



**Città metropolitana
di Roma Capitale**

Relazione sulla performance

Anno 2021

(art. 10, comma 1, lettera b del D.Lgs. n. 150/2009)

INDICE

Sommario

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	16
Direttori e Dirigenti.....	16
Personale non dirigente	18
INDAGINI DI QUALITÀ.....	20
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	23
Il contesto finanziario di riferimento.....	23
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	31
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età.....	31
I percorsi di carriera	32
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali.....	33
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale.....	34
Il Benessere Lavorativo.....	35
La formazione 2021	36
La salute e la sicurezza del personale dipendente	39
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	40
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità	40
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	40

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 manifestatesi 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 rappresenta 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% del territorio metropolitano).

Al 31 dicembre 2021 (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.222.631 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma registra un decremento di 8.820 unità (pari al -0,2%), che rappresenta una fase di declino demografico per il territorio romano. Nello specifico, la contrazione demografica è da imputarsi sia al comune capoluogo per il quale si è registrato un decremento, in termini assoluti, di 8.594 unità (-0,3%), sia all'hinterland per il quale si rileva una flessione di 226 residenti (-0,02%).

Riguardo alla popolazione straniera, tra i residenti della Città metropolitana di Roma, nel dicembre 2021, si contavano poco più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 521.248 unità, pari al 12,3% della popolazione residente.

Il 69,1% della popolazione straniera presente sul territorio metropolitano romano tende a stabilirsi nella Capitale e il restante 30,9% si distribuisce nei restanti 120 comuni che compongono l'hinterland.

Per quanto concerne il sistema delle imprese, si osserva che nel 2021, nella Città metropolitana di Roma, risultano 452.955 imprese registrate, 45.266 imprese in meno (-9,1%) rispetto al 2020. Secondo la rilevazione Movimprese, rispetto all'anno precedente, a fronte di un incremento nazionale delle iscrizioni del 13,8%, nella Città metropolitana di Roma si rileva una crescita delle imprese nuove iscritte pari al 18,6%. Parallelamente, in tutta Italia le cessazioni hanno fatto segnare un calo del -9,9%, mentre nel territorio metropolitano romano si registra un decremento del -7,5%. Rispetto ai dati, la performance del sistema produttivo metropolitano romano a confronto con quella nazionale si pone in una situazione migliore per quanto concerne il flusso delle iscrizioni (la crescita è stata maggiore rispetto a quella nazionale), mentre le cessazioni hanno subito un decremento medio inferiore rispetto a quello registrato sull'intero territorio nazionale. Il tasso di crescita registrato per il territorio metropolitano romano è stato per il 2021 del 2,4% a fronte del corrispondente valore calcolato per l'intero territorio nazionale pari all'1,4%. Rispetto al 2020, quindi, si rileva un miglioramento delle prospettive economiche anche se i valori registrati non sono ancora tornati ai livelli pre-crisi pandemica.

Passando all'analisi della domanda e dell'offerta di istruzione nel territorio metropolitano romano, nella Città metropolitana di Roma Capitale, secondo i dati più aggiornati di fonte Ministero dell'Istruzione e relativi all'anno scolastico 2020-2021, sono presenti 472 scuole secondarie di II grado comprensive dei percorsi di II livello (corsi serali), degli speciali carcerari e delle sezioni

ospedaliere, per un totale di 8.919 classi allestite che hanno accolto 189.989 alunni. Nello specifico dei compiti conferiti alla Città metropolitana di Roma Capitale, relativi alla programmazione della rete scolastica ed alla gestione della manutenzione edile e tecnologica, ordinaria e straordinaria dei plessi scolastici, nonché alla progettazione di nuovi edifici, le istituzioni scolastiche di competenza dell'Ente sono n. 168 per complessive n. 343 sedi ubicate in 37 comuni.

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 II grado dell'area metropolitana romana il numero degli alunni per classe è infatti pari a 21,3 contro i 20,2 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 Capitale 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 66,8% degli iscritti), anche per gli istituti tecnici (22,5%). Nello specifico, il liceo scientifico è la scuola preferita dagli studenti metropolitani romani (30% del totale degli iscritti nelle scuole secondarie di II grado), seguito dall'istituto tecnico tecnologico (13% degli iscritti).

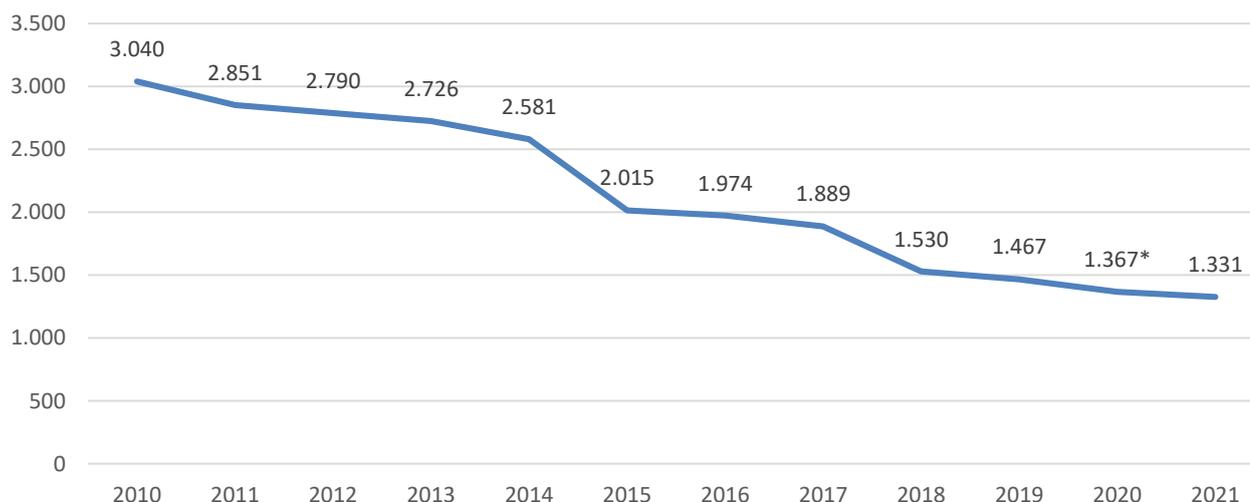
L'Amministrazione

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 periodo 2015/2021; la dotazione organica è infatti passata da 2.015 unità al 31/12/2015 a 1.331 unità al 31/12/2021, con un decremento significativo del 33,9%.

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 (2015-2021 - 31 dicembre).



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. "Risorse umane".

*Il dato relativo al 2020 diverge dal dato pubblicato nella Relazione sulla Performance 2020 in quanto, all'epoca della pubblicazione, era ancora provvisorio.

Inoltre, rispetto agli anni precedenti, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla 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 2021, infatti, l'età media del personale è di 53,2 anni a fronte di un valore pari a 52,7 anni registrato nel 2020.

Sempre 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 tale funzione 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 2021

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% Femmine
B	139	234	373	37,27%
C	277	294	571	48,51%
D	189	166	355	53,24%
DIR*	10	22	32	31,25%
Totale	615	716	1.331	46,21%

*Nella categoria “DIR” sono stati conteggiati anche n. 3 dipendenti assunti con contratto ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000

I risultati raggiunti

L’adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell’attività dell’Ente, anche per l’anno 2021, ha risentito dei limiti, delle difficoltà e delle criticità di tipo finanziario così come illustrate nelle apposite Sezioni della presente Relazione.

La gestione relativa al 2021 è stata caratterizzata *in primis* dall’approvazione tardiva dei documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, in quanto:

- con Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “Decreto Rilancio”) convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, è stato previsto il differimento del termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 degli enti locali al 31 gennaio 2021;
- con Decreto del Ministero dell’Interno del 13 gennaio 2021 il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 è stato ulteriormente differito al 31 marzo 2021;
- l’art. 30, comma 4, del Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41, recante “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all’emergenza da COVID-19” – (c.d. “Decreto Sostegni”) convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 maggio 2021, n. 69 – ha differito al 30 aprile 2021 il suddetto termine;
- infine, l’art. 3, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2021, n. 56 recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, ha prorogato, ulteriormente, il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 degli enti locali al 31 maggio 2021.

L’Amministrazione aveva comunque già provveduto, con nota prot. CMRC-2021-0080381 del 26 maggio 2021, a chiedere a tutte le strutture dell’Ente la formulazione di proposte per gli obiettivi di valorizzazione e gestionali relativi al PEG per l’anno 2021, completi di tutti i relativi elementi (*denominazione, descrizione, risultato atteso ed indicatori*), precisando di individuare nella formulazione delle citate proposte di PEG gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e dell’osservanza degli obblighi di trasparenza e pubblicità delle informazioni e dei dati, in ossequio alla legislazione vigente e al Piano triennale di prevenzione alla Corruzione P.T.P.C 2021-2023.

Tutto ciò ha permesso all’Ente, nonostante l’adozione del Bilancio di previsione finanziario 2021-

2023 e del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) sia avvenuta nel secondo trimestre dell'anno (Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 22 del 28/05/2021) e l'adozione del PEG alla fine del secondo trimestre dell'anno (Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 24 del 28/06/2021), di continuare ad operare secondo una corretta e coerente linea programmatica annuale, pur se in regime di esercizio provvisorio, e ha consentito 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 2021 i documenti di programmazione economica e di gestione dell'attività dell'Ente hanno visto la luce nei mesi di maggio e giugno con l'approvazione, rispettivamente, del Bilancio di previsione in data 28 maggio e del PEG in data 28 giugno, 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.

Per la Città metropolitana di Roma Capitale particolare sofferenza si continua a registrare nel settore della viabilità interna, tale da rendere più oneroso e problematico qualsiasi intervento volto a tutelare e valorizzare il territorio e a sostenere e sviluppare le attività produttive e commerciali ivi insediate. Simili criticità si registrano nell'ambito degli interventi relativi all'edilizia scolastica degli istituti secondari, la cui competenza è rimasta incardinata in capo alla Città metropolitana.

Nonostante l'approvazione del PEG per l'anno 2021 sia avvenuta, come detto, al termine del primo semestre, sono stati effettuati tre monitoraggi degli obiettivi in esso previsti: il primo riferito alla rendicontazione richiesta alle Strutture per il periodo 01/01/2021 – 30/06/2021, il secondo al 30 settembre ed il quarto a consuntivo al 31 dicembre.

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 2021, il grado di raggiungimento di ciascun indicatore associato al relativo obiettivo e la percentuale di realizzazione delle attività degli obiettivi stessi.

Obiettivi strategici

[DUP_2021_2023-SeS-Parte-II-e-SeO.pdf](#)

da pagina 2 a pagina 103

Obiettivi e piani operativi

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

[DUP_2021_2023-SeS-Parte-II-e-SeO](#)

da pagina 104 a pagina 326

Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili nell'elenco obiettivi del PEG 2021 al seguente link:

[Peg-PP-2021-2023-Annualita-2021.pdf](#)

da pagina 38 a pagina 507

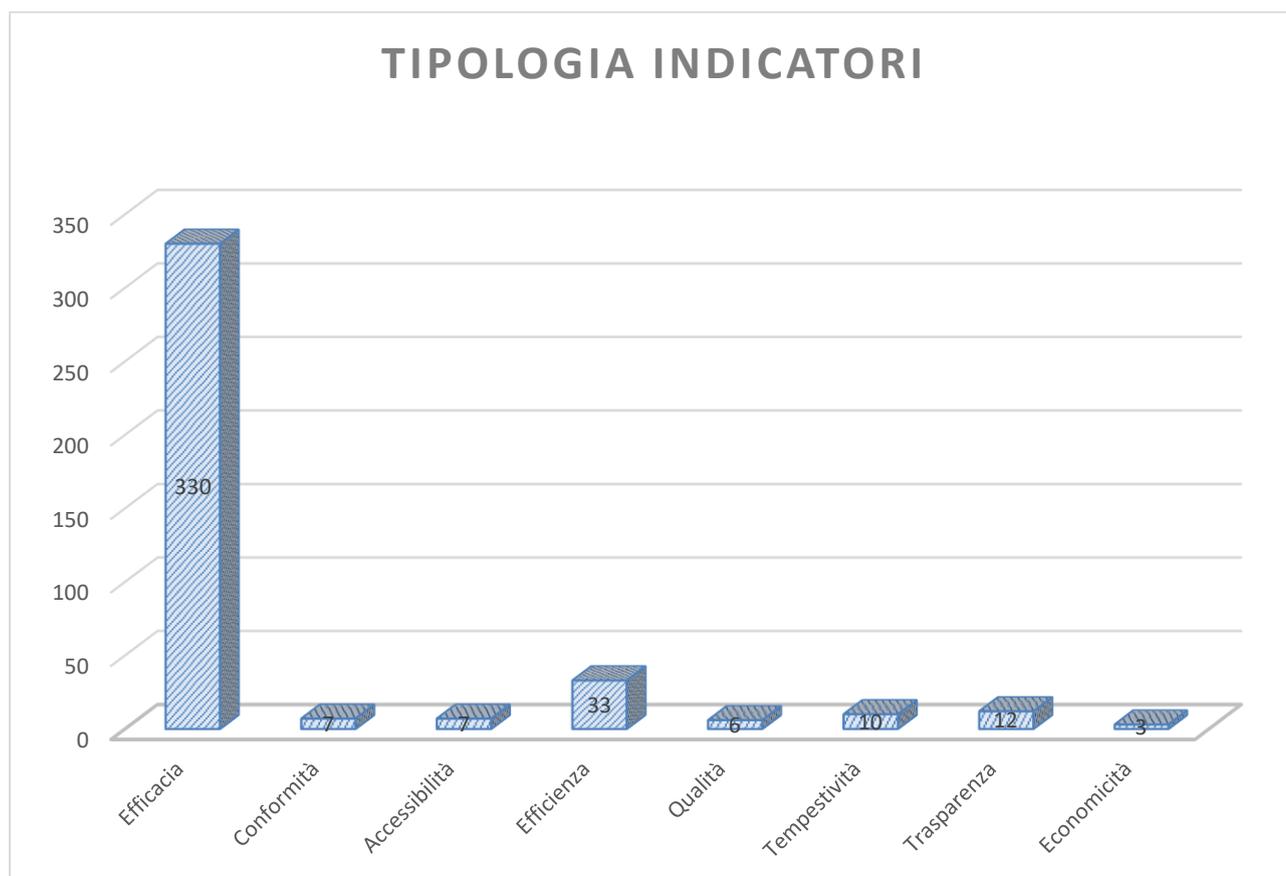
Il PEG/Piano della performance recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico-finanziaria, è strumento di monitoraggio dei risultati 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 ai quali 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 2021 è costituito da n. **142** obiettivi misurati complessivamente da n. **408** indicatori di realizzo.

Dei n. 142 obiettivi n. 38 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 104 sono gestionali.

Riguardo ai n. 408 indicatori, n. 250 sono espressi da formule matematiche e n. 158 sono espressi dalla formula SI/NO; inoltre riguardo alla tipologia si rimanda al seguente grafico:

Grafico n. 2: Tipologia degli indicatori di realizzo

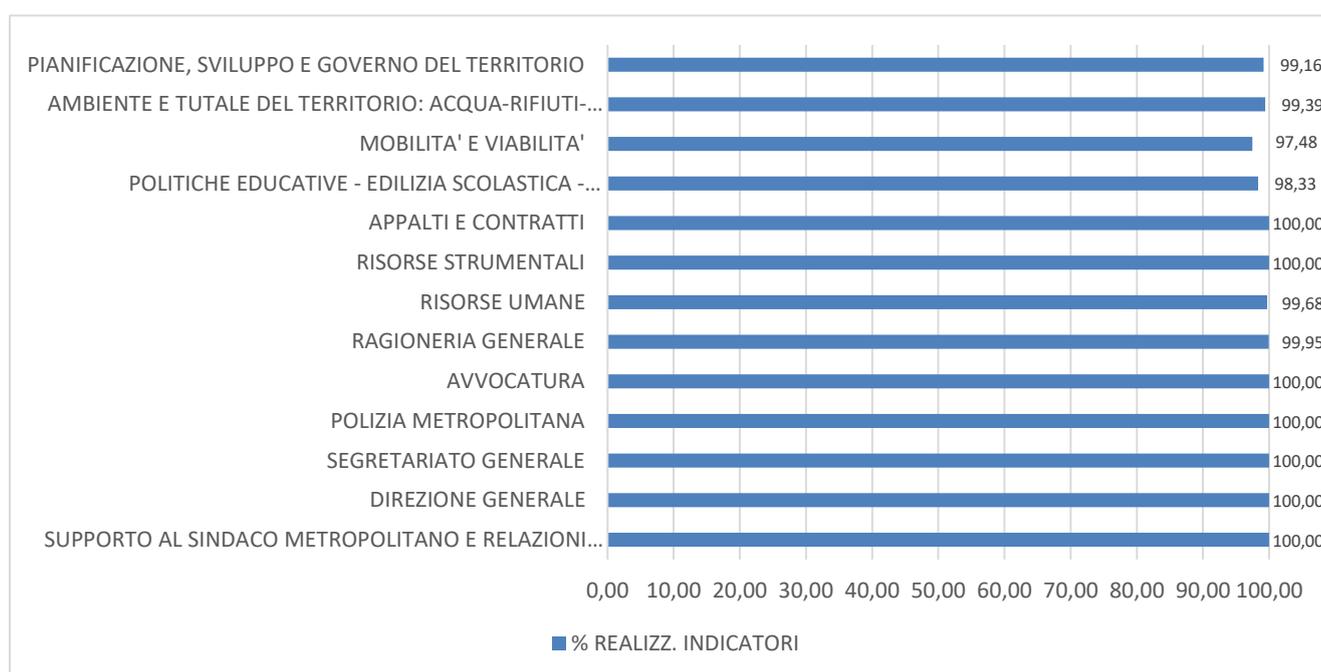


Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato su n. 142 obiettivi, n. 132 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, n. 4 hanno conseguito percentuali comprese tra il 99,32% ed il 97,14%, n. 4 percentuali comprese tra il 95,83% ed il 93,33%, mentre n. 2 hanno registrato percentuali di raggiungimento sensibilmente 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 2021



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

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. (Codice dei contratti pubblici), ha introdotto nel tessuto normativo italiano rilevanti modifiche in tema di anticorruzione e trasparenza.

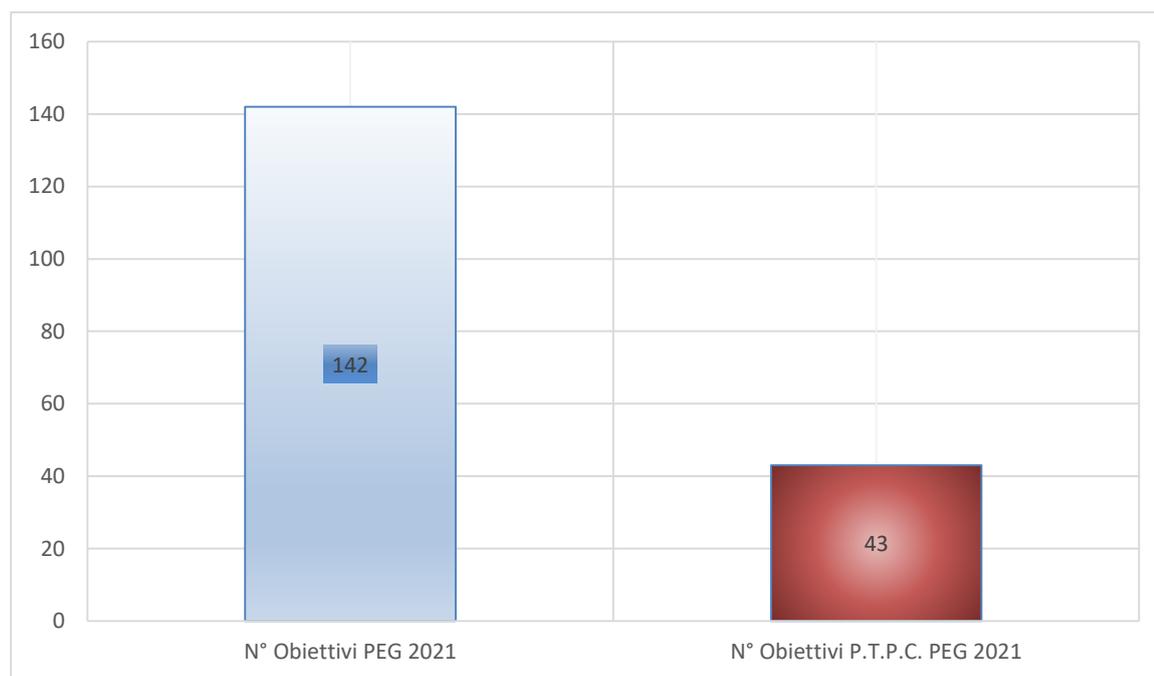
L'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 stabilisce che l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il 2 dicembre 2020 il Presidente dell’Autorità Nazionale Anticorruzione ha reso noto il differimento al 31 marzo 2021 del “termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023” per “motivazioni legate all’emergenza sanitaria e al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all’elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza”.

La Città metropolitana di Roma Capitale, 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, in data 30/03/2021, con Deliberazione n. 3 del Consiglio Metropolitan, ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2021-2023 - 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, n. 1074 del 21 novembre 2018 e n. 1064 del 13 novembre 2019 della medesima Autorità.

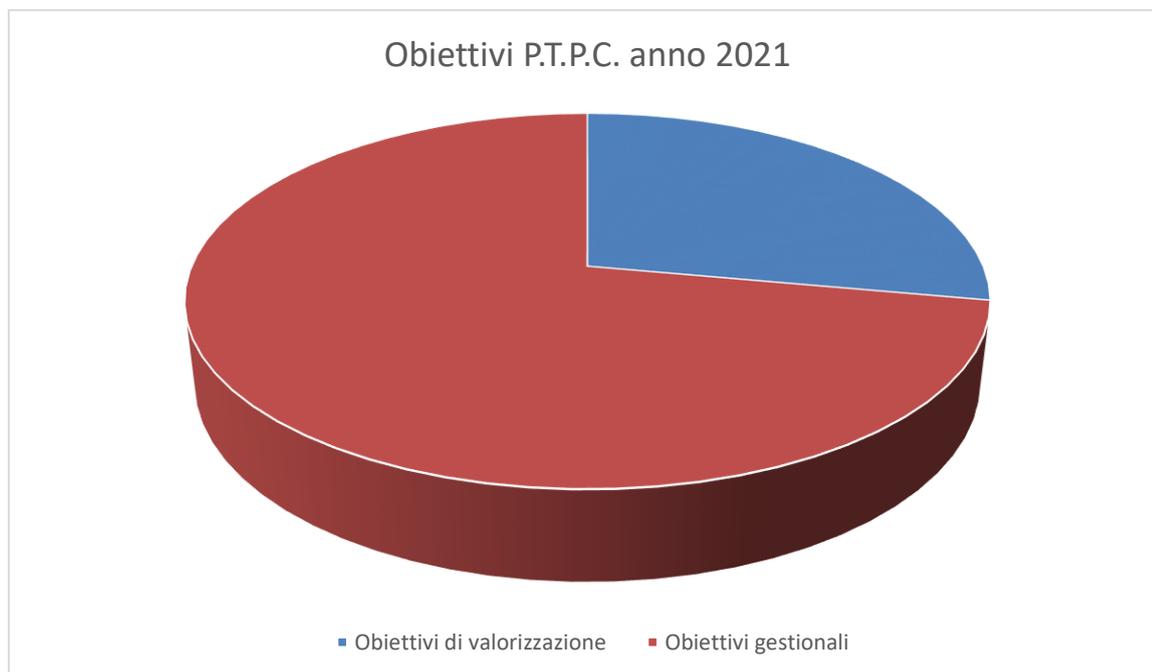
Per l’anno 2021 nel PEG sono stati individuati **n. 43** obiettivi riferiti a tematiche anticorruptive e/o alla trasparenza ed accessibilità su un totale di n. 142 obiettivi (cfr. grafico n. 4). Di questi n. 43 obiettivi, n. 12 sono obiettivi di valorizzazione e n. 31 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 2).

Grafico n. 4 - Numero obiettivi P.T.P.C. inseriti nel PEG 2021



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 del 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 - Politiche educative - Edilizia scolastica - Formazione professionale	21	0
Dipartimento II – Mobilità e Viabilità	15	9
Dipartimento III - Ambiente e Tutela del territorio: Acqua-Rifiuti – Energia - Aree Protette	14	4
Dipartimento IV – Pianificazione, Sviluppo e governo del territorio	15	4
U.C.- Risorse Umane	9	3
U.C.- Risorse strumentali, logistica e gestione ordinaria del patrimonio	16	3
U.C.- Appalti e contratti	6	6
U.C.- Ragioneria Generale	21	6
Direzione Generale	4	0
Segretariato Generale	6	1
Supporto al Sindaco Metropolitano e relazioni istituzionali	4	1
Polizia Metropolitana	8	5
Avvocatura	3	1
TOTALI	142	43

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 2021 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 18/02/2009 e n. 205/15 del 21/04/2010).

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 2021 (n. 142 obiettivi, misurati da n. 408 indicatori), la Direzione Generale, per il tramite del Servizio 1 "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitan 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 28/05/2021 e che il 28/06/2021 è stato deliberato il PEG dell'Ente. Quanto sopra ha inevitabilmente determinato una sovrapposizione tra l'attività programmatoria 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.

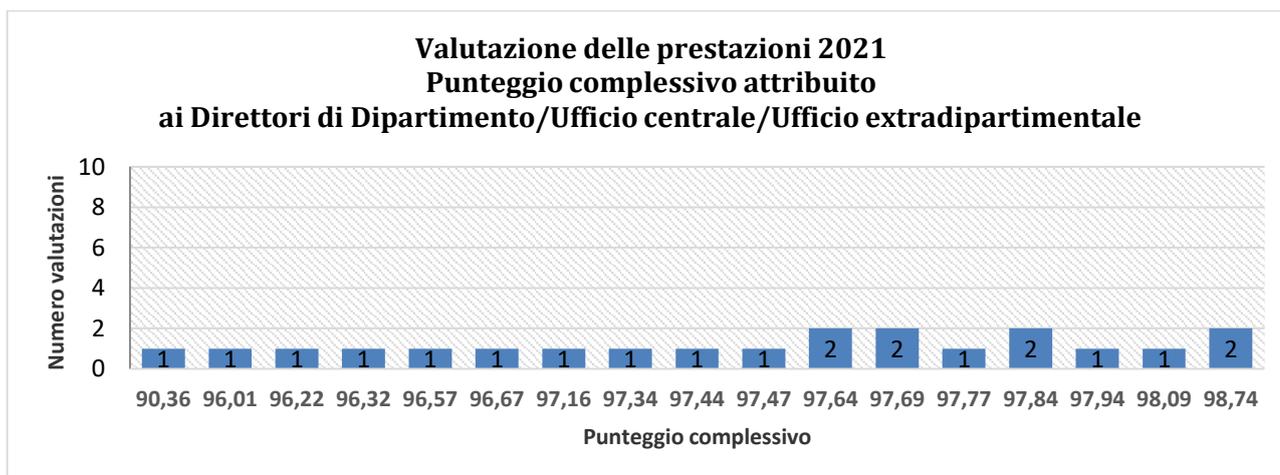
In conseguenza della revisione della struttura organizzativa dell'Ente avvenuta con Decreto della Sindaca metropolitana n. 24 del 22/03/2021, a seguito della quale sono stati conferiti i nuovi incarichi dirigenziali con decorrenza dall'11/04/2021, alcuni dei quali *ad interim*, le valutazioni dei Dirigenti sono state effettuate, distintamente, per il periodo 01/01/2021-10/04/2021 e per il successivo periodo 11/04/2021-31/12/2021.

Le valutazioni dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 21, delle quali 9 riferite al periodo dal 01/01/2021 al 10/04/2021 e 12 relative al periodo dal 11/04/2021 al 31/12/2021.

Le valutazioni dei Dirigenti di Servizio sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 61, delle quali 30 riferite al periodo dal 01/01/2021 al 10/04/2021 e 31 relative al periodo dal 11/04/2021 al 31/12/2021.

Di seguito alcuni grafici riferiti alle valutazioni delle prestazioni dirigenziali per l'intero anno 2021:

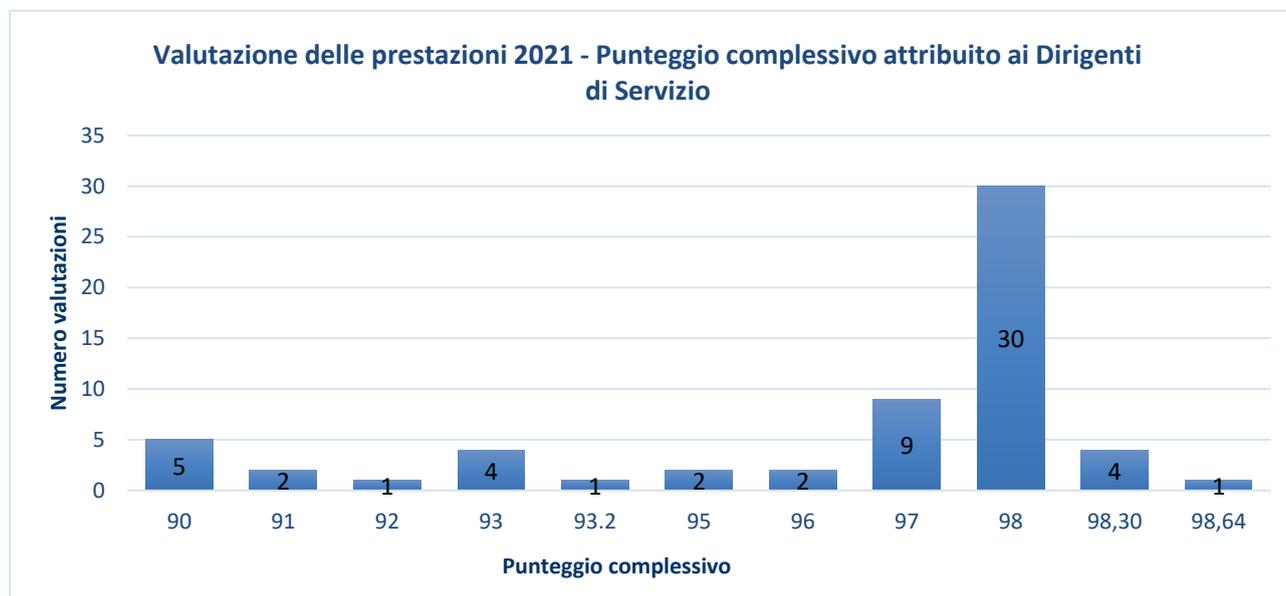
Grafico n. 6: Valutazione prestazioni 2021 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale



I risultati delle valutazioni delle prestazioni dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale evidenziano un'articolazione in diciassette gruppi di punteggio.

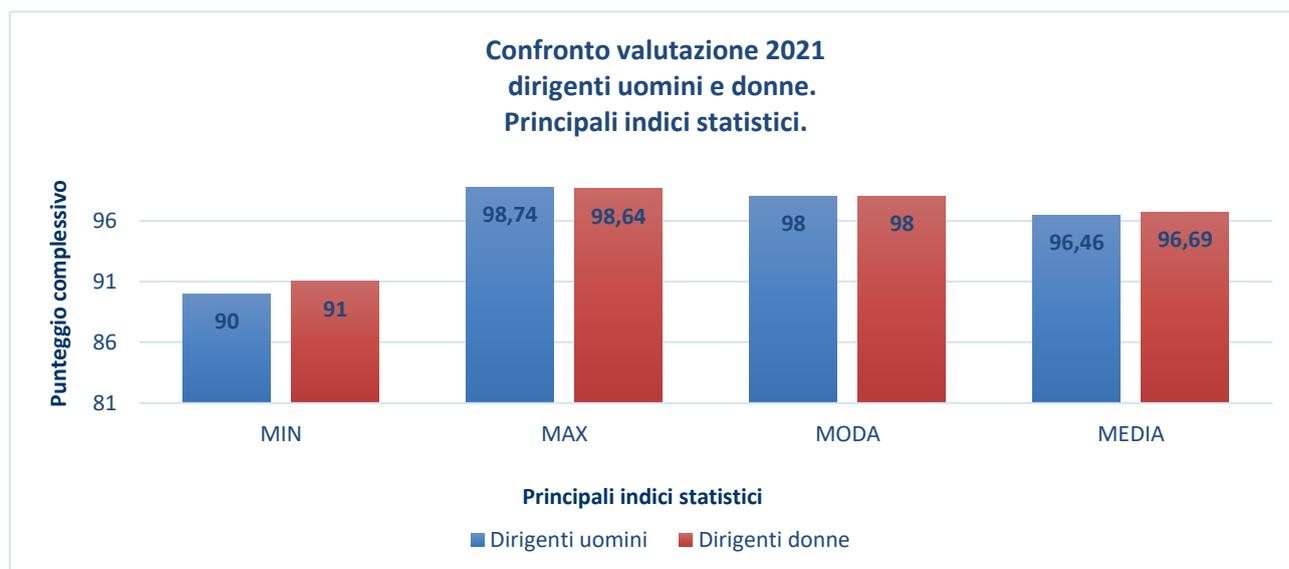
In particolare, il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale nel 2021 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 90,36 ed un massimo di 98,74, con un valore medio di 97,11.

Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2021 dei Dirigenti di Servizio



I risultati delle valutazioni delle prestazioni dei Dirigenti di Servizio evidenziano un'articolazione in undici gruppi di punteggio. In particolare, il punteggio attribuito (il massimo consentito era 100) varia da un minimo di 90 punti ad un massimo di 98,64 per una media aritmetica di 96,33 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) pari a 98.

Grafico n. 8: Confronto delle valutazioni del personale dirigente tra uomini e donne



Da un confronto di genere tra le valutazioni emerge che il punteggio complessivo dei Dirigenti uomini nel 2021 ha oscillato tra un minimo di 90 ed un massimo di 98,74, con un valore della moda di 98 e un valore medio di 96,46; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 91 e 98,64, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 98 e di 96,69.

Personale non dirigente

La misurazione e 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, la cui ultrattività è stata convenuta con accordo definitivo sottoscritto in data 26/07/2021.

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.

L'accordo del 26/07/2021 ha incrementato le risorse destinate a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa per l'anno 2021 in relazione ai risparmi determinati dal minor ricorso ad istituti contrattuali non attivati a causa dell'emergenza pandemica o di cessazione dal servizio di personale in corso d'anno.

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.

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.

I premi correlati alla performance organizzativa, così come anche quelli relativi alla maggiorazione del premio riferito all'anno 2021 e alla quota correlata alla performance individuale, sono stati liquidati nel mese di maggio 2022 dai Dirigenti responsabili delle singole Strutture.

Nel corso del 2021, 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 € 8.787.006,76. Di questa somma, quella effettivamente distribuita, a tutto maggio 2022, ai dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 7.629.001,29, con un grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità ripartito come segue:

Cat. B importo medio pro-capite pari a € 5.718,00;

Cat. C importo medio pro-capite pari a € 6.171,00;

Cat. D importo medio pro-capite pari a € 5.334,00.

Nell'anno 2021 i compensi per gli incarichi di posizione organizzativa sono stati corrisposti, fino al 15 luglio 2021, sulla base delle attribuzioni di incarico decorrenti – per la generalità dei casi – dal 01/10/2020 e, successivamente – sulla base di un nuovo bando - dal 16 luglio 2021; i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati n. 117, considerando nel computo anche gli avvicendamenti a vario titolo intervenuti.

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, per il periodo 01/01/2021-15/07/2021 il 91% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100, il 7% nella fascia di punteggio 91 - 95 e il 2% nella fascia di punteggio 84 - 90. Per gli incarichi decorrenti dal 16/07/2021, invece, il 92% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100, il 4% nella fascia di punteggio 91 - 95 e il 4% 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 2021, pur permanendo lo 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 su 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 vogliano usare 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, comma 3, del D.Lgs. n. 82/2005 modificato dall'art. 8, comma 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 1 "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica" della Direzione Generale 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. Nello specifico, nel corso del 2021, il Servizio 1 della Direzione Generale ha realizzato l'attivazione di due questionari, uno relativo alla qualità dei servizi offerti dal nuovo portale del Servizio geologico e difesa del suolo e uno relativo alla qualità dei servizi offerti dal "Portale dei pagamenti" della Città metropolitana di Roma Capitale, gestendo tutte le azioni, da quelle iniziali di contatti con le Strutture, a quelle intermedie di strutturazione, di inserimento sulla piattaforma dedicata e di verifica della corretta impostazione sia tecnica che metodologica dei due questionari, a quelle finali di creazione dei rispettivi link, finalizzati alla pubblicazione degli stessi in apposite sezioni dedicate sui relativi portali, e di monitoraggio delle risposte da parte degli utenti.

Oltre ai due questionari sui servizi in rete offerti dalla Città metropolitana di Roma Capitale, un terzo questionario somministrato all'utenza esterna è quello relativo alla valutazione sulla gestione dell'esame di idoneità ruolo conducenti. Nella fattispecie, il questionario è stato somministrato a 364 utenti con una percentuale di gradimento relativamente al servizio offerto pari al 64,84% di giudizi "Ottimo".

Oltre alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza esterna, la Città metropolitana di Roma Capitale ha condotto nel 2021 anche 14 indagini di gradimento relativamente ai corsi di formazione e un'indagine di *Customer satisfaction* somministrata ai Direttori e Dirigenti dell'Ente in relazione al servizio di sanificazione ed igienizzazione presso la sede di via Ribotta e fornitura dpi - emergenza covid-19.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle **n. 18** indagini di qualità svolte nel corso del 2021, rivolte complessivamente a **n. 527** soggetti, di cui 131 utenti interni e 396 utenti esterni. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente quanto al livello di gradimento sia per i corsi effettuati dal personale dipendente, sia per i servizi offerti dall'Ente.

Tabella n. 3

Questionario PagoPA
Customer Satisfaction nuovo sito internet del Servizio Geologico, difesa del suolo- rischio idraulico e territoriale
Webinar "Procedimento e processo amministrativo"
Webinar "L'IVA 2021 negli Enti Pubblici".
Webinar "Il ruolo dell'Economo nelle Pubbliche Amministrazioni"
Webinar "Le regole del Cerimoniale"
"L'affidamento dei lavori pubblici: la qualificazione e il subappalto col convertito D.L. 31 maggio 2021, n. 77. Il raggruppamento misto"
Corso "Tableau Desktop Fundamentals"
"Il Conto Annuale 2020"
Webinar "La procedura aperta di servizi e forniture rispetto ai bandi-tipo ANAC nn. 1 e 2. Il problema del subappalto col decreto Semplificazioni 2"
"Webinar "Le Società partecipate"
Webinar "La gestione dei pignoramenti presso il datore di lavoro e delle cessioni di quinto parte speciale dedicata all'emergenza Covid-19"
Corso "BLSA" 2021
Corso "Primo Soccorso" 2021
Webinar "La certificazione del Fondo funzioni fondamentali Covid -19"
Webinar "La circolazione su strada delle macchine agricole ed operatrici eccezionali"
Anno 2021 - Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti
SERVIZIO DI SANIFICAZIONE ED IGIENIZZAZIONE PRESSO LA SEDE DI VIA RIBOTTA E FORNITURA DPI - EMERGENZA COVID-19 Anno 2021

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il contesto finanziario di riferimento

Anche per il 2021 la situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha evidenziato una condizione di particolare complessità conseguente alla contrazione delle risorse disponibili per l'esercizio delle funzioni di propria competenza. Ciò è stato determinato sia dalla riduzione delle entrate tributarie verificatesi anche a seguito della pandemia da Covid-19, sia come conseguenza delle manovre di finanza pubblica succedutesi negli anni.

In particolare, il contributo alla manovra di finanza pubblica per l'anno 2021 per l'Ente è ammontato ad € 273.603.324,65.

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 € 154.692.205,70, come può rilevarsi dalla tabella seguente:

Tabella n. 4

ANNO 2021	
Contributo alle manovre di finanza pubblica a carico della Città metropolitana di Roma Capitale	
Tagli da ricalcolo FSR/2012	74.350.177,14
Tagli da DL 66/2014 art 47 c 2	-
Tagli da DL 66/2014 art 19 c 1	-
Tagli 190/2015 al 2017	198.044.092,18
Concorso finanza pubblica art. 1 c. 150 bis DL 56/2014	1.209.055,33
Totale tagli Città metropolitana Roma Capitale	273.603.324,65
Contributo L 208/2015	53.254.807,18
Contributo L 205/2016	65.656.311,77
Totale contributi	118.911.118,95
Netto Tagli 2021	154.692.205,70

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2021

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate, il Rendiconto 2021 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un avanzo di amministrazione di oltre 150 milioni di euro, di poco inferiore rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (oltre 163 milioni di euro).

Di tale avanzo la parte disponibile da destinare ad eventuali spese correnti è pari ad € 11.912.438,09 (pari al 7,92% dell'importo dell'avanzo), mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

Tabella n. 5

TIPO VINCOLO	IMPORTO
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	38.000.000,00
Fondo Passività Potenziali	9.000.000,00
Fondo Rinnovi contrattuali	4.869.154,93
Fondo Passività Potenziali Società partecipate	488.243,49
Vincoli derivanti da Trasferimenti	33.828.421,96
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	32.790.882,34
Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente	8.710.846,19
Vincoli di destinazione agli Investimenti	10.805.791,40
Avanzo disponibile	11.912.438,09
Totale	150.405.778,40

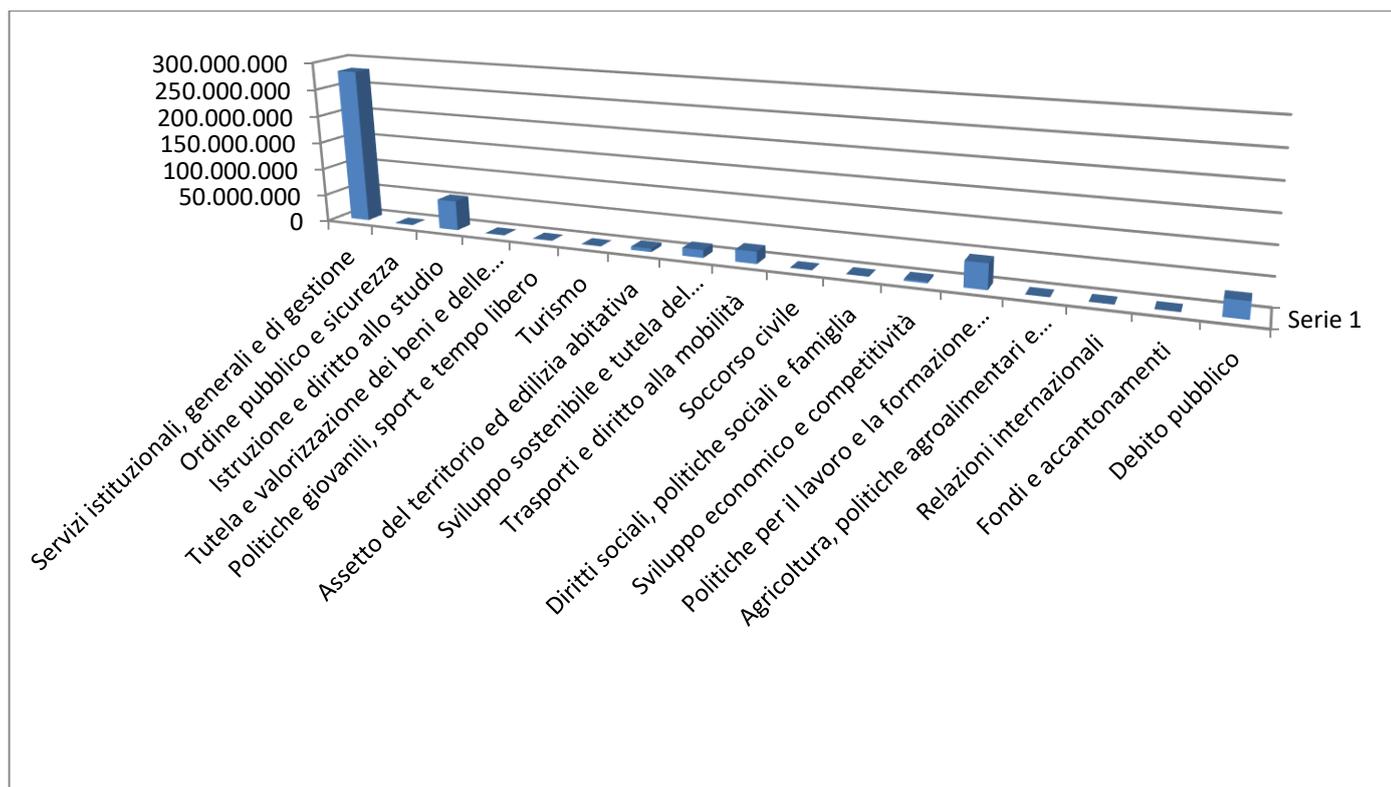
Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2021

SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2021 sono stati assunti impegni pari a circa l'86,46% degli stanziamenti definitivi (abbastanza in linea con il dato dei due anni precedenti, come si evince dalla tabella n. 6).

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. 6: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione

Missione	Impegnato 2021	Impegnato 2020	Impegnato 2019
Servizi istituzionali, generali e di gestione	281.964.635,41	276.724.333,23	275.118.664,72
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	0,00
Istruzione e diritto allo studio	54.524.673,83	50.920.138,00	52.022.695,13
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	620.294,52	810.729,09	1.290.708,71
Politiche giovanili, sport e tempo libero	373.254,15	60.419,70	277.622,00
Turismo	100.000,00	112.000,00	120.476,24
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	6.184.592,48	7.639.422,67	5.650.920,75
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	14.253.268,95	13.429.072,77	15.448.641,47
Trasporti e diritto	21.786.482,92	19.613.772,14	19.890.316,74

<i>Missione</i>	<i>Impegnato 2021</i>	<i>Impegnato 2020</i>	<i>Impegnato 2019</i>
alla mobilità			
Soccorso civile	87.325,12	856.284,02	1.251.066,17
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	210.063,86	126.656,03	261.244,73
Sviluppo economico ecompetitività	3.171.534,14	2.614.563,15	2.859.937,94
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	44.928.012,54	56.060.507,22	47.593.258,86
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	21.028,36	20.218,15	27.948,24
Relazioni internazionali	7.000,00	2.164,25	346,15
Fondi e accantonamenti	0,00	0,00	0,00
Debito pubblico	29.525.281,20	19.249.192,16	25.597.241,67
TOTALE	457.757.447,48	448.239.472,58	447.411.089,52

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2019-2021, si ha la seguente situazione:

Tabella n. 7

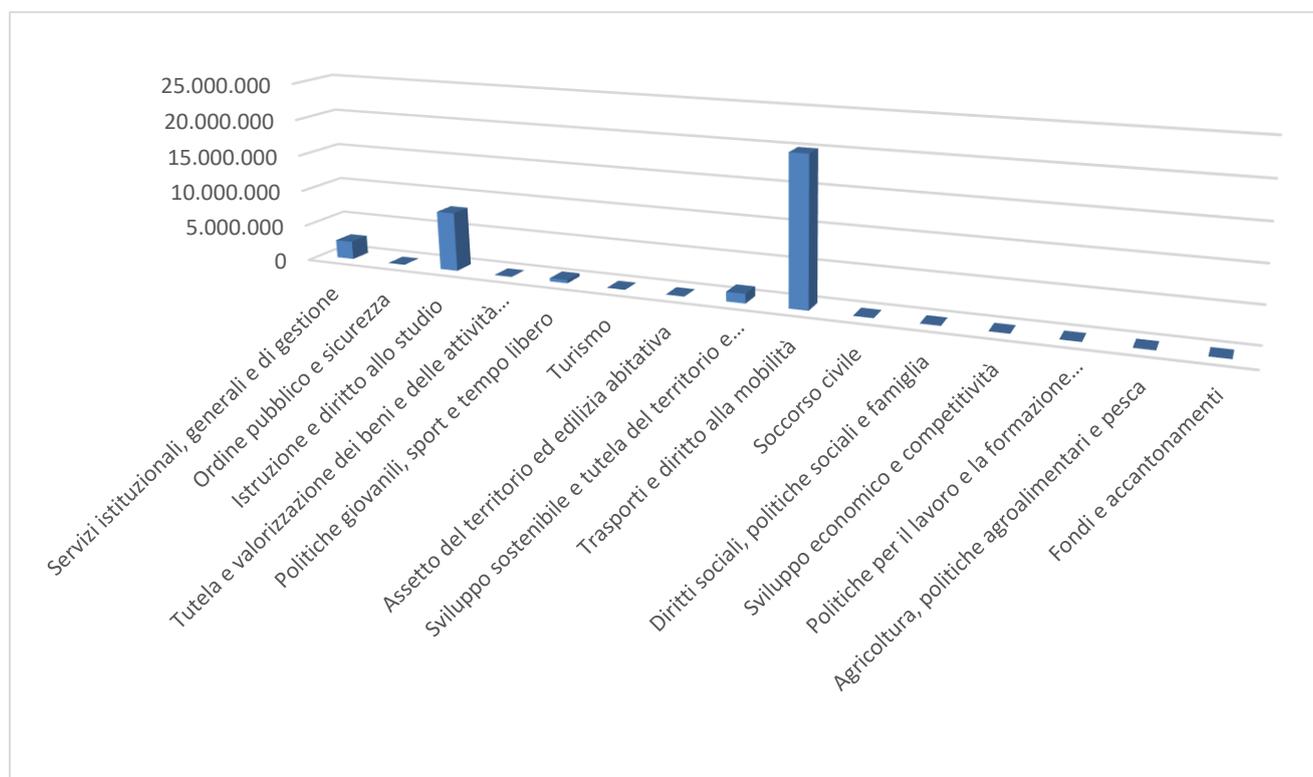
<i>ANNO</i>	<i>% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO</i>
2019	87,91
2020	88,27
2021	86,46

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale nell'anno 2021 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto, per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza, la spesa di € 32.495.088,46 distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

Grafico n. 10



Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Tabella n. 8: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione

Missione	Impegnato 2021	Impegnato 2020	Impegnato 2019
Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.512.948,80	22.205.238,21	36.493.664,21
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	0,00
Istruzione e diritto allo studio	8.121.469,60	23.119.451,36	13.082.001,22
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	0,00	0,00	0,00
Politiche giovanili, sport e tempo libero	437.154,20	0,00	0,00
Turismo	0,00	0,00	0,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1.905,95	206.251,30	1.042.007,11
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.292.340,92	1.420.541,07	5.769.998,64
Trasporti e diritto alla mobilità	20.103.952,09	16.930.027,38	7.050.644,09

Missione	Impegnato 2021	Impegnato 2020	Impegnato 2019
Soccorso civile	25.316,90	0,00	133.000,00
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	0,00	0,00	0,00
Sviluppo economico e competitività	0,00	188.416,80	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 *	32.495.088,46	64.069.926,12	63.571.315,27

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

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

ENTRATE

Nell'anno 2021, il principale motivo per la generale contrazione delle entrate dell'Ente è da ascrivere al perdurare delle conseguenze dovute alla pandemia da Covid-19, che ha avuto riflessi, in particolare, sul gettito IPT, il quale ha avuto una contrazione del 16,60% rispetto all'annualità 2019 e sul gettito RCAuto anch'esso in flessione rispetto al dato registrato nell'anno precedente.

In particolare, il tributo RCAuto ha continuato a risentire delle manovre adottate dalle Province Autonome di Trento e Bolzano negli anni passati, nonché della 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 come detto sopra a seguito della pandemia in atto, alla carenze di materie prime quali i semi conduttori, cui si aggiungono gli effetti derivanti 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 trascinamento, 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 2021 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.

Sul punto si evidenzia, infine, che l'Ente nel 2021 ha attivato – grazie anche al supporto operativo fornito da Aci Pra di Roma nell'elaborazione dei dati – azioni di recupero tramite la notifica di accertamenti esecutivi ai sensi dell'art. 1, comma 792, della Legge 160/2019 in virtù dell'art. 10 bis, comma 6, Legge 27 luglio 2000, n. 212 (abuso di diritto) nei confronti delle società di noleggio che risultavano avere trasferito la sede legale da Roma verso le Province Autonome di Trento e Bolzano, stante la speciale autonomia normativa concessa a detti territori.

Per quanto concerne il tributo Tefa, anche questa entrata ha subito gli effetti dovuti al perdurare dell'epidemia da Covid-19, essendo legata alla riscossione della Tassa sui rifiuti; a tale circostanza va aggiunto che, nonostante sia proseguita l'attività di recupero e conoscenza della base imponibile, nel 2021 è continuata una graduale riduzione della base imponibile della suddetta Tassa sui rifiuti (in particolare da parte di Roma Capitale) anche a seguito del graduale miglioramento ed efficientamento dei costi relativi alla raccolta dei rifiuti posta in essere dai comuni, con conseguente riduzione dell'addizionale di competenza della Città metropolitana.

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).

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

Tabella n. 9: confronto pluriennale tra l'andamento delle entrate distinto per Titoli

TITOLO	IMPORTO 2021	IMPORTO 2020	IMPORTO 2019
Entrate correnti di natura tributaria, contributive e perequativa	320.062.483,23	298.430.381,19	370.389.171,83
Trasferimenti correnti	143.480.021,90	209.666.616,86	109.877.272,67
Entrate extratributarie	18.339.705,00	13.016.134,58	15.849.206,51
Entrate in conto capitale	195.469.605,97	28.827.824,56	22.476.744,11
Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Accensione di prestiti	816.638,56	20.000.000,00	25.000.000,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	39.971.088,73	36.848.254,42	41.546.404,37
TOTALE	718.139.543,39	606.789.211,61	585.138.799,49

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. 10

TITOLO			
I e II			
DESCRIZIONE TITOLO			
Spese correnti e spese in conto capitale			
Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019
	-9,22	-7,41	16,65

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2021

Se viene raffrontato l'indicatore di tempestività dei pagamenti realizzato nel 2021 rispetto a quello dell'annualità 2020 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 -9 (come quello conseguito nel 2021) evidenzia che i pagamenti sono stati effettuati, sempre come media, a 21 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 2021, 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 relativo all'anno 2021 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 716 unità, pari al 54% del personale a tempo indeterminato, mentre le donne sono il 46% (615 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in salita se confrontato con quello del triennio precedente. Nel 2018 la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 43,7%, nel 2019 del 44,5% e nel 2020 del 45,5%. Anche rispetto a questo incremento, il dato tuttavia si attesta sotto la media nazionale del personale del Comparto delle Funzioni Locali, che determina nel 54,2% la componente femminile (fonte Corte dei Conti su dati RGS e IGOP).

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% e la categoria D con il 26,7% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,4%.

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 53,2% dei funzionari in organico presso la Città metropolitana di Roma Capitale sono donne. Di contro, 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 in corrispondenza della classe dirigenziale. In questo caso, infatti, le dirigenti donne rappresentano solo il 31,3% 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: nessun dipendente ha meno di 30 anni, il 6% tra i 31 e i 40 anni, il 32% tra i 41 e i 50 anni, il 36% tra i 51 e i 60 anni, il 26% più di 60 anni. La classe modale che annovera

il maggior numero di dipendenti è quella identificabile in una fascia d'età più "matura" ovvero ricompresa tra i 51 e 60 anni d'età, seguita da quella tra i 41 e i 50 anni.

Rileva però segnalare la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni d'età, pari al 26% e progressivamente in crescita nel confronto con le annualità precedenti.

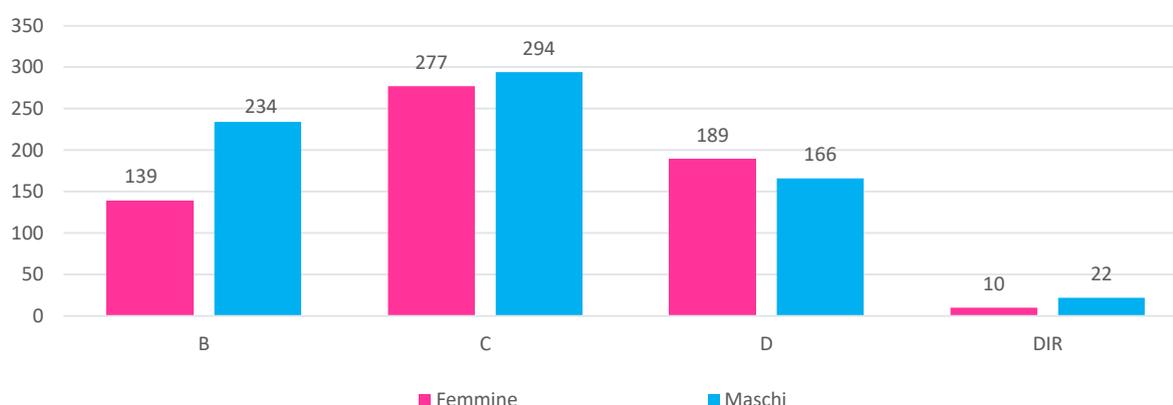
Uomini e donne si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (38,5%) mentre ben il 29,9% degli uomini è nella fascia > 60 anni. Anche per quanto riguarda gli uomini una cospicua percentuale si annovera nella fascia dai 51 ai 60 (34,5%). 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.

I percorsi di carriera

Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma Capitale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale più ampia è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 43% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 28% e la categoria D con il 27% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2%.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 53,2% del personale iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria C (il 51,5%), B (il 62,7%) e nella categoria dei dirigenti: ben il 68,7% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 31,3% 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 (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 2021



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. "Risorse umane"

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa, ai quali può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2021 erano 114 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 50,9% (58) sono state attribuite a donne e il restante 49,1% (56) agli uomini. Da un'analisi del personale

appartenente alla categoria D emerge come il 33,7% degli uomini sia titolare di posizione organizzativa mentre le funzionarie donne che ricoprono questo ruolo sono una percentuale inferiore, il 30,7%.

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 complessivamente per le donne lavoratrici di 4.930,90 € (pari al -6,6%), si rileva per le donne inquadrato nella categoria B la differenza maggiore pari a 3.043,90 € (percentualmente pari al -14,11%); di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di 97,50 € 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 5 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre l'8,5% è in possesso di una laurea magistrale. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: con la sola eccezione delle specializzazioni post laurea, 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 97,9% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 28 dipendenti (il 2,1% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 60,7% è composto da personale femminile. Questo a conferma di come tale istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita a carichi familiari.

Sempre con riferimento all'istituto contrattuale del part-time e alla tipologia di fruizione, nel confronto fra personale femminile e maschile, le richieste di part-time verticale si equivalgono tra le due componenti. Quelle di tipologia orizzontale sono appannaggio esclusivo delle donne. Inoltre, il 60,9% dei dipendenti che ha usufruito della modalità di lavoro agile in periodo pre-Covid è rappresentato da personale femminile. 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. 104/1992. 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 2021, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 9.994 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi ben 5.110 pari al 51,13% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 45,67% delle

ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 1.756 ore) sono state fruite dalle donne contro il 54,33% (pari, in valore assoluto, a 2.089 ore) dagli uomini. Nello specifico, analizzando i dati suddivisi per tipologia di formazione, si rileva uno sbilanciamento a favore del genere femminile per le ore fruite per l'aggiornamento professionale.

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

Nel primo semestre del 2021 la Città metropolitana di Roma Capitale ha adottato il nuovo Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023.

Il PTAP 2021-2023, in linea con il precedente, consolida per un verso le buone prassi della cultura organizzativa dell'Ente, ma dall'altra ha la finalità prioritaria di influenzare trasversalmente tutte le Azioni messe in atto dall'Ente, finalizzate alla valorizzazione delle persone, delle differenze e del benessere.

Le Aree d'intervento individuate sono:

- Rafforzamento dell'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Città metropolitana di Roma Capitale e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente
- Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani
- Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso: a) conciliazione tempi di vita e di lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato
- Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

Nel corso del 2021 la Città metropolitana di Roma Capitale è stata interessata da un cambiamento del vertice politico-amministrativo e questo ha comportato per il CUG l'avvio di nuovi contatti e di relazioni da instaurare.

In ogni caso, le attività previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 non hanno subito interruzioni.

La prima Azione realizzata nel corso del 2021 ha riguardato l'aggiornamento della sezione dedicata al CUG sulla home page dell'Ente, in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione.

La sezione ha una nuova veste grafica e sono stati inseriti i nominativi dei componenti di parte datoriale effettivi e supplenti; il gruppo di lavoro all'uopo costituito continua ad occuparsi dell'implementazione ed aggiornamento del sito.

La seconda Azione, realizzata in collaborazione con l'Ufficio Metropolitano di Statistica, è stata la somministrazione del questionario sulla percezione e sulla conoscenza delle pari opportunità.

Il questionario è stato inviato mediante posta elettronica a tutti i dipendenti attraverso un link ove poterlo compilare in forma anonima. I contatti sono stati n. 445 e i questionari validi sono stati n. 343.

Nel 2021 è stata realizzata anche l'indagine conoscitiva sulle tematiche del Lavoro Agile; il relativo questionario, elaborato dall'Ufficio Centrale "Risorse Umane", è stato inviato a tutto il personale dell'Ente mediante mail con il link al quale collegarsi.

I contatti, da parte dei dipendenti, al questionario - suddiviso in 3 sezioni - sono stati n. 607 ed il numero dei questionari compilati è risultato pari a n. 566, di cui n. 68 parziali.

Il Benessere Lavorativo

Benessere Organizzativo

Nel corso dell'anno 2021, la perdurante 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 continuato ad impattare 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.

L'organizzazione della quotidianità amministrativa dell'Ente ha necessariamente dovuto adeguarsi alla normativa emergenziale intervenuta nel corso dell'anno anche in materia di lavoro agile. In particolare, l'Ufficio della Direzione dell'U.C. "Risorse Umane", competente in materia, ha fornito indicazioni con apposite circolari, nel rispetto della normativa di volta in volta emanata in materia.

L'Ufficio del Benessere Organizzativo ha invece analizzato le possibili iniziative da adottare a favore dei dipendenti rinviandone l'adozione ad un momento successivo al termine della fase emergenziale e ha mantenuto le Convenzioni attive.

Per l'intero anno 2021, in particolare, è stata attiva 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.

La formazione 2021

La formazione destinata ai dipendenti dell'Ente, nel corso del 2021, è stata sviluppata sulla base dei mutamenti normativi che hanno interessato le attività dell'Amministrazione e delle necessità organizzative dell'Ente, ricavate dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata nel 2020, nonché dalle richieste pervenute durante l'anno, opportunamente valutate. Considerato il protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'organizzazione delle attività formative è stata orientata prevalentemente, laddove possibile, verso la modalità *e-learning*. Per il 2021, le attività formative destinate ai dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale possono essere raggruppate in tre grandi percorsi.

Il primo percorso formativo pluriennale, relativo alla tematica delle Politiche Europee e della gestione dei Fondi Comunitari, è stato basato sul progetto avviato nel corso dell'ultimo trimestre del 2020. Una prima fase di formazione ha quindi visto la partecipazione dei dipendenti dell'Amministrazione al corso *e-learning* presente sulla piattaforma Metropoli Strategiche dell'ANCI “*La progettazione Europea in area metropolitana*”. Questo percorso ha avuto l'obiettivo di formazione iniziale finalizzato ad acquisire una generale conoscenza dei Fondi Europei, delle modalità di accesso ad essi e della loro gestione. Il corso ANCI è stato reso fruibile a tutti i dipendenti su base volontaria (in totale, nel 2021, sono stati in 175 a svolgerlo ottenendo l'attestazione finale) ed è stato considerato propedeutico per una formazione successiva più avanzata. Sono state individuate le figure fondamentali che contraddistinguono un Progetto Europeo. Tali figure, che seguono gli eventuali Progetti Europei in ogni fase (dalla redazione della proposta, alla gestione fino alla fase conclusiva), sono: *Project Manager* e Assistente al *Project Manager* (che si occupano della gestione del progetto nel suo insieme), *Financial Manager* (che si occupa della stesura del budget di progetto e della successiva rendicontazione) e *Communication Manager* (che si occupa della comunicazione di progetto). Progettando una formazione avanzata sono state ideate bozze di programma differenziate, partendo da una base comune, tenendo conto delle specificità di ciascun profilo. Sono stati raccolti i nominativi dei dipendenti dell'Ente da coinvolgere nella formazione specialistica e, dopo aver quantificato il personale da coinvolgere (circa 90 dipendenti interessati), si è provveduto ad avviare una ricerca di mercato. È stato individuato il soggetto fornitore con il supporto del quale si è provveduto a definire i programmi di dettaglio per i diversi profili. L'avvio della formazione avanzata è stato programmato per il 2022.

Il secondo percorso formativo al quale è stata dedicata particolare attenzione è quello delle materie oggetto di obblighi formativi. Per quanto riguarda il tema della Sicurezza sui luoghi di lavoro, è stata garantita la formazione *ad hoc* per le figure con responsabilità specifiche in materia. In particolare, alla luce delle necessità rilevate, sono state realizzate 8 classi di *Basic Life Support Defibrillation (BLSD)*, per un totale di 62 dipendenti formati, e 2 classi di *Primo Soccorso*, per un totale di 20 dipendenti formati. La formazione BLSD si è svolta nell'arco di un'unica giornata per ogni classe, la formazione relativa al Primo Soccorso ha invece impegnato ogni classe per due giornate. Tale formazione, non potendo essere erogata in modalità a distanza, è stata organizzata in aula nel rispetto di quanto previsto dalle norme anticontagio Covid-19. Sulla base di quanto segnalato dall'Ufficio Sicurezza dell'Ente è stata inoltre organizzata e realizzata, per 14 addetti alle squadre di emergenza, una giornata di esercitazione

Fire House in collaborazione con il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco presso il Centro di Formazione Operativa di Montelibretti. È proseguita la formazione *e-learning*, avviata dal 2020, per i "*Coordinatori della sicurezza nei Cantieri*": in totale 29 tecnici hanno terminato il corso ottenendo la certificazione finale di profitto e in 27 hanno completato il modulo aggiuntivo relativo alle misure anti-contagio Covid-19, compreso a titolo gratuito nell'offerta della Società erogatrice.

Riguardo gli obblighi formativi in tema di Anticorruzione e Trasparenza è proseguito per tutto il primo trimestre 2021 il progetto formativo *e-learning* già avviato nel 2020 in collaborazione con la Società PA360. Alla chiusura della piattaforma 156 dipendenti risultano aver fruito nel 2021 della formazione offerta in tema di trasparenza e anticorruzione. Per garantire una formazione continua è stata poi attivata nell'ultimo trimestre dell'anno, dopo una attenta indagine di mercato, una nuova piattaforma *e learning* multidisciplinare. Attraverso questa piattaforma, nel 2021, hanno conseguito le certificazioni in tema di trasparenza e anticorruzione 130 dipendenti.

Il terzo percorso è quello relativo alla formazione specialistica, che è stata gestita sulla base delle richieste ricevute. La formazione destinata a singoli Uffici dell'Ente, relativa all'approfondimento di una normativa di settore o a specifiche figure professionali, è stata realizzata attraverso l'organizzazione di corsi *ad hoc* o mediante la partecipazione a webinar.

Nel corso del 2021 11 istruttorie predisposte hanno avuto esito positivo e sono stati erogati 24 interventi formativi in modalità webinar.

Su richiesta dell'Ufficio metropolitano di Statistica e del Sistema Informativo Geografico dell'Ente è stato organizzato e realizzato un corso di formazione sul software "*Tableau Desktop Fundamentals*" che ha visto coinvolti, in modalità *e learning* sincrona, 9 dipendenti degli Uffici interessati.

Altre richieste di formazione specifica pervenute da vari Uffici su diverse tematiche (parità di genere, educazione ambientale, corretto uso delle strumentazioni utilizzate) sono state accolte positivamente e, dopo aver curato gli adempimenti amministrativo/contabili, sono state calendarizzate nel 2022.

Le piattaforme utilizzate per la formazione in tema di anticorruzione e trasparenza hanno offerto ai dipendenti una vasta gamma di ulteriori corsi su diverse materie (come Contabilità, Digitalizzazione, Appalti, Personale, Privacy). La fruizione è stata facoltativa. In totale, nel 2021, sono stati ultimati 2.674 corsi della Piattaforma PA360, chiusa ad aprile, e 443 corsi della piattaforma della Promo PA Fondazione attivata ad ottobre.

Per quanto riguarda la Piattaforma gestita dalla Promo PA Fondazione, su specifica richiesta dell'Ufficio Economato dell'Ente, è stato aggiunto il Corso "*Front Office e Communication*" creato *ad hoc*, seppur fruibile da tutti, per il personale ausiliario. La certificazione finale di questo corso è stata conseguita da 79 dipendenti.

Nel 2021 è rimasta a disposizione dei dipendenti la piattaforma gratuita ANCI che, oltre alla tematica della progettazione Europea, ha offerto anche i corsi "Costruire un'identità metropolitana per attrarre risorse", "I dati per le città metropolitane del futuro" "La semplificazione amministrativa per lo sviluppo economico" "Metropoli Antifragili,

Intercomunalità e cooperazione interistituzionale come nuove piattaforme di convivenza nella grande accelerazione”. Questi corsi sono stati fruiti, su base volontaria, da 260 dipendenti.

L'attenzione al contenimento della spesa è stata altissima come di consueto. L'Ufficio Formazione ha quindi rilevato le opportunità formative gratuite provvedendo a divulgarle all'interno dell'Ente. In particolare, l'Ufficio Formazione ha pubblicizzato all'interno dell'Ente la formazione prevista dal *Piano Nazionale per l'aggiornamento dei RUP*. Il Piano è realizzato da Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ITACA e Fondazione IFEL con la collaborazione della Rete degli Osservatori regionali dei contratti pubblici. L'Ufficio ha costantemente monitorato le scadenze e il calendario di questa iniziativa informando tutti i dipendenti dell'Ente. Con questa iniziativa sono stati messi a disposizione dei dipendenti percorsi formativi articolati in un corso base erogato in modalità *e-learning* aperto a tutti gli interessati e in una serie di webinar a posti limitati (fino ad un massimo di 1.000 discenti appartenenti all'ambito territoriale regionale cui l'edizione è rivolta) e il cui accesso è stato consentito in ordine di iscrizione.

Come ogni anno l'Ente ha aderito al progetto formativo gratuito dell'INPS Valore PA provvedendo a raccogliere le adesioni per le attività riferite al Bando 2021 previste nel 2022 oltre che a monitorare la fruizione dei corsi attinenti al bando 2020 realizzati nel 2021. In totale 76 dipendenti hanno ultimato nel 2021 i corsi offerti dall'INPS. Dopo aver raccolto le preferenze sono stati individuati i partecipanti per il bando 2021 e i 59 nominativi sono stati inseriti sul portale dedicato.

L'Ufficio ha fornito supporto organizzativo per il Progetto formativo “NovaPA - Piano di formazione Raccolta Dati BDAP / Programmazione Triennale e Acquisizione CUP” promosso dal Dipartimento IV “Pianificazione, Sviluppo e Governo del Territorio” e dalla Ragioneria Generale dell'Ente. A dicembre 2021 si sono svolte le prime giornate formative del progetto che proseguirà nel 2022.

Oltre che a gestire la formazione dedicata ai dipendenti dell'Ente, l'Ufficio ha continuato a svolgere "assistenza tecnica" per i Comuni del territorio in virtù del ruolo conferito dalla L. n. 56/2014 alle Città Metropolitane. È stata messa a disposizione dei Comuni dell'Area metropolitana aderenti all'iniziativa la piattaforma *e-learning* asincrona già offerta ai dipendenti dell'Ente ed è quindi stata autorizzata l'iscrizione di 472 dipendenti dei Comuni.

La formazione erogata tramite piattaforme *on line* ha impegnato l'Ufficio in un help desk continuo, dalla fase d'iscrizione a quella della conclusione dei corsi. È stato fornito supporto ai dipendenti, risolvendo le varie problematiche emerse e fungendo da tramite con la Società che ha messo a disposizione la piattaforma.

La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dalla competente Struttura inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2021, ha effettuato visite con il Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria obbligatoria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

Tabella n. 11

VISITE EFFETTUATE ANNO 2021		
MESE	UOMINI	DONNE
Gennaio	37	23
Febbraio	39	17
Marzo	18	11
Aprile	44	19
Maggio	22	19
Giugno	13	17
Luglio	27	13
Agosto	0	0
Settembre	2	11
Ottobre	23	11
Novembre	19	3
Dicembre	17	7

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

L'intero ciclo della performance ha risentito delle criticità che hanno caratterizzato il contesto di riferimento dell'Ente nel 2021, in analogia a quanto determinatosi negli ultimi anni.

Per quanto attiene ai punti di debolezza è necessario, pertanto, 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 2021 nel mese di maggio e, successivamente, all'approvazione del PEG 2021 a giugno (meglio dettagliate in precedenza).

Tra i punti di forza si segnalano la capacità dell'Ente di far fronte alle criticità e difficoltà riportate all'interno della predetta Relazione, l'aver svolto l'attività amministrativa in maniera efficace e l'aver garantito l'erogazione dei servizi ai quali l'Ente è deputato.

Va segnalato, inoltre, il fattivo contributo, volto all'informatizzazione di alcune fasi del ciclo della performance, dato dal Servizio 1 della Direzione Generale. Nello specifico, con particolare riferimento al processo di valutazione sia del personale di qualifica dirigenziale, sia di quello non dirigenziale privo di posizione organizzativa, si sono forniti ai Dirigenti alcuni strumenti maggiormente fungibili, efficaci ed efficienti per l'espletamento delle attività di competenza.

In particolare:

- Il processo di valutazione della performance del personale dirigente è stato gestito con l'ausilio di un data base in formato *Excel* che, previo caricamento al suo interno di tutte le schede istruttorie di monitoraggio, ha permesso – grazie ad un apposito *form on line* – la creazione sia del prospetto di valutazione finale che della stampa di tutte le schede di valutazione del personale dirigente.
- Per quanto riguarda la scheda di valutazione per il personale non dirigente privo di posizione organizzativa, si è informatizzata la gestione dell'intero processo attraverso l'automazione nell'effettuazione dei calcoli per addivenire al punteggio complessivo per ciascun dipendente determinando, in questo modo, una maggiore speditezza e controllo dell'intero procedimento, abbinato ad una standardizzazione grafica della scheda finale.

Tale importante lavoro di digitalizzazione svolto dal Servizio 1 della Direzione Generale, che ha visto l'apporto di migliorie *in itinere*, ha permesso di addivenire ad un maggior controllo dell'intero articolato processo di misurazione e valutazione della performance, in linea anche con l'esigenza di semplificazione amministrativa e ad una standardizzazione grafica delle suddette schede di valutazione da sottoporre successivamente alla firma del Soggetto Valutatore.