sulla scorta di quanto disposto dall’A.N.A.C. con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 e delle indicazioni di cui alle Delibere n. 1208 del 22 novembre 2017 e n. 1074 del 21 novembre 2018 della medesima Autorità, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2020-2022, al fine di uniformare la propria attività amministrativa alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità.

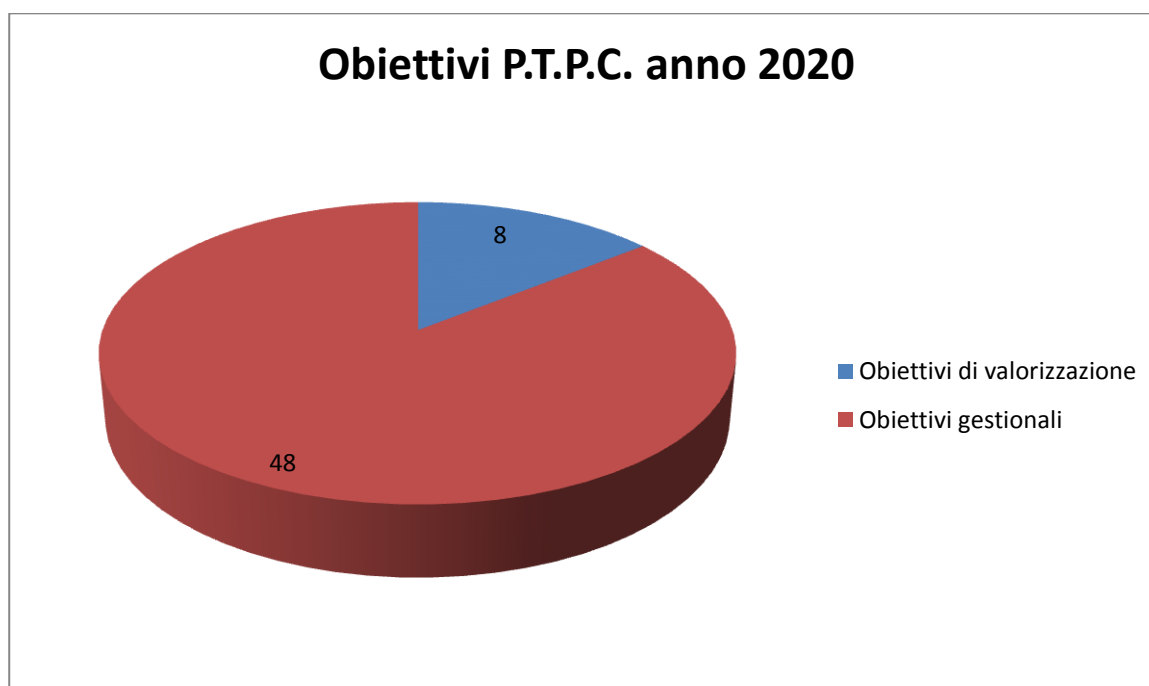
Per l’anno 2020 nel PEG sono stati individuati **n. 56** obiettivi riferiti a tematiche anticorruptive e/o alla trasparenza ed accessibilità su un totale di n. 196 obiettivi (cfr. grafico n. 4). Di questi n. 56 obiettivi, n. 8 sono obiettivi di valorizzazione e n. 48 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 2).

Grafico n. 4 - Numero obiettivi P.T.P.C. inseriti nel PEG 2020



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Grafico n. 5 – Numero obiettivi di valorizzazione e gestionali con “competenza” P.T.P.C.



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Di seguito si evidenzia l’incidenza che le tematiche in parola hanno avuto all’interno dei PEG dei singoli Dipartimenti, Uffici Centrali ed Uffici Extra-dipartimentali, attraverso l’individuazione, per ogni singola Struttura dell’Ente, del numero di obiettivi che si riferiscono al P.T.P.C. sul totale degli obiettivi di PEG (cfr. al riguardo la sottostante tabella riepilogativa).

Tabella n. 2 – Obiettivi P.T.P.C. individuati per singoli Dipartimenti/Uffici Centrali/Uffici Extradipartimentali

Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale	Numero Obiettivi Totali	Numero obiettivi P.T.P.C.
Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi	15	4
Dipartimento II – Risorse strumentali	26	8
Dipartimento III - Programmazione della rete scolastica – Edilizia scolastica	17	2
Dipartimento IV – Tutela e valorizzazione ambientale	31	6
Dipartimento V – Promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale	25	6
Dipartimento VI – Pianificazione strategica generale	16	6
Dipartimento VII – Viabilità e infrastrutture per la mobilità	12	5
UCE 02 – Direzione Generale	3	0
UCE 03 – Segretariato Generale	12	4
UCE 04 – Soggetto aggregatore	8	7
UCE 05 – Ragioneria Generale – Programmazione finanziaria e di bilancio	18	6
UED 01 – Servizio di Polizia locale della Città metropolitana di Roma Capitale	10	2
UED 02 – Avvocatura	3	0
TOTALI	196	56

Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Dalla lettura della tabella che precede si evince che la quasi totalità delle Strutture dell'Ente hanno elaborato almeno un obiettivo afferente le materie di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Questo denota una particolare attenzione dedicata, dall'Ente nel suo complesso, a tali importanti tematiche e consente di rilevare come efficacemente operino quegli Uffici dedicati a sensibilizzare e ad informare tutti i dipendenti dell'Ente riguardo alle tematiche di cui al P.T.P.C.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

Direttori e Dirigenti

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2020 si è realizzato attraverso l'applicazione di un sistema di regole e di punteggi fondato sui principi indicati dalla Giunta (Deliberazioni n. 76/5 del 18/2/2009 e n. 205/15 del 21/4/ 2010).

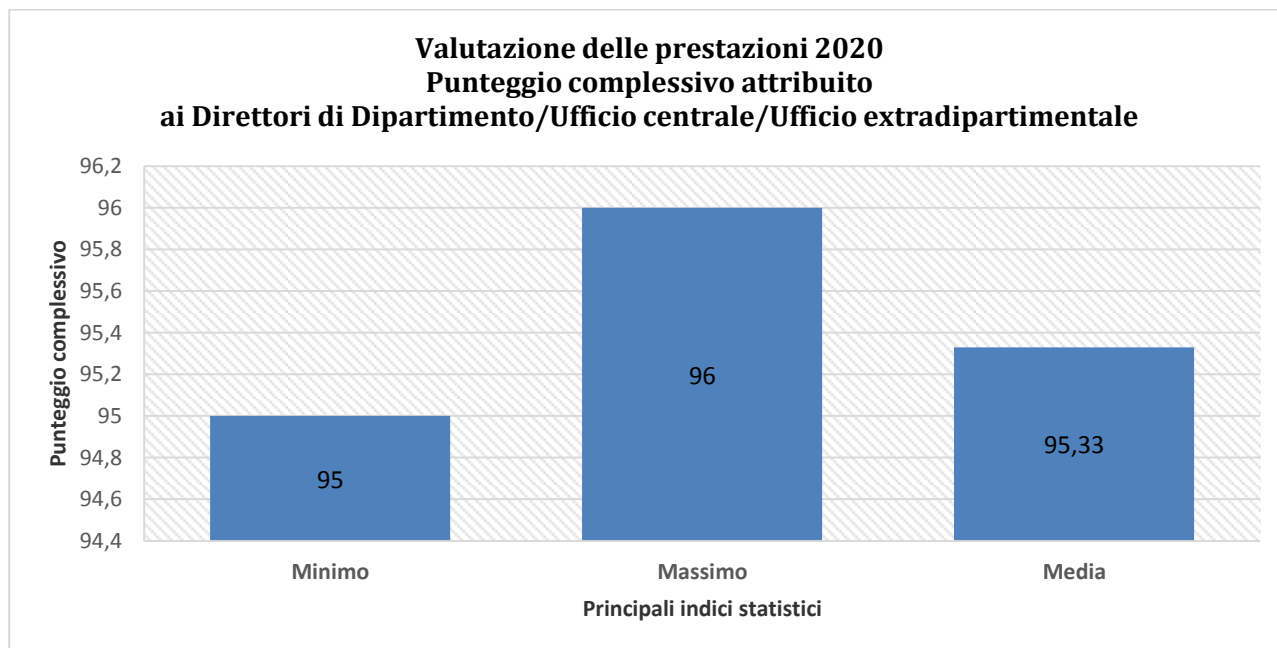
Il sistema degli attori del processo di valutazione è indicato nello Statuto e nel vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Roma Capitale.

Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi di PEG 2020 (n. 196 obiettivi, misurati da n. 454 indicatori), la Direzione Generale, per il tramite del Servizio "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica", ha gestito il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Prima di procedere all'analisi dei risultati ottenuti si ritiene opportuno evidenziare che l'approvazione del bilancio annuale di previsione è avvenuta, come detto, in data 27/07/2020 e che il 05/10/2020 è stato deliberato il PEG dell'Ente. Quanto sopra ha inevitabilmente determinato una sovrapposizione tra l'attività programmatica e quella operativa; ciò nonostante i Dirigenti, in ottemperanza a quanto previsto, hanno comunque sempre garantito, sino all'approvazione del bilancio e del PEG, il regolare svolgimento dell'ordinaria attività amministrativa, in regime di esercizio provvisorio ed in riferimento alle competenze del proprio ufficio.

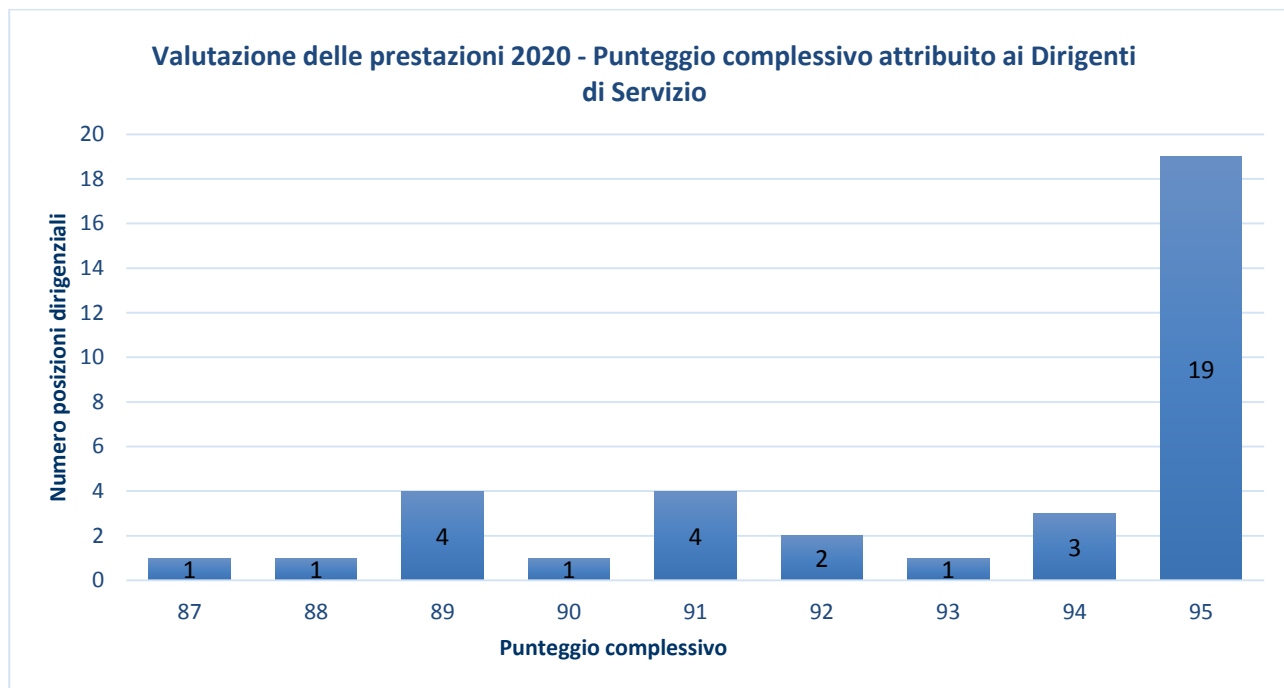
Di seguito alcuni grafici riferiti alle prestazioni dirigenziali corredati dei relativi punteggi:

Grafico n. 6: Valutazione prestazioni 2020 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale



Il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale nel 2020 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 95 ed un massimo di 96, con un valore medio di 95,33.

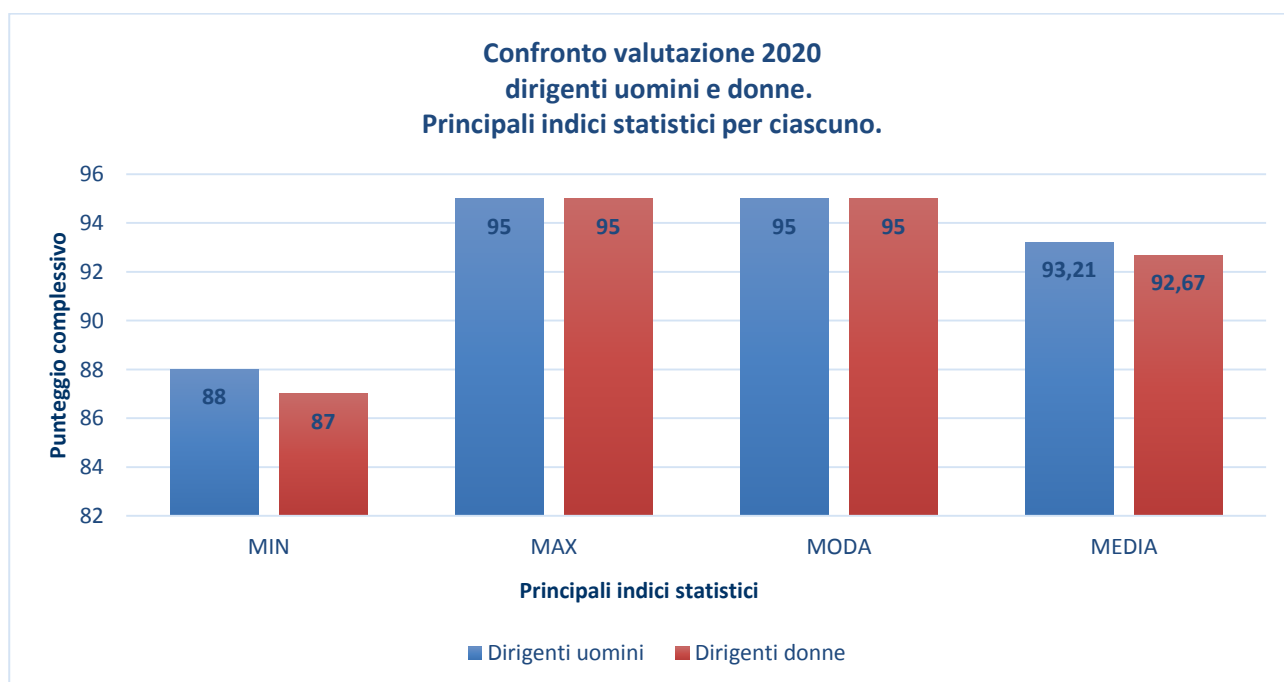
Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2020 dei Dirigenti di Servizio



I risultati della valutazioni delle prestazioni dei dirigenti di Servizio evidenziano un’articolazione in nove gruppi di punteggio. In particolare, il punteggio attribuito (il massimo consentito era 100) varia da un minimo di 87 punti ad un massimo di 95 per una media aritmetica di 93,03 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) pari a 95.

Le valutazioni dei dirigenti di Servizio sono state complessivamente in numero di 36 in quanto alcuni di loro hanno avuto più di una valutazione avendo ricoperto nel corso dell’anno incarichi dirigenziali ad interim.

Grafico n. 8: Confronto tra le valutazioni dei Dirigenti di Servizio tra uomini e donne



Da un confronto di genere tra le valutazioni emerge che il punteggio complessivo dei dirigenti uomini nel 2020 ha oscillato tra un minimo di 88 ed un massimo di 95, con un valore della moda di 95 e un valore medio di 93,21; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 87 e 95, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 95 e di 92,67.

Personale non dirigente

La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa sono disciplinate, per il triennio 2019-2021, dal CCI sottoscritto in data 30.12.2019, così come modificato dall'accordo sottoscritto in data 26.11.2020.

Nell'ambito di tale sistema, i premi correlati alla performance individuale del personale dipendente sono attribuiti sulla base dei risultati ottenuti e valutati, previa predisposizione di specifici piani di lavoro riferiti ad una completa programmazione delle attività, sulla base di una correlazione tra il punteggio assegnato e l'importo del premio massimo conseguibile, che prevede differenti livelli di performance, come di seguito indicato:

livello 1, punteggio inferiore al 40%, 0% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 2, punteggio dal 40% al 50%, il 70% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 3, punteggio dal 51% al 75%, l'80% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 4, punteggio superiore al 75%, il 100% dell'importo del premio massimo previsto.

L'accordo del 26.11.2020, per gli anni 2020 e 2021, prevede, al fine di individuare l'importo del premio correlato alla performance individuale da corrispondere in concreto a ciascun dipendente nell'ambito di quello medio indicato nel testo contrattuale, che una quota individuale, pari al 93% dell'importo medio, sia ripartita secondo il meccanismo per fasce sulla base del sistema di correlazione tra il livello di performance conseguito in sede di valutazione della performance individuale e l'importo del premio spettante in quota parte mensile. La restante quota, moltiplicata per 12 e per il numero medio dei dipendenti in servizio presso ciascuna struttura dirigenziale, confluisce in uno specifico budget di struttura, che viene ripartito, a consuntivo, a favore del personale che abbia conseguito una valutazione media annuale della performance individuale almeno pari all'80% del punteggio massimo conseguibile, tenuto conto della valutazione media annuale di ciascun dipendente, secondo il meccanismo del valore punto definito dal sistema di valutazione della performance individuale.

Per gli anni 2020 e 2021, il citato CCI prevede, altresì, risorse dirette ad attribuire una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio individuale per il 3,2% dei dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance, attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria fra tutti i dipendenti in servizio presso la stessa struttura dirigenziale, stilata in base alla media delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento. La norma contrattuale prevede anche i criteri in ordine di priorità applicabili in caso di parità.

La maggiorazione del premio riferito all'anno 2020 è liquidata dai Dirigenti responsabili delle singole strutture.

Nel CCI sono previste risorse per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa del personale non dirigente sulla base della valutazione effettuata in relazione al grado di conseguimento di specifici indicatori predefiniti di Ente.

Nel corso del 2020, in conformità alle norme contrattuali contenute nel citato CCI e al sistema di valutazione in esso contenuto, il complessivo ammontare stanziato per i premi collegati alla performance è pari ad € 8.202.935,29. Di questa somma, quella effettivamente distribuita ai dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 7.636.385,02, con un grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità ripartito come segue:

Cat. B importo medio pro-capite pari a € 5.465,00;

Cat. C importo medio pro-capite pari a € 5.854,00;

Cat. D importo medio pro-capite pari a € 4.284,00.

Con l'accordo del 26.11.2020, che ha apportato modifiche e integrazioni al CCI del 30.12.2019, si sono definite le tempistiche per la corresponsione, nel corso del 2021, del premio relativo alla performance organizzativa riferita all'anno 2019 e all'anno 2020.

Per l'anno 2020 i premi correlati alla performance organizzativa sono stati corrisposti sulle mensilità di luglio e agosto 2021 per un complessivo importo di € 673.561,18.

Nell'anno 2020 gli incarichi di posizione organizzativa sono stati attribuiti a decorrere dall'1.10.2020 e i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati n. 116.

L'attuale sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa prevede specifiche fasce di performance e la relativa retribuzione di risultato, come di seguito indicato:

livello 1, punteggio inferiore al 40%, retribuzione di risultato pari a 0;

livello 2, punteggio dal 40% al 55%, retribuzione di risultato pari al 40% dell'importo massimo previsto;

livello 3, punteggio dal 56% al 79%, retribuzione di risultato pari all'80% dell'importo massimo previsto;

livello 4, punteggio superiore al 79%, retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.

In base alle valutazioni svolte nell'anno di riferimento dai Dirigenti responsabili, per ciascun incarico di posizione organizzativa, risulta che l'86% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100, il 12% nella fascia di punteggio 91 - 95 e il 2% nella fascia di punteggio 84 - 90.

INDAGINI DI QUALITÀ

Le indagini di qualità

L'interesse, l'impegno e l'attenzione dell'Amministrazione per la qualità delle attività svolte sono proseguiti anche nel 2020 pur in presenza dello stato emergenziale causato dalla pandemia da Covid-19.

Le indagini di qualità rappresentano, infatti, uno strumento indispensabile per una buona gestione del ciclo della performance, in quanto consentono una rendicontazione ed una valutazione delle azioni dell'Amministrazione oggettive e metodologicamente orientate.

Gli elementi sui quali l'Amministrazione impronta la propria azione sul tema della qualità sono i seguenti:

- 1) il supporto metodologico del Servizio 1 della Direzione Generale “Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio metropolitano di Statistica” nella stesura dei questionari, nell'analisi dei dati, nella reportistica finale; tale supporto è necessario per quanti vogliono utilizzare le indagini di qualità per trarre gli indicatori per la valutazione dei risultati;
- 2) l'attivazione di una piattaforma elettronica, *open source*, per la somministrazione, il caricamento e l'analisi dei questionari finalizzati alla misurazione della qualità percepita (*LimeSurvey*); questo strumento consente, laddove le condizioni lo permettano, lo svolgimento dei questionari di qualità in modalità *paperless* con una velocizzazione delle operazioni di caricamento e analisi dei dati;
- 3) l'uso della piattaforma elettronica, l'omogeneizzazione degli strumenti di rilevazione e misurazione assicurata dal coinvolgimento dell'Ufficio metropolitano di Statistica consentono all'Amministrazione di avere sempre a disposizione la mappatura completa delle indagini svolte o in fase di svolgimento, di poter accedere ai dati e di poter usare, con opportuni accorgimenti ed aggiustamenti, dei format di questionario per diverse indagini, risparmiando sui costi e sui tempi di progettazione di nuove indagini;
- 4) il monitoraggio in tempo reale dell'andamento del gradimento degli utenti.

In relazione a quest'ultimo punto, inoltre, ai sensi dell'art. 7 c. 3 del D.Lgs. n. 82/2005, modificato dall'art. 8 c. 1 del D.Lgs. n. 179/2016, per i servizi in rete, le Pubbliche Amministrazioni “consentono agli utenti di esprimere la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, del servizio reso all'utente stesso e pubblicano sui propri siti i dati risultanti, ivi incluse le statistiche di utilizzo”. Per tali ragioni, proseguendo nella positiva esperienza maturata nel corso degli anni nel rapporto tra il Servizio “Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica” e le diverse Strutture nelle quali si articola l'Ente, è stato avviato un lavoro di monitoraggio costante di tutte le attività in atto nell'Amministrazione che abbiano effetti sulla qualità delle prestazioni erogate *on line* al fine di acquisire una rispondenza sulla *user experience* dell'utenza esterna.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle **n. 8** indagini di qualità svolte nel corso del 2020, rivolte complessivamente a **n. 280** soggetti. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente

quanto al livello di gradimento dei corsi effettuati dal personale dipendente; le ultime quattro sono state rivolte a soggetti esterni all'Amministrazione.

Tabella n. 3

Webinar "Le novità del 12° decreto correttivo e la banca dati delle amministrazioni pubbliche"
Webinar "Il Conto Annuale 2019"
Webinar "Centrale dei rischi Bankitalia"
Webinar "Adempimenti e funzioni degli agenti contabili"
Anno 2020 - Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti
Indagine di Customer Satisfaction sui servizi offerti dal Portale Gare della Città metropolitana di Roma Capitale
Geoportale della Città Metropolitana di Roma Capitale - questionario di valutazione
Sportello tutela dei consumatori - Scheda rilevazione dati anno 2020

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il contesto finanziario di riferimento

Anche per il 2020 la situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha evidenziato una condizione di grave criticità conseguente alla contrazione delle risorse disponibili per l'esercizio delle funzioni di propria competenza. Ciò è stato determinato sia dalla riduzione delle entrate tributarie, sia come conseguenza delle manovre di finanza pubblica succedutesi negli anni.

In particolare, il contributo alla manovra di finanza pubblica per l'anno 2020 per l'Ente è ammontato ad € 179.636.583,43.

Tale manovra, a seguito delle difficoltà oggettive riscontrate da tutto il comparto delle Province e Città metropolitane, è stata parzialmente ridotta con specifici interventi di alleggerimento, determinando un contributo netto pari ad € 153.483.150,37.

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate, il Rendiconto 2020 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un avanzo di amministrazione di oltre 163 milioni di euro, superiore rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (oltre 135 milioni di euro).

Di tale avanzo la parte disponibile è pari ad € 9.857.382,11, mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

Tabella n. 4

TIPO VINCOLO	IMPORTO
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	36.000.000,00
Fondo Passività Potenziali	9.000.000,00
Fondo Rinnovi contrattuali	2.650.239,22
Fondo Passività Potenziali Società partecipate	488.243,49
Vincoli derivanti da Trasferimenti	79.125.357,84
Vincoli formalmente attribuiti	15.917.823,30

dall'Ente	
Vincoli di destinazione agli Investimenti	10.431.252,99
TOTALE IMPORTI VINCOLATI	153.612.916,84
Avanzo disponibile	9.857.382,11
TOTALE AVANZO	163.470.298,95

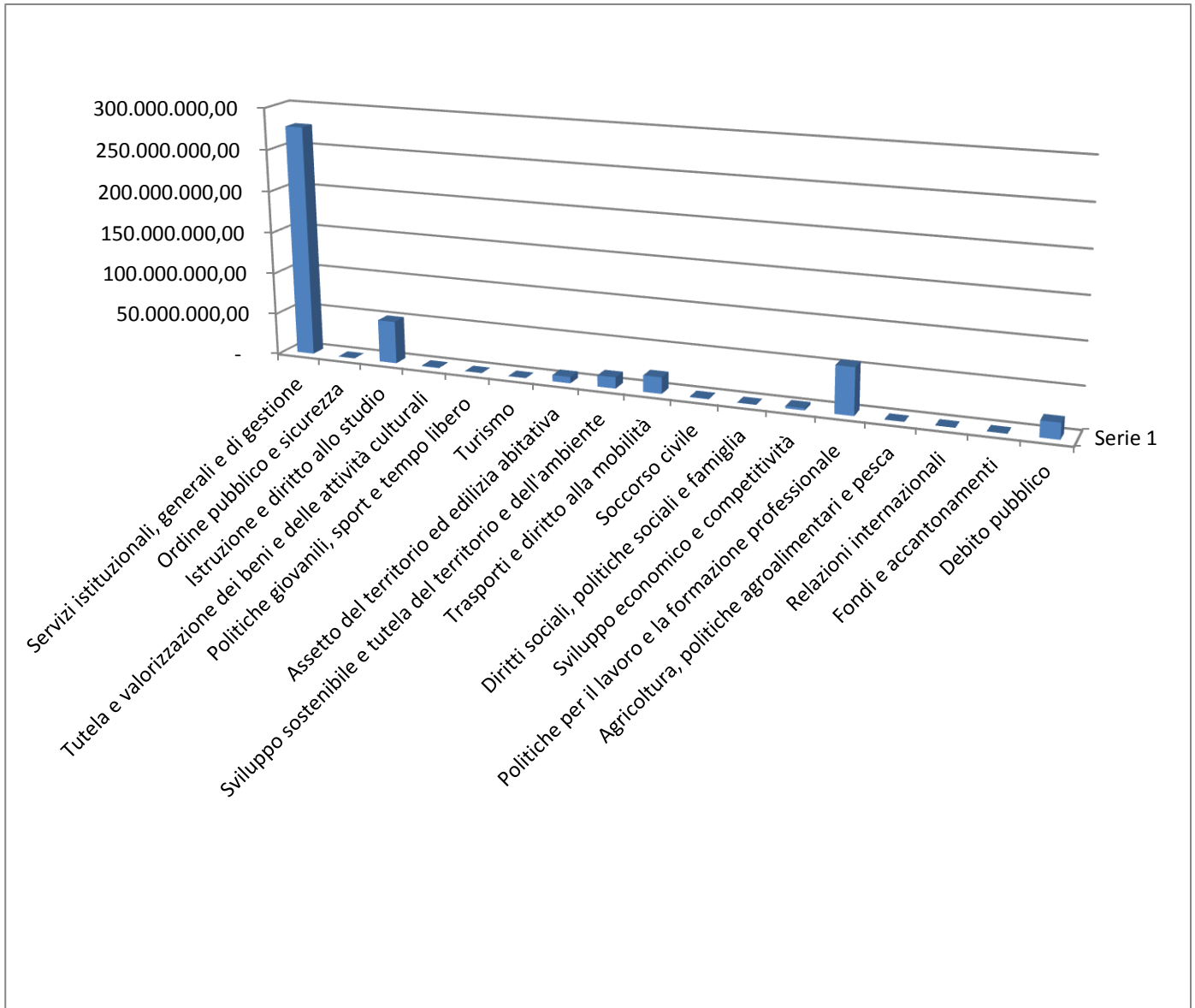
Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2020

SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2020 sono stati assunti impegni pari a circa l'88,27% degli stanziamenti definitivi (abbastanza in linea con il dato dei due anni precedenti come si evince dalla tabella n. 6); ciò costituisce comunque un dato significativo, in considerazione delle limitazioni imposte dalla normativa vigente circa la possibilità di impegnare determinate tipologie di spese.

Prendendo come riferimento le "missioni" è possibile analizzare su quali settori di intervento la spesa si è maggiormente incentrata:

Grafico n. 9



Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Tabella n. 5: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione

Missione	Impegnato 2020	Impegnato 2019	Impegnato 2018
Servizi istituzionali, generali e di gestione	276.724.333,23	275.118.664,72	312.991.120,82
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	0,00

Istruzione e diritto allo studio	50.920.138,00	52.022.695,13	54.357.970,14
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	810.729,09	1.290.708,71	1.207.038,01
Politiche giovanili, sport e tempo libero	60.419,70	277.622,00	325.318,00
Turismo	112.000,00	120.476,24	120.476,24
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	7.639.422,67	5.650.920,75	5.603.548,16
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	13.429.072,77	15.448.641,47	12.359.345,71
Trasporti e diritto alla mobilità	19.613.772,14	19.890.316,74	21.527.590,79
Soccorso civile	856.284,02	1.251.066,17	1.204.425,86
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	126.656,03	261.244,73	249.021,06
Sviluppo economico e competitività	2.614.563,15	2.859.937,94	3.818.776,40
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	56.060.507,22	47.593.258,86	68.889.512,67

Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	20.218,15	27.948,24	80.234,97
Relazioni internazionali	2.164,25	346,15	266,05
Fondi e accantonamenti	0,00	0,00	0,00
Debito pubblico	19.249.192,16	25.597.241,67	21.211.310,84
TOTALE	448.239.472,58	447.411.089,52	503.945.955,72

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2018-2020, si ha le seguente situazione:

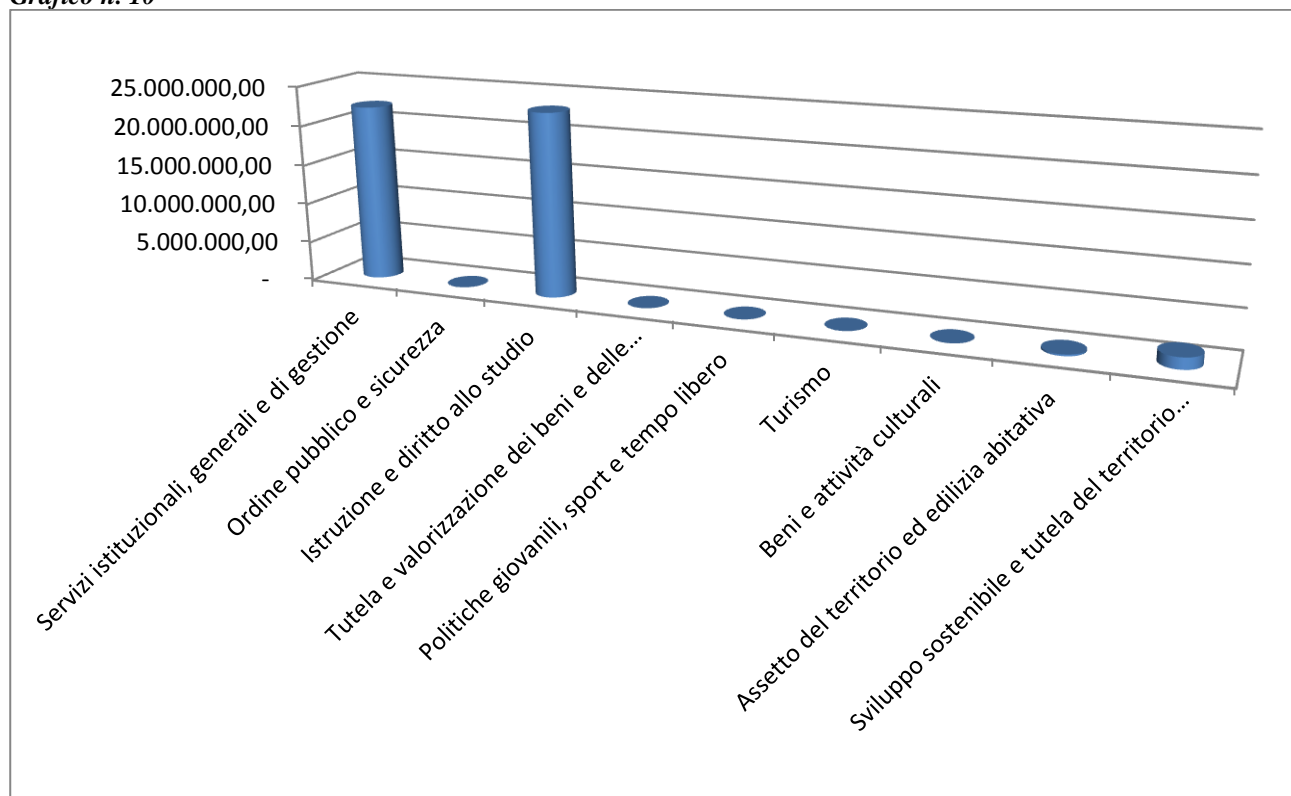
Tabella n. 6

<i>ANNO</i>	<i>% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO</i>
2018	90,33
2019	87,91
2020	88,27

SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale nell'anno 2020 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza la spesa di € 64.069.926,12 distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

Grafico n. 10



Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Tabella n. 7: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione

<i>Missione</i>	<i>Impegnato 2020</i>	<i>Impegnato 2019</i>	<i>Impegnato 2018</i>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	22.205.238,21	36.493.664,21	12.271.660,21
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	0,00
Istruzione e diritto allo studio	23.119.451,36	13.082.001,22	18.775.960,38
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	0,00	0,00	0,00
Politiche	0,00	0,00	19.726,10

giovanili, sport e tempo libero			
Turismo	0,00	0,00	0,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	206.251,30	1.042.007,11	160.630,00
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.420.541,07	5.769.998,64	224.510,45
Trasporti e diritto alla mobilità	16.930.027,38	7.050.644,09	14.851.411,80
Soccorso civile	0,00	133.000,00	0,00
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	0,00	0,00	0,00
Sviluppo economico e competitività	188.416,80	0,00	0,00
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	0,00	0,00	0,00
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	0,00	0,00	0,00
Fondi e accantonamenti	0,00	0,00	0,00
Totale *	64.069.926,12	63.571.315,27	46.303.898,94

*comprensivo degli impegni assunti negli anni precedenti che trovano maturazione definitiva nell'anno preso in considerazione (Fondo pluriennale vincolato).

ENTRATE

Nell'anno 2020, il principale motivo per la generale contrazione delle entrate dell'Ente è da ascrivere alle conseguenze dovute alla pandemia da COVID-19, che ha avuto riflessi in termini di minori entrate di competenza dell'Ente medesimo. L'andamento complessivo delle entrate tributarie, nel corso dell'anno 2020, ha evidenziato un decremento rispetto all'anno precedente dovuto principalmente al protrarsi della contrazione del tributo RCAuto e alla flessione delle immatricolazioni del mercato automobilistico con un conseguente decremento di gettito del tributo I.P.T. In particolare, il tributo RCAuto ha continuato a risentire delle manovre adottate dalle Province Autonome di Trento e Bolzano negli anni passati, nonché dalla ormai costante diminuzione del premio medio pagato per l'assicurazione contro la responsabilità civile a seguito del costante recupero di efficienza del mercato assicurativo.

Con riferimento al gettito del tributo I.P.T. la Città metropolitana di Roma Capitale ha continuato a subire le conseguenze della flessione del mercato automobilistico, con l'aggravio derivante dalle immatricolazioni delle società di noleggio con sede nei territori delle Province Autonome che in passato avevano sede legale nell'area metropolitana di Roma e che, a partire dal 2012, hanno beneficiato dell'effetto distorsivo delle norme introdotte nel 2011, tramite macroscopici incrementi delle formalità e degli incassi per I.P.T. e, per effetto trascinarsi, dell'RCAuto rispetto ai volumi medi degli anni precedenti. Nonostante la manovra posta in essere nel 2014 con la quale si sono messe in campo riduzioni di imposta ed agevolazioni tariffarie, anche per il 2020 non si sono ottenuti gli effetti sperati sui tributi I.P.T. e RCAuto, ovvero il rientro delle primarie società di noleggio in precedenza migrate nei territori delle Province Autonome. In definitiva, la migrazione delle società di noleggio verso le Province Autonome si è ormai cristallizzata e non è giustificata da reali elementi economici o organizzativi, bensì da convenienze di natura fiscale, tra l'altro completamente slegate dal territorio in cui effettivamente gran parte dei veicoli oggetto di noleggio sono utilizzati e circolano. Tale situazione risulta in evidente contrasto con i principi basilari del federalismo fiscale, determinando di fatto un "dumping fiscale" a danno degli Enti incardinati nelle Regioni a statuto ordinario.

Per quanto concerne il tributo Tefa, anche nel 2020 si sono attivate le procedure di recupero coattivo con la notifica di ingiunzione di pagamento nei confronti dei Comuni inadempienti, anche con attivazione di procedure esecutive.

Le entrate provenienti da finanziamenti regionali sono state stimate in base alle disposizioni di programmazione previste nel bilancio regionale, i relativi stanziamenti e i successivi accertamenti sono programmati in coerenza con i nuovi principi del sistema contabile armonizzato (D.Lgs. n. 118/2011). Un fattore di forte problematicità è costituito dalle tempistiche di erogazione dei trasferimenti da parte della Regione Lazio. Al riguardo, sono stati costituiti appositi tavoli tecnici al fine di effettuare un'attività coordinata tesa al recupero delle entrate di competenza dell'Ente.

L'andamento complessivo delle entrate dell'Ente è evidenziato nei Titoli di seguito rappresentati:

Tabella n. 8: confronto pluriennale tra l'andamento delle entrate distinto per Titoli

TITOLO	IMPORTO 2020	IMPORTO 2019	IMPORTO 2018
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	298.430.381,19	370.389.171,83	368.860.006,37
Trasferimenti correnti	209.666.616,86	109.877.272,67	153.789.438,53
Entrate extratributarie	13.016.134,58	15.849.206,51	18.331.363,44
Entrate in conto capitale	28.827.824,56	22.476.744,11	22.327.327,21
Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	11.601.665,86
Accensione di prestiti	20.000.000,00	25.000.000,00	0,00
TOTALE	569.940.957,19	543.592.395,12	574.909.801,41

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Passando all'indice di tempestività dei pagamenti la situazione, per gli ultimi tre anni, può essere riassunta nella seguente tabella:

Tabella n. 9

TITOLO			
I e II			
DESCRIZIONE TITOLO			
Spese correnti e spese in conto capitale			
Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)	ANNO 2020	ANNO 2019	ANNO 2018
	- 7,41	16,65	18,96

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2020

Se viene raffrontato l'indicatore di tempestività dei pagamenti realizzato nel 2020 rispetto a quello dell'annualità 2019 si evince un miglioramento dello stesso. Il segno “-” sta infatti a significare che il pagamento della fattura è stato effettuato prima della data di scadenza della stessa (di norma 30 giorni dalla data di emissione).

Nello specifico, un indicatore di tempestività dei pagamenti di 16 (come quello del 2019) indica che il pagamento è stato effettuato, in media, a 46 giorni dalla data della stessa, mentre un indicatore di tempestività dei pagamenti di -7 (come quello conseguito nel 2020) evidenzia che i pagamenti sono stati effettuati, sempre come media, a 23 giorni dalla data della fattura.

Pertanto, questo dato certifica la capacità dell'Ente di far fronte ai propri impegni prima della scadenza effettiva degli stessi.

Concludendo questa disamina circa il contesto finanziario che ha fatto da cornice per l'anno 2020, si evidenzia come l'Ente, nonostante le difficoltà rappresentate, grazie ad economie gestionali, ha rispettato la positività del saldo di competenza tra entrate finali e spese finali.

PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi, che sono il 54,4% (743 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 45,6% (622 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in calo rispetto a quello che si registrava negli anni precedenti (nel 2016 la percentuale del personale femminile era del 49%) ma in leggero miglioramento rispetto a quello dell'anno precedente, il 2019, in cui la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 44,5%. Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma Capitale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 42,9% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 28,8% e la categoria D con il 26,5% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale dell'1,8%.

Analizzando poi la composizione di genere all'interno di ogni singola categoria professionale, è possibile rilevare che la quota femminile è sempre inferiore a quella maschile in ogni profilo professionale, fatta eccezione per quello relativo al profilo di funzionario (categoria D). Nella fattispecie, infatti, il 52,5% dei funzionari in organico presso la Città metropolitana di Roma sono donne. Il minor “tasso di femminilizzazione” (inteso come rapporto tra il numero di donne e il totale complessivo all'interno di ogni singola categoria professionale) è stato rilevato anche in

corrispondenza della classe dirigenziale. In questo caso, infatti, le dirigenti donne rappresentano solo il 32% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma Capitale.

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: l'8% tra i 31 e i 40 anni, il 31,7% tra i 41 e i 50 anni, il 40,8% tra i 51 e i 60 anni, il 19,5% con più di 60 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti, sono la fascia di età compresa fra i 51 e i 60 anni (40,8%) e quella compresa tra i 41 e i 50 (31,7%).

Uomini e donne si ripartiscono diversamente fra le classi di età. Infatti, mentre le donne registrano incidenze più alte rispetto agli uomini nelle classi di età più giovani (tra i 31 e 50 anni), gli uomini hanno fatto rilevare pesi percentuali più elevati rispetto al genere femminile nella fascia 51- 60 e più anni (22,1% contro il 16,4%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale.

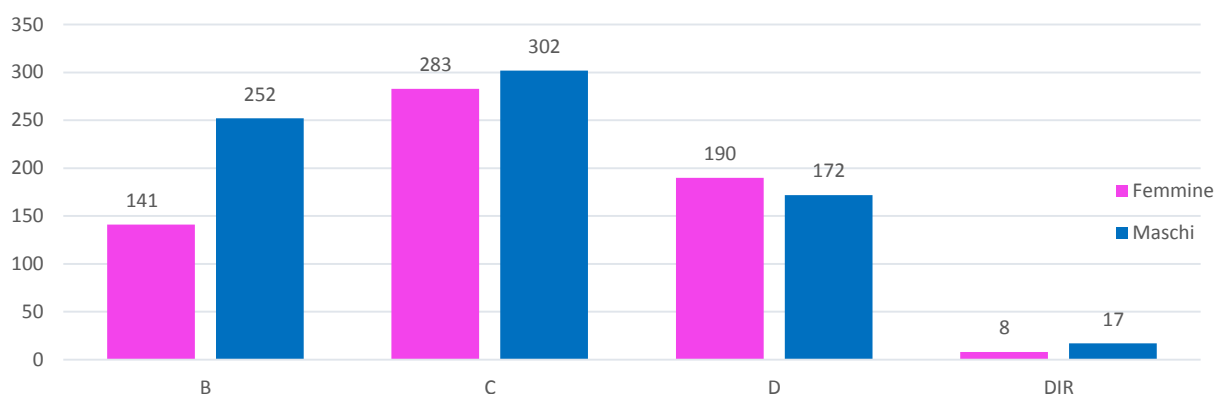
Interessante risulta anche l'analisi di genere all'interno di ogni fascia d'età: il 51,4% del personale della Città metropolitana di Roma Capitale con un'età compresa tra i 31 e i 40 anni è di genere femminile mentre il 61,7% del personale dipendente con più di 60 anni è di genere maschile.

I percorsi di carriera

Come evidenziato nel precedente paragrafo, nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma Capitale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 42,9% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 28,8% e la categoria D con il 26,5% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale dell'1,8%.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 52,5% del personale iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria C (il 51,6%), B (il 64,1% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 68% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 32% delle donne. Quest'ultimo dato, per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Se si pensa a 12 anni fa infatti, nel 2008, erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Grafico n. 11 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale: composizione di genere per categoria. Anno 2020



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento Risorse umane e qualità dei servizi

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2020 erano 116 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 48,3% (56) sono state attribuite a donne e il restante 51,7% (60) agli uomini. Inoltre, il 29,5% delle funzionarie donne è titolare di posizione organizzativa mentre sono il 34,9% i funzionari uomini che ricoprono questo ruolo.

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale evidenzia una certa disuguaglianza retributiva differenziata a seconda delle categorie professionali. Nello specifico, a fronte di una retribuzione media, calcolata complessivamente per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore per le donne lavoratrici di € 1.270,72, si rileva per le donne inquadrata nella categoria B la differenza maggiore pari a € 2.472,73; di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di € 121,93 a quello dei loro colleghi maschi facendo registrare il differenziale minore.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, si evidenzia che oltre 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 22,2% è in possesso di una laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: con la sola eccezione del Dottorato di ricerca, le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e laurea magistrale).

Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,95% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 28 dipendenti (il 2,05% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 67,9% è composto da personale femminile. Questo a conferma di come tale istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio i tempi di vita e i carichi familiari. Sempre con riferimento all'istituto contrattuale del part-time e alla tipologia di fruizione, nel

confronto fra personale femminile e maschile sia le richieste di part-time verticale che quelle di tipologia orizzontale sono appannaggio quasi esclusivo delle donne. Il fatto che il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne è confermato ulteriormente dalla modalità di fruizione dei congedi parentali (artt. 32, 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e dei permessi di cui alla legge n. 104 del 1992. In entrambi i casi, infatti, sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti contrattuali e, mediamente, per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano invece i colleghi maschi. Nel 2020, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 10.832 permessi retribuiti per congedi parentali e legge n. 104/1992: di questi ben 6.213, pari al 57,4%, sono stati goduti dal personale femminile.

In tema di formazione, il 46,3% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 12.614,59 ore) sono state fruite dalle donne.

Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale

La Città metropolitana di Roma Capitale nel 2020 ha nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia.

A causa della subentrata emergenza Covid, il nuovo Comitato ha effettuato la seduta di insediamento in modalità telematica il 23/07/2020.

L'impossibilità di incontrarsi in presenza ha caratterizzato tutto il 2020 e il nuovo Comitato si è presentato all'Amministrazione attraverso una serie di note inviate al vertice politico ed amministrativo ed il riscontro ricevuto è stato molto positivo.

Il nuovo Comitato ha ricevuto piena e tempestiva collaborazione nella fase di compilazione del format sul portale dei CUG da parte dell'Amministrazione.

La nuova modalità ha aperto la strada al confronto costante con l'Ente ed ha permesso ai componenti del CUG di condividere e commentare i dati inseriti.

E' stata aggiornata la sezione dedicata al CUG nell'home page dell'Ente.

Un altro importante adempimento attuato dal CUG nel 2020 è stata la predisposizione della proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023.

In fase compilativa il Comitato ha inteso focalizzare il proprio interesse su quelle che riteneva Azioni imprescindibili, inderogabili e, al fine di renderle realizzabili, ne ha condiviso gli obiettivi con l'Amministrazione e gli uffici preposti.

La fase pandemica che ha caratterizzato il 2020, coincisa con la nomina del nuovo CUG della Città metropolitana di Roma Capitale, ha reso più difficoltosa la realizzazione di progetti, ma comunque è stato avviato tra il Comitato e l'Amministrazione un dialogo costruttivo, finalizzato alla realizzazione futura di alcune Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

Il Benessere Lavorativo

Benessere Organizzativo

Nel corso dell'anno 2020 la sopravvenuta grave emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus Covid 19, che ha interessato la Città metropolitana di Roma Capitale, al pari di tutte le altre Istituzioni del nostro Paese, ha impattato in modo rilevante sulle progettualità e sulle linee evolutive prefissate imponendo una radicale ridefinizione delle stesse, allo scopo di fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica in parola.

E' stata ridefinita l'organizzazione della quotidianità amministrativa dell'Ente in termini di adeguamento alla normativa emergenziale medio tempore intervenuta, che ha, *ex coeteris*, individuato nel lavoro agile la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa.

In particolare l'Ufficio del Benessere Organizzativo del Dipartimento I ha implementato il Progetto del lavoro agile, ha curato la fase di monitoraggio dello stato di attuazione del Progetto sperimentale, avviato nel corso dell'anno 2019, attraverso la misurazione, analisi, valutazione e rendicontazione finale dei risultati conseguiti, funzionali all'eventuale aggiornamento della policy aziendale in materia e della predisposizione e pubblicazione del nuovo avviso.

In collaborazione con gli uffici del Segretariato/Direzione Generale e del Dipartimento II, si è provveduto ad estendere l'ambito di applicazione del progetto sperimentale in corso di attuazione a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente, *in primis* ai portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio, nonché a quelli sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.

L'Ufficio del Benessere Organizzativo ha provveduto, in raccordo con le suddette Strutture, alla assunzione delle iniziative, alla cura degli adempimenti e all'adozione degli atti al fine di consentire a tutto il personale dipendente adibito a mansioni smartizzabili, alla stregua dell'Atto di disciplina aziendale in materia di lavoro agile, di eseguire la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

A tal fine, è stata progettata, attivata e realizzata una procedura dedicata e semplificata di accesso alla modalità del lavoro agile, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, idonea ad ottemperare alle disposizioni legislative emanate in materia, limitando la presenza fisica del personale all'interno degli uffici ai soli casi in cui la stessa sia indispensabile per lo svolgimento delle attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e di quelle indifferibili con riferimento sia all'utenza interna sia all'utenza esterna.

Ancora in essere, vista la scadenza al 31 dicembre 2021, la Convenzione con la Polizia di Stato per l'utilizzo delle strutture ricreative e sportive da parte dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale e dei loro familiari per gli anni 2019-2021 e la Convenzione con il Dopolavoro del Ministero della Salute per l'utilizzo di posti di asilo nido del Ministero della Salute (Bando Asilo nido 2019-2020) da parte dei figli dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale.

La formazione 2020

La formazione destinata ai dipendenti dell'Ente, nel corso del 2020, è stata sviluppata sulle base dei mutamenti normativi che hanno interessato le attività dell'Amministrazione e delle necessità organizzative emerse. Le esigenze degli Uffici della Città metropolitana di Roma Capitale sono state individuate attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata nel mese di marzo. Dopo un'attenta analisi delle necessità emerse è stato elaborato il Piano Formativo 2020-2022, trasmesso al Direttore del Dipartimento delle Risorse Umane per la valutazione e per la successiva trasmissione all'Organismo paritetico per l'innovazione dell'Ente.

Nei primi mesi del 2020, continuando l'attività avviata negli anni precedenti in materia di "Sicurezza sui luoghi di lavoro", è stata erogata, in collaborazione con la Società Gi One, mediante Convenzione Consip, la formazione di base, dei rischi specifici e dello stress da lavoro correlato, rivolta a tutti i dipendenti, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008. Dal 12 marzo, nel rispetto dei DPCM 08.03.2020 e 11.03.2020, l'Ufficio ha dovuto sospendere la formazione in presenza in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Le classi programmate sono state annullate e l'Ufficio ha dovuto gestire la comunicazione interna a riguardo. La progettazione e l'organizzazione dei corsi sono state rimodulate e orientate verso le attività *e-learning*. Modificando quanto già programmato, è stato realizzato un percorso formativo, rivolto a tutto il personale dell'Ente, relativo alle misure di sicurezza da rispettare per evitare i rischi da contagio del Covid-19. Detto percorso formativo è stato realizzato in collaborazione con la Società Gi One. Il corso, nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e degli Accordi Stato-Regioni, è stato erogato in modalità *webinar* dando così ai discenti la possibilità di interagire con il docente. Tale attività formativa è stata organizzata seguendo le indicazioni del competente "Ufficio Sicurezza", che ne ha condiviso il programma. Il personale dell'Ufficio Formazione, oltre a gestire le convocazioni come di consueto, ha supportato il personale dell'Ente nell'installazione della piattaforma dedicata e nel collegamento alla videolezione. Facendo sempre seguito alle indicazioni del competente "Ufficio Sicurezza", tale attività formativa è stata integrata con sezioni di addestramento erogate in presenza (per un massimo di n. 15 discenti per classe) riservate al personale Addetto alle Squadre di Emergenza (n. 149 formati). Inoltre, tenendo conto delle particolari problematiche di fruizione *on line* riscontrate dal personale Addetto alle strade della Città metropolitana di Roma Capitale, si è provveduto ad organizzare edizioni in presenza dedicate (n. 163 formati). Le giornate formative in presenza sono state sempre erogate nel pieno rispetto delle disposizioni anti contagio Covid-19. Il personale dell'Ufficio Formazione ha, come di consueto, garantito il tutoraggio e provveduto alla gestione delle aule. L'Ufficio ha, inoltre, predisposto le convocazioni dei dipendenti assecondando di volta in volta le varie esigenze, personali o di servizio, segnalate. Attraverso un costante monitoraggio delle presenze si è provveduto, quando possibile, all'inserimento degli assenti nelle edizioni successive. Tenendo conto della necessità segnalata dal competente RSPP di formare i preposti degli Addetti alle strade della Città metropolitana di Roma Capitale all'uso del termometro ad infrarossi, l'Ufficio Formazione ha collaborato con l'Ufficio Sicurezza e il Dipartimento della Viabilità per la realizzazione *in house* del corso richiesto, senza alcun costo per l'Ente. Tenendo conto degli obblighi e delle scadenze imposte dalla normativa vigente, sulla base dei dati in possesso dell'Ufficio Formazione, è stato inoltre erogato un corso *e-learning* di Aggiornamento di n. 40 ore per i Coordinatori della sicurezza nei cantieri, implementato di un modulo aggiuntivo specifico "Covid-19" offerto in maniera totalmente gratuita dalla società erogatrice. La piattaforma, a validità annuale, ha consentito ai dipendenti di fruire del corso a seconda delle proprie esigenze lavorative e personali. N. 12 dipendenti hanno terminato il corso base e n. 13 dipendenti

hanno concluso il modulo aggiuntivo. Per quanto concerne la formazione specifica per gli Addetti alle Squadre di Emergenza, sono stati organizzati Corsi Antincendio (sia di formazione base che di aggiornamento) in collaborazione con il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Roma, che hanno permesso la formazione di n. 120 dipendenti. Sempre in tema di squadre d'emergenza, sulla base delle necessità rilevate, l'Ufficio è stato impegnato nella progettazione della formazione in Primo Soccorso e BLS. Curando la selezione del soggetto erogatore e provvedendo agli adempimenti amministrativo-contabili, è stata programmata la realizzazione di tale formazione ad inizio 2021. In totale, nel corso del 2020, sono stati erogati n. 1.786 interventi formativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Alla luce di quanto previsto dal DPCM 8 marzo 2020, gran parte del personale dell'Ente ha iniziato ad erogare la propria prestazione lavorativa in modalità *smart working*. L'Ufficio Formazione, fronteggiando le richieste pervenute, ha provveduto ad organizzare attività formative da rivolgere *in primis* ai dipendenti inquadrati in profili professionali meno smartizzabili (Ausiliari Specializzati, Autisti, Operatori Specializzati Ambiente) ed estesa poi a tutto il personale dell'Ente: è stata, infatti, attivata la piattaforma *e-learning* della Società PA360 che ha consentito la formazione su varie Aree Tematiche (Trasparenza e Anticorruzione, Personale, Benessere Organizzativo, Contabilità e Bilancio, Amministrazione Digitale). Avendo a disposizione tutte le aree tematiche, i dipendenti hanno potuto svolgere liberamente le attività formative di interesse, in accordo con i Dirigenti di riferimento. L'Ufficio Formazione ha fornito supporto ai colleghi interessati nella registrazione sulla piattaforma ed ha risolto le varie problematiche di accesso di volta in volta segnalate. Prestando particolare attenzione alla tematica dell'Anticorruzione e in ossequio a quanto previsto nel vigente PTPC della Città metropolitana di Roma Capitale, nell'ambito della piattaforma *e-learning* della Società PA360, è stato dato particolare rilievo al corso "Obblighi dei lavoratori, codici di comportamento e Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021", reso obbligatorio per tutto il personale di categoria B e C. Il medesimo corso è stato inoltre reso fruibile, su base volontaria, anche al personale di categoria D che aveva già affrontato tali tematiche nel corso svolto presso l'Istituto di Studi Giuridici Arturo Carlo Jemolo nel 2019. Tramite la piattaforma della Società PA360 sono stati erogati n. 2.927 corsi. Nello specifico, n. 819 dipendenti hanno ultimato il Corso "Obblighi dei lavoratori, codici di comportamento e Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021".

In collaborazione con l'UPI-Emilia Romagna è stata offerta, in maniera totalmente gratuita, attività formativa rivolta a tutto il personale dell'Ente sulle seguenti tematiche: "GDPR e Privacy", "Trasparenza e Accesso agli atti", "Redazione degli atti amministrativi", "Sistema delle autonomie locali in costituzione", "Organizzazione del personale". Il materiale didattico è stato condiviso, attraverso la sezione dedicata sul portale del Dipartimento delle Risorse Umane e reso fruibile in autonomia. I dipendenti interessati, su richiesta facoltativa, hanno potuto effettuare una verifica finale dell'apprendimento. In totale sono stati effettuati n. 1.584 test di valutazione.

In accordo con l'Ufficio Pianificazione Strategica e l'Ufficio Europa è stato deciso di utilizzare l'opportunità di studio a costo zero fornita dall'ANCI nell'ambito del Progetto "*Metropoli Strategiche*" dedicato agli Enti Locali. Tale progetto prevede l'erogazione di una serie di corsi *e-learning* pensati con l'obiettivo di supportare le Città Metropolitane e i Comuni del loro territorio nel processo d'innovazione istituzionale, nei cambiamenti organizzativi che questo processo richiede e nello sviluppo delle competenze necessarie alla piena realizzazione di politiche integrate di scala metropolitana. Detta formazione può essere usufruita, in maniera facoltativa, da parte di tutti i dipendenti dell'Ente. È stata lasciata ai Dirigenti la valutazione dell'opportunità della partecipazione

del proprio personale, in base alle competenze individuali e ai carichi di lavoro in essere. Particolare rilievo è stato dato al corso “la progettazione europea”, propedeutico per un progetto più ampio in materia di Politiche Comunitarie. In totale n. 70 dipendenti hanno seguito i corsi offerti conseguendo l’attestato di profitto. Nello specifico, n. 25 dipendenti hanno ultimato il corso sulla Progettazione Europea.

Prestando sempre attenzione alle opportunità gratuite, è stata curata l'adesione al Bando INPS Valore PA per l'anno 2020. L'Ufficio Formazione ha selezionato le Aree tematiche di interesse sul Portale dedicato ed ha curato le fasi dell'iniziativa. È stato inoltre fornito supporto ai colleghi coinvolti nelle attività riferite al bando 2019 che si sarebbero dovute svolgere nel 2020 e che, in conseguenza dell'emergenza Covid, sono state in parte annullate, mentre altre hanno subito modifiche del calendario e sono state erogate *on line*. L'Ufficio ha avuto frequenti contatti con gli Atenei per verificare le modalità di erogazione o, eventualmente, comunicare l'annullamento dei corsi ai dipendenti interessati.

L'Ufficio Formazione ha predisposto un progetto formativo intitolato "Transizione digitale all'era 4.0" che è stato approvato dal gruppo di lavoro appositamente creato all'interno dell'Ente ed inserito nell'elenco dei progetti da inviare al Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Politiche europee per ottenere i finanziamenti necessari.

L'Ufficio ha, inoltre, collaborato con la Ragioneria Generale per la formazione relativa al nuovo software gestionale per la redazione delle Determinazioni Dirigenziali "SID 3.0". Il Corso è stato reso disponibile sul Portale dedicato e l'Ufficio ha curato la comunicazione interna al riguardo.

Valutando di volta in volta le esigenze di formazione specifica segnalate, l'Ufficio ha curato le iscrizioni a seminari specialistici realizzati in modalità *webinar*. Sono pervenute n. 8 richieste e le relative istruttorie hanno avuto esito positivo. Nel corso del 2020 sono stati formati con questa modalità n. 32 dipendenti.

Nel compito di Assistenza tecnica ai Comuni dell'Area metropolitana, l'Ufficio Formazione ha risposto ai fabbisogni rilevati. In particolare, è stato progettato, per i Comuni di Guidonia e di Fiano Romano, un Corso abilitante alla mansione di Messo Notificatore. È stata effettuata un'indagine di mercato ed è stato individuato il soggetto erogatore. Dopo aver definito il calendario ed organizzato l'attività formativa, il Servizio si è purtroppo trovato costretto a rimandare l'avvio della stessa a causa dell'emergenza Covid-19. Nel rispetto delle norme di sicurezza da adottare conseguentemente all'emergenza sanitaria, è stato infine realizzato il corso nella sede del Comune di Guidonia.

Inoltre, considerate le difficoltà riscontrate da alcuni piccoli Enti nell'organizzazione della formazione del personale, si è deciso di estendere l'accesso alla piattaforma formativa della Società PA360, già attiva per il personale dell'Amministrazione, anche ai dipendenti dei Comuni. In data 13 novembre, al fine di rilevare l'interesse per l'iniziativa, è stata trasmessa una nota di presentazione del progetto. È stata riscontrata un'ottima accoglienza da parte dei Comuni, che hanno risposto indicando n. 390 nominativi di personale da coinvolgere nell'attività formativa. Tale numero potrà eventualmente essere ampliato in caso di ulteriori richieste di adesione. L'Ufficio ha curato gli adempimenti amministrativo-contabili propedeutici all'attivazione delle nuove utenze. I nominativi indicati dai Comuni sono stati raccolti in un unico database per essere trasmessi alla Società erogatrice. Dopo una valutazione della tempistica, in un'ottica di agevolazione della fruizione, è stato deciso di programmare l'attivazione della piattaforma nei primi mesi del 2021.

La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dal Servizio 1 del Dipartimento I inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2020, è stato sottoposto a sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base degli elenchi redatti da ciascun Datore di Lavoro e in attuazione dei protocolli sanitari predisposti dai Medici Competenti. Il suddetto personale, ripartito per genere, è indicato nella seguente tabella:

Tabella n. 10

VISITE EFFETTUATE ANNO 2020		
MESE	UOMINI	DONNE
Gennaio	0	0
Febbraio	18	9
Marzo	4	5
Aprile	0	0
Maggio	0	0
Giugno	26	9
Luglio	27	8
Agosto	0	0
Settembre	12	16
Ottobre	17	32
Novembre	22	20
Dicembre	19	17

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla performance trova la sua fonte normativa nell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017. In particolare, l'art. 10 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno tale Relazione, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La Relazione è stata redatta dal competente Servizio "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitan di Statistica" della Direzione Generale, che ha utilizzato ed elaborato i dati e le informazioni necessarie alla predisposizione della predetta Relazione. Tali informazioni sono desunte dall'attività svolta dal Servizio in materia di controllo di gestione, mediante l'utilizzo dell'applicativo informatico SIPEG e dai documenti contabili di natura consuntiva.

Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Da quanto esposto nelle precedenti pagine risulta evidente come anche nel 2020, in analogia a quanto determinatosi negli ultimi anni, l'intero ciclo della performance abbia risentito del perdurare di significative criticità che hanno caratterizzato il contesto di riferimento dell'Ente.

Pertanto, per quanto attiene ai punti di debolezza, è necessario porre l'accento sulle oggettive difficoltà incontrate dall'Ente nella gestione, anche temporale, del processo che ha portato all'approvazione del Bilancio di previsione annuale 2020 nel mese di luglio e, successivamente a questo, all'approvazione del PEG 2020 avvenuta ad ottobre.

Tra i punti di forza, si segnala, alla luce anche delle criticità e difficoltà riportate all'interno della predetta Relazione, la capacità dell'Ente di far fronte alle stesse e l'aver svolto l'attività amministrativa in maniera efficace garantendo, nel contempo, l'erogazione dei servizi ai quali l'Ente è deputato.

Inoltre, va evidenziato come il Servizio 1 della Direzione Generale abbia dato un fattivo contributo nella definizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale non dirigente di categoria B, C e D non titolare di Posizione Organizzativa. Infatti, a partire dal confronto tra OO.SS. e R.S.U., nel quale le parti hanno condiviso i criteri generali di tale sistema (verbale del 25 novembre 2019), è stata condotta un'accurata analisi delle disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari disciplinanti la materia e sono state poste in essere azioni, anche in sinergia con il Dipartimento Risorse Umane, che hanno permesso di pervenire alla stesura di una dettagliata nota metodologica contenente le finalità, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale ed

organizzativa con la relativa metodologia di valutazione. Tale metodologia è stata corredata da una scheda di valutazione della performance individuale nella quale sono riportati, per ogni ambito di valutazione, i vari fattori e punteggi conseguibili.

Una volta acquisito il parere favorevole, in data 29 settembre 2020, del Nucleo di Controllo Strategico sulla bozza del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente, il Servizio ha provveduto a predisporre la bozza di decreto da sottoporre alla firma della Sindaca Metropolitana. Tale Decreto (n. 126) di adozione del nuovo sistema di valutazione è stato emanato in data 11 novembre 2020.

Successivamente, al fine di fornire alle Strutture dell'Ente un supporto metodologico esplicativo degli elementi caratterizzanti il nuovo sistema di valutazione del personale dipendente di cui al citato Decreto della Sindaca - la cui applicazione decorre a partire dal primo semestre del 2021 - è stata diramata un'apposita circolare informativa a tutto il personale di qualifica dirigenziale.