



**Relazione sulla performance Anno 2022**

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



**Città metropolitana  
di Roma Capitale**

## **Relazione sulla performance**

**Anno 2022**

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

## 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.....	10
Albero della <i>performance</i> .....	10
Obiettivi strategici .....	11
Obiettivi e piani operativi.....	11
Obiettivi individuali.....	11
Obiettivi di anticorruzione e trasparenza.....	13
VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE .....	18
Direttori e Dirigenti .....	18
Personale non dirigente .....	20
INDAGINI DI QUALITÀ.....	23
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	25
Il contesto finanziario di riferimento .....	25
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	34
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età.....	34
I percorsi di carriera .....	35
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali.....	36
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale.....	37
Il Benessere Lavorativo.....	38
La formazione 2022 .....	39
La salute e la sicurezza del personale dipendente .....	41
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	42
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità .....	42
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	42

## PRESENTAZIONE

*La Relazione sulla performance è un documento consuntivo, riferito dunque all'anno precedente, redatto sulla base 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 Controllo Strategico 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.*

### 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 Km<sup>2</sup>, che rappresenta un terzo della superficie territoriale del Lazio (17.235,97 Km<sup>2</sup>). 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 Km<sup>2</sup>, rappresenta ben lo 0,4% della superficie dell'intero territorio nazionale e il 24% del territorio metropolitano).

Al 31 dicembre 2022 (dati stimati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.216.553 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 321 unità (pari al -0,01%), che rappresenta una fase di stagnazione demografica per il territorio romano. Nello specifico la contrazione demografica è da imputarsi solo al comune capoluogo, per il quale si è registrato un decremento, in termini assoluti, di 922 unità (-0,03%), mentre nell'hinterland si è registrato un incremento di 601 residenti (+0,04%).

Riguardo alla popolazione straniera, tra i residenti della Città metropolitana di Roma, nel dicembre 2022, si contavano poco meno di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 495.370 unità, pari all'11,7% della popolazione residente.

Il 67,5% della popolazione straniera presente sul territorio metropolitano romano tende a stabilirsi nella Capitale e il restante 32,5% si distribuisce negli altri 120 comuni che compongono l'hinterland.

Per quanto concerne il sistema delle imprese, si osserva che nel 2022, nella Città metropolitana di Roma, risultano 450.825 imprese registrate, 2.130 imprese in meno (-0,5%) rispetto al 2021. Secondo la rilevazione Movimprese, rispetto all'anno precedente, a fronte di un decremento nazionale delle iscrizioni del -6%, nella Città metropolitana di Roma si rileva una flessione media delle imprese nuove iscritte pari al -8,4%. Parallelamente, in tutta Italia le cessazioni hanno fatto segnare un incremento del 7,5%, mentre nel territorio metropolitano romano si registra un aumento dell'8,1%. Il tasso di crescita registrato per il territorio metropolitano romano è stato per il 2022 dell'1,77% a fronte del corrispondente valore calcolato per l'intero territorio nazionale pari allo 0,79%. Rispetto al 2021, quindi, si rileva una flessione delle prospettive economiche anche se i valori registrati non sono ancora tornati ai livelli pre-crisi pandemica.

Per quanto riguarda l'analisi della domanda e offerta di istruzione nel territorio della Città metropolitana di Roma Capitale, secondo i dati più aggiornati di fonte MIUR, relativi all'anno scolastico 2021/2022, sono presenti 459 scuole secondarie di II grado, per un totale di 9.120 classi allestite e 192.192 alunni.

Nell'area romana sono concentrati il 6,6% delle scuole del Paese, il 7% degli alunni nazionali ed il 6,7% delle classi, con un conseguente maggiore affollamento di queste rispetto alla media nazionale; il numero di alunni per classe nell'area romana è infatti pari a 21,07 contro i 19,98 nazionali.

Gli studenti della Città metropolitana di Roma prediligono i licei (67,7% del totale frequentanti); in seconda posizione gli istituti tecnici (22,2% dei frequentanti). Nello specifico, il liceo scientifico è la scuola preferita dagli studenti metropolitani romani (23% del totale iscritti nelle scuole secondarie di II grado), seguita dall'Istituto Tecnico Tecnologico (13% degli iscritti).

Rileva evidenziare quanto l'offerta formativa della Città metropolitana di Roma Capitale sia anche 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 altamente innovative o specialistiche, come l'Istituto professionale per la cinematografia e la televisione o l'Istituto tecnico aeronautico.

In tema di scelte e preferenze di indirizzo degli studenti all'interno del territorio metropolitano emerge come queste siano delineate diversamente tra il Comune capoluogo e l'hinterland. La percentuale di studenti frequentanti i licei rispetto al totale frequentanti il rispettivo ambito territoriale in analisi è pari al 71,3% a Roma Capitale ed al 59,9% nell'hinterland. In entrambi i contesti il liceo scientifico rappresenta la prima scelta degli studenti, seppure con percentuali diverse (32,2% a Roma Capitale e 25,9% nell'hinterland). Con riferimento al solo liceo classico, la percentuale di frequentanti sul totale è pari al 12,3% per Roma Capitale, e solo al 6,1% nell'hinterland.

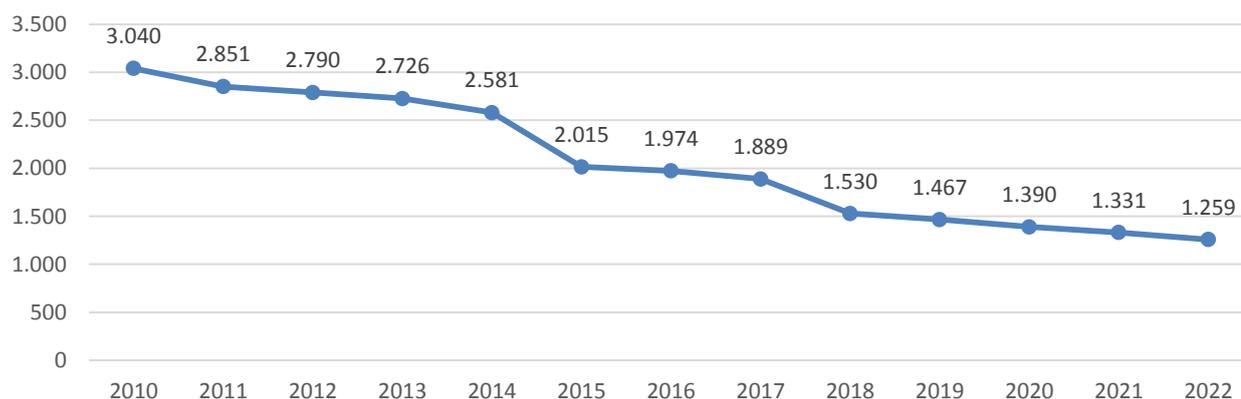
## L'Amministrazione

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 2015/2022; la dotazione organica è infatti passata da 2.015 unità al 31/12/2015 alle attuali 1.259 (dato aggiornato al 31 dicembre 2022), con un decremento significativo del 37,5%.

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 (2015-2022 - 31 dicembre).**



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

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 2022, infatti, l'età media del personale è di anni 53,7 a fronte di un valore pari a 53,2 anni registrato nel 2021.

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 2022**

<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>
B	136	214	350	38,9%
C	264	278	542	48,7%
D	184	154	338	54,4%
DIR*	8	21	29	27,6%
<b>Totale</b>	<b>592</b>	<b>667</b>	<b>1.259</b>	<b>47,02%</b>

## I risultati raggiunti

L'adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell'attività dell'Ente, anche per l'anno 2022, 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 2022 è stata caratterizzata *in primis* dall'approvazione tardiva (sebbene comunque entro i termini di legge) dei documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, in quanto solo con il D.L. n. 50 del 17 maggio 2022, cd. "Decreto Aiuti 2022", convertito dalla legge n. 91 del 15 luglio 2022, è stato previsto un trasferimento alla Città metropolitana di Roma Capitale, da parte del Ministero dell'Interno, pari ad € 60.000.000,00 per ciascuno degli anni del triennio 2022-2024, che ha permesso la formulazione di un bilancio in equilibrio per il periodo considerato.

L'Amministrazione aveva comunque già provveduto a dotarsi del PEG pluriennale: con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 16 del 28 febbraio 2022 avente ad oggetto "Approvazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per le annualità 2022-2023, ad integrazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance 2021-2023 Annualità 2021", sono stati infatti approvati gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per le annualità 2022-2023, dando atto che gli obiettivi relativi a tale biennio avrebbero potuto essere oggetto di eventuale modifica e/o integrazione in fase di approvazione annuale del PEG – Piano della Performance 2022–2024.

Tutto ciò ha permesso all'Ente, nonostante l'adozione del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) sia avvenuta nel terzo trimestre dell'anno (Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 45 del 29 luglio 2022) e l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) - introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021- solo alla fine dell'anno, 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.

Nel corso dell'anno, con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, è stato emanato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.); in particolare, l'articolo 1, comma 1, del citato D.P.R. ha stabilito che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del P.I.A.O., gli adempimenti inerenti ad una serie di Piani tra i quali quello della Performance.

A seguire, con Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, adottato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stato emanato il Regolamento recante la definizione del contenuto del P.I.A.O., che si articola in diverse sezioni a loro volta suddivise in specifiche sottosezioni tematiche.

Tra i contenuti del P.I.A.O., come definiti con il citato Regolamento, è previsto quello relativo al Valore pubblico, che rappresenta la nuova frontiera per la *mission* istituzionale della Pubblica Amministrazione e deve quindi costituire la base e l'obiettivo del P.I.A.O. e rappresentare l'effetto catalizzatore delle diverse performance della Città metropolitana di Roma Capitale.

Inoltre, gli obiettivi di gestione e trasversali, contenuti nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O., costituiscono un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione del personale con qualifica dirigenziale.

L'adozione di tale strumento di programmazione è avvenuta con Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14 dicembre 2022 avente ad oggetto: "Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Triennio 2022-2024".

In precedenza, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 125 del 4 agosto 2022 è stata approvata la nuova macrostruttura della Città metropolitana di Roma Capitale; con il medesimo Decreto è stato stabilito che, attesa l'avvenuta soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'articolo 169 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 a seguito dell'entrata in vigore del richiamato D.P.R. 81/2022 e atteso che il PEG ha, pertanto, alla luce delle disposizioni sopra citate, natura esclusivamente finanziaria, si sarebbe proceduto all'approvazione della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024 (avvenuta, come sopra riportato, il 14 dicembre 2022) a seguito della effettiva attuazione della citata nuova macrostruttura dell'Ente che sarebbe avvenuta dalla data di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, al fine di adeguare la programmazione dell'Ente alla nuova macrostruttura ed assegnare gli obiettivi ai dirigenti in ragione dei nuovi incarichi conferiti.

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 2022 i documenti di programmazione economica e di gestione dell'attività dell'Ente hanno visto la luce nei mesi di luglio e dicembre con l'approvazione, rispettivamente, del Bilancio di previsione in data 29 luglio e del P.I.A.O. in data 14 dicembre, come dettagliato nel paragrafo precedente. Tuttavia, nonostante ciò, l'Ente ha comunque continuato ad assicurare lo svolgimento delle 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 una particolare sofferenza si continua a registrare nel settore della viabilità interna, alla luce del fatto che risultano essere più onerosi e problematici i relativi interventi. Simili criticità continuano a registrarsi nell'ambito delle competenze esercitate per gli interventi relativi all'edilizia scolastica degli istituti secondari.

Nonostante l'approvazione del P.I.A.O. 2022-2024 sia avvenuta solo nel mese di dicembre 2022, comunque nel rispetto del termine (previsto solo per il 2022) di 120 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione slittata, come detto sopra, al 31 agosto 2022, sono stati effettuati tutti i monitoraggi trimestrali degli obiettivi previsti per l'annualità 2022 del PEG pluriennale 2021-2023. Tali monitoraggi hanno ovviamente riguardato le Strutture dell'Ente di cui all'organigramma precedente la modifica della macrostruttura che ha avuto decorrenza dal 01/10/2022.

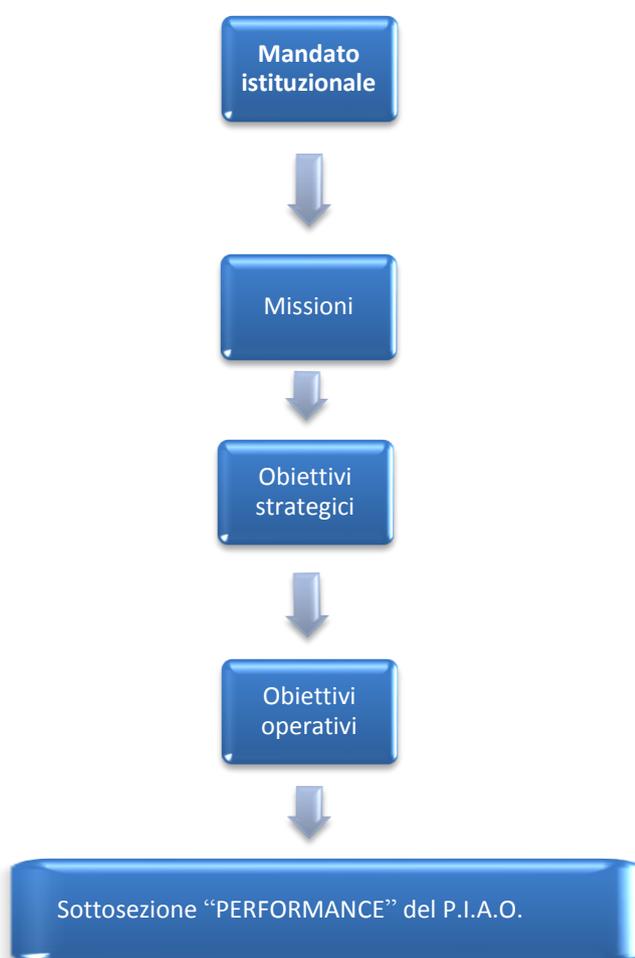
A fine anno, alla luce di quanto detto sopra circa la definizione della nuova macrostruttura dell'Ente e l'approvazione della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024, è stato svolto il monitoraggio a consuntivo tenendo conto che, a fronte di obiettivi che non hanno subito modifiche rispetto a quanto approvato con il PEG pluriennale 2021-2023 per l'annualità 2022, ve ne sono stati altri che, invece, sono stati modificati in tutto o solo in alcuni dei loro elementi costitutivi (denominazione, descrizione, risultato atteso e indicatori) ed, infine, altri che sono stati costituiti *ex novo*.

Per tutti gli obiettivi 2022 riferiti alla suddetta sottosezione del P.I.A.O., pertanto, è stata redatta la reportistica finale, oggetto della valutazione (per tale fattore di performance) del personale con qualifica dirigenziale.

## 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 della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024, il grado di raggiungimento di ciascun indicatore associato al relativo obiettivo e la percentuale di realizzazione delle attività degli obiettivi stessi.

## Obiettivi strategici

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della sottosezione "Valore pubblico – Obiettivi Strategici ed operativi" del P.I.A.O. 2022-2024, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14/12/2022.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/PIAO-2022-2024.pdf>

da pagina 198 a pagina 216

## Obiettivi e piani operativi

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della sottosezione "Valore pubblico – Obiettivi Strategici ed operativi" del P.I.A.O. 2022-2024, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14/12/2022.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/PIAO-2022-2024.pdf>

da pagina 217 a pagina 243

## Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della sottosezione "Valore pubblico – Obiettivi Strategici ed operativi" del P.I.A.O. 2022-2024, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14/12/2022.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/PIAO-2022-2024.pdf>

da pagina 253 a pagina 734

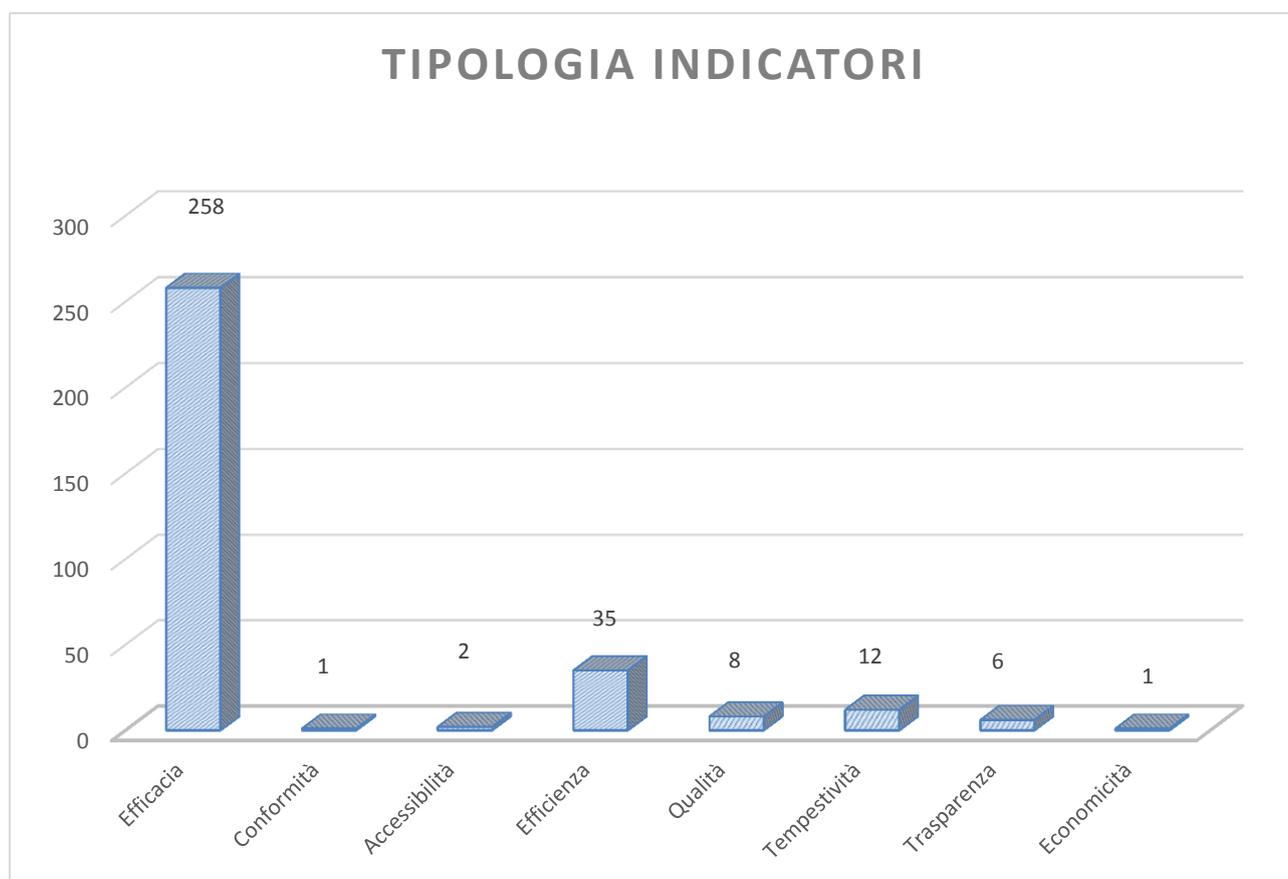
La sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2022-2024 recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico-finanziaria, è strumento 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.

La sottosezione di cui sopra per l’anno 2022 è costituita da n. **147** obiettivi misurati complessivamente da n. **323** indicatori di realizzo.

Dei n. 147 obiettivi n. 43 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 104 sono gestionali.

Riguardo ai n. 323 indicatori, n. 293 sono espressi da formule matematiche e n. 30 sono espressi dalla formula SI/NO; inoltre riguardo alla tipologia si rimanda al seguente grafico:

**Grafico n. 2: Tipologia degli indicatori di realizzo**

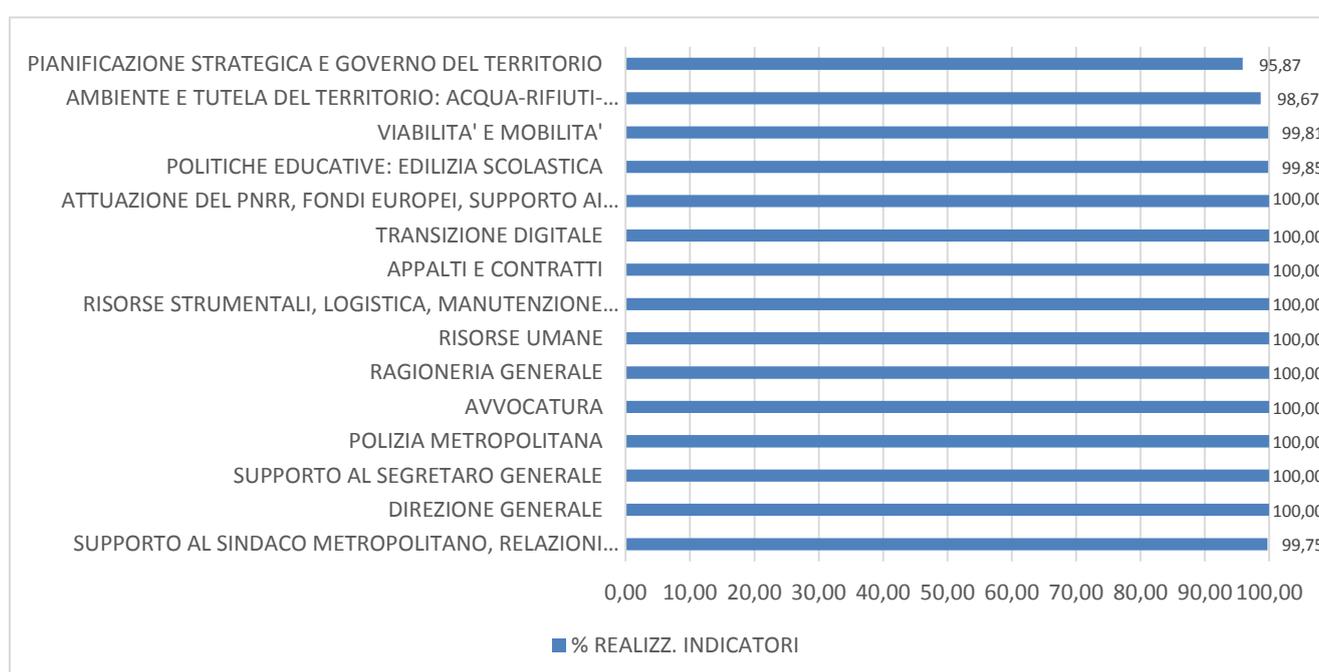


Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato su n. 147 obiettivi, n. 141 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, n. 1 una percentuale del 97,66%, n. 2 una percentuale del 97,50%, n. 1 una percentuale del 92,00%, n. 1 una percentuale dell'82,75 e n. 1 una percentuale del 66,66%, adeguatamente motivati 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 2022**



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

## Obiettivi di anticorruzione e trasparenza

Come già detto, l'articolo 1, comma 1, del citato D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), gli adempimenti inerenti ai Piani di seguito indicati: Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani di azioni positive.

Inoltre, il Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, ha definito nell'ambito della sezione P.I.A.O. "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" gli elementi essenziali della sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza" che è predisposta dal Responsabile della prevenzione

della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

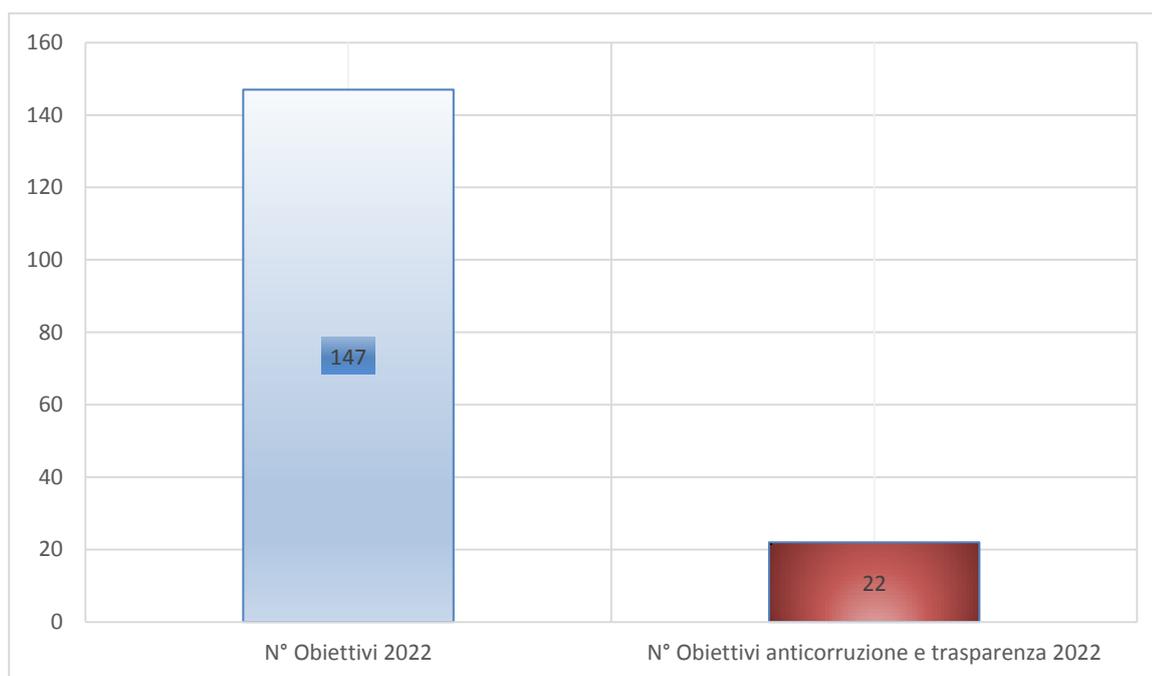
Nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" allegata al Decreto del Sindaco metropolitano n. 231 del 14/12/2022 di adozione del P.I.A.O. 2022-2024, sono riportati i contenuti richiamati nel predetto Decreto Ministeriale così come elaborati sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti nel vigente P.T.P.C. 2022-2024 della Città metropolitana di Roma Capitale.

Con nota prot. n. 158614 del 13/10/2022 avente ad oggetto "PIAO - sottosezione "Performance" 2022-2024. Richiesta proposte di obiettivi", è stato indicato come, tra gli obiettivi proposti, devono essere individuati, tra gli altri, anche:

- obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di osservanza degli obblighi di trasparenza e pubblicità delle informazioni e dei dati, in ossequio alla legislazione e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) vigenti;
- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di piena accessibilità dell'Amministrazione;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

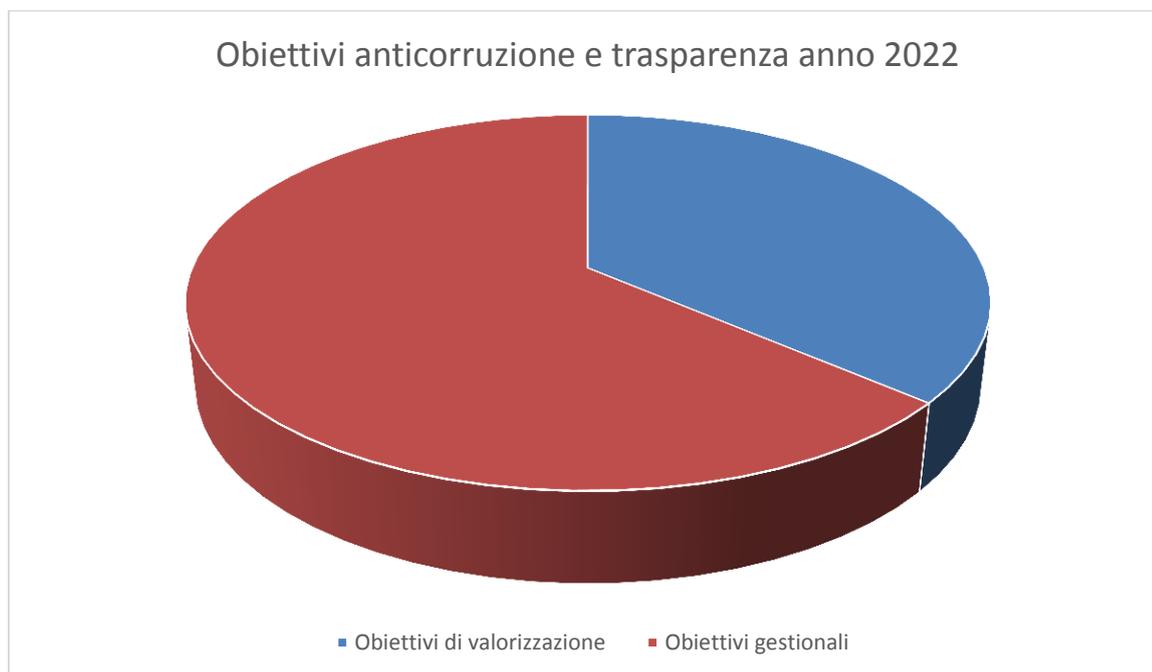
Per l'anno 2022 nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024 sono stati individuati n. **22** obiettivi relativi a anticorruzione e trasparenza su un totale di n. 147 obiettivi (cfr. grafico n. 4). Di questi n. 22 obiettivi, n. 8 sono obiettivi di valorizzazione e n. 14 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 5).

**Grafico n. 4 - Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza inseriti nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024.**



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

**Grafico n. 5 – Numero obiettivi di valorizzazione e gestionali relativi a anticorruzione e trasparenza**



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Di seguito si evidenzia l'incidenza che le tematiche in parola hanno avuto all'interno della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024 dei singoli Dipartimenti, Uffici Centrali ed Uffici Extradipartimentali, attraverso l'individuazione, per ogni singola Struttura dell'Ente, del numero di obiettivi che si riferiscono a anticorruzione e trasparenza sul totale degli obiettivi (cfr. al riguardo la sottostante tabella riepilogativa).

*Tabella n. 2 – Obiettivi anticorruzione e trasparenza per singoli Dipartimenti/Uffici Centrali/Uffici Extradipartimentali*

<b>Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale</b>	<b>Numero obiettivi Totali</b>	<b>Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza</b>
Dipartimento I - POLITICHE EDUCATIVE: EDILIZIA SCOLASTICA	16	0
Dipartimento II – VIABILITÀ E MOBILITÀ	13	5
Dipartimento III - AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO: ACQUA - RIFIUTI - ENERGIA - AREE PROTETTE	13	3
Dipartimento IV – PIANIFICAZIONE STRATEGICA E GOVERNO DEL TERRITORIO	10	0
Dipartimento V – APPALTI E CONTRATTI	5	2
Dipartimento VI - TRANSIZIONE DIGITALE	5	0
Dipartimento VII - ATTUAZIONE DEL PNRR, FONDI EUROPEI, SUPPORTO AI COMUNI PER LO SVILUPPO ECONOMICO/SOCIALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE	7	0
U.C.- RISORSE UMANE	12	2
U.C.- RISORSE STRUMENTALI, LOGISTICA, MANUTENZIONE ORDINARIA PATRIMONIO ED IMPIANTISTICA SPORTIVA	13	0
U.C.- RAGIONERIA GENERALE	19	6
DIREZIONE GENERALE	7	0
SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	6	0

SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E PROMOZIONE SVILUPPO SOCIO-CULTURALE	10	2
POLIZIA METROPOLITANA	8	2
AVVOCATURA	3	0
<b>TOTALI</b>	<b>147</b>	<b>22</b>

Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Per l'anno 2022 nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024 sono stati inoltre individuati n. **3** obiettivi di semplificazione e n. **8** obiettivi di digitalizzazione.

## VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

### Direttori e Dirigenti

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2022 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 della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2022-2024 (n. 147 obiettivi, misurati da n. 323 indicatori), la Direzione Generale, per il tramite del Servizio 1 "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 29/07/2022 e che il 14/12/2022 è stato adottato il P.I.A.O. 2022-2024 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 il regolare svolgimento dell'ordinaria attività amministrativa, in riferimento alle competenze del proprio Ufficio, tenendo anche conto della vigenza del PEG pluriennale 2021-2023, di cui alla sopra menzionata Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 16 del 28/02/2022, contenente anche gli obiettivi riferiti all'anno 2022.

In conseguenza della revisione della struttura organizzativa dell'Ente avvenuta con Decreto del Sindaco metropolitano n. 125 del 04/08/2022, a seguito della quale sono stati conferiti i nuovi incarichi dirigenziali con decorrenza dall'01/10/2022, alcuni dei quali *ad interim*, le valutazioni dei Dirigenti sono state effettuate, distintamente, per il periodo 01/01/2022-30/09/2022 e per il successivo periodo 01/10/2022-31/12/2022.

Le valutazioni dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 27, delle quali 13 riferite al periodo dal 01/01/2022 al 30/09/2022 e 14 relative al periodo dal 01/10/2022 al 31/12/2022.

Le valutazioni dei Dirigenti di Servizio sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 59, delle quali 30 riferite al periodo dal 01/01/2022 al 30/09/2022 e 29 relative al periodo dal 01/10/2022 al 31/12/2022.

Di seguito alcuni grafici riferiti alle valutazioni delle prestazioni dirigenziali per l'intero anno 2022:

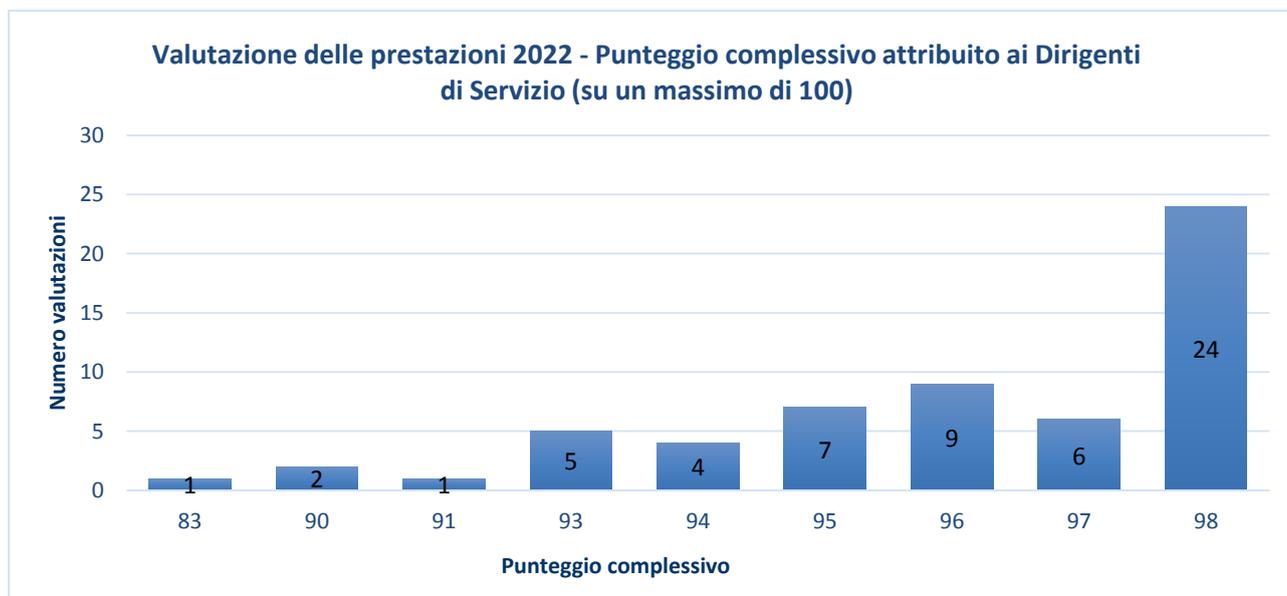
**Grafico n. 6: Valutazione prestazioni 2022 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale**



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

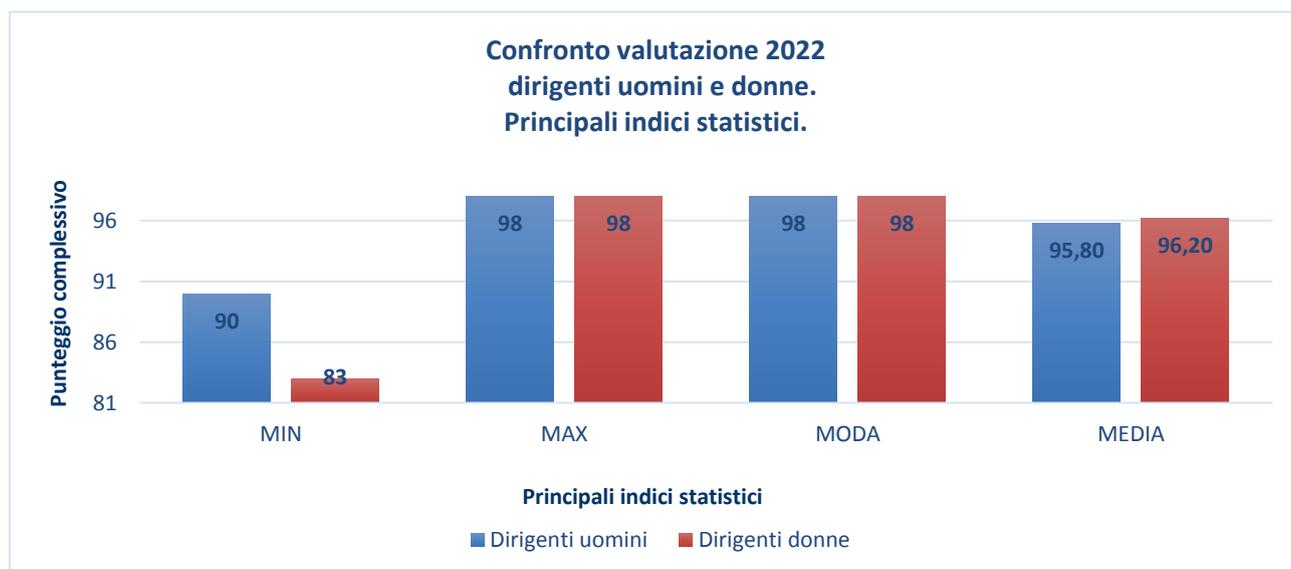
In particolare, il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale nel 2022 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 94,17 ed un massimo di 98,99, con un valore medio di 97,16.

**Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2022 dei Dirigenti di Servizio**



I risultati delle valutazioni delle prestazioni dei Dirigenti di Servizio evidenziano un’articolazione in nove gruppi di punteggio. In particolare, il punteggio attribuito varia da un minimo di 83 punti ad un massimo di 98 per una media aritmetica di 95,90 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 2022 ha oscillato tra un minimo di 90 ed un massimo di 98 con un valore della moda di 98 e un valore medio di 95,80; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 83 e 98, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 98 e di 96,20.

## Personale non dirigente

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono disciplinate dal CCI sottoscritto in data 30/12/2019, così come modificato dall'accordo sottoscritto in data 26/11/2020 e dall'accordo del 26/07/2021, la cui ultrattività è stata sancita dall'Accordo definitivo sottoscritto in data 05/12/2022.

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, in ultrattività per l'anno 2022, 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 05/12/2022 ha incrementato le risorse destinate a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa per l'anno 2022 in relazione ai risparmi determinati dal minor ricorso ad istituti contrattuali non attivati a causa della fase di perdurante emergenza pandemica o di cessazione dal servizio di personale in corso d'anno.

In ultrattività per l'anno 2022, 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 assicurato un numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno superiore a 150 e 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 2022 e alla quota del 7% correlata alla performance individuale, sono stati liquidati dai Dirigenti responsabili delle singole strutture per essere corrisposti sul cedolino di maggio 2023.

Nel corso del 2022, 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 € 8.808.657,10. Di questa somma, quella effettivamente distribuita, a tutto maggio 2023, ai 1.151 dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 7.894.245,13.

In base alle valutazioni svolte nell'anno di riferimento dai Dirigenti responsabili delle singole strutture risulta che, per l'anno 2022, il 97,39% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio superiore al 75, lo 0,78% nella fascia di punteggio 51-75, lo 0,87% nella fascia di punteggio 40-50, lo 0,96% nella fascia di punteggio 0-39,99.

Nell'anno 2022 i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati n. 122, considerando nel computo anche gli avvicendamenti a vario titolo intervenuti. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stati attribuiti dal 16/07/2021 con naturale scadenza al 31/12/2022 e l'indennità di risultato per l'anno 2022 è stata corrisposta sulla busta paga di marzo 2023, sulla base delle valutazioni attribuite dai Dirigenti di struttura e validate dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative.

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 l'anno 2022, il 98% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio 96-100 e il 2% nella fascia di punteggio 91-95.

# 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 2022.

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 vogliono 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 2022, il Servizio 1 della Direzione Generale ha proseguito nell'attività di monitoraggio dei risultati relativi alle quattro indagini di Customer Satisfaction attivate nei due anni precedenti sui servizi in rete.

Oltre ai quattro questionari sui servizi in rete offerti dalla Città metropolitana di Roma Capitale, un quinto 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 1.008 utenti con una percentuale di gradimento relativamente al servizio offerto pari al 64,48% di giudizi "Ottimo".

Oltre alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza esterna, la Città metropolitana di Roma Capitale ha condotto nel 2022 anche 18 indagini di gradimento relativamente ai corsi di formazione, 2 indagini di *Customer satisfaction* somministrate ai Direttori e Dirigenti dell'Ente in relazione ai servizi offerti dall'Avvocatura metropolitana e dall'Ufficio Europa e un'indagine relativa ai servizi offerti dal Trattamento economico ai referenti individuati dai Dirigenti.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle **n. 26** indagini di qualità svolte nel corso del 2022, rivolte complessivamente a **n. 1.865** soggetti, di cui 240 utenti interni e 1.625 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**

Webinar "Gestione dei flussi finanziari del PNRR: monitoraggio, rendicontazione e controlli della Corte dei Conti nazionale ed europea".
Webinar "L'alienazione, la concessione e la locazione di beni immobili di proprietà dell'ente locale".
Corso di Primo Soccorso - Aggiornamento
Corso Antincendio - Base
Webinar "Incentivi al personale dipendente per funzioni tecniche negli appalti".
Corso BLSA
Corso INPS "Procedura telematica PASSWEB - Ultimo Miglio TFS".
Webinar "Pignoramento presso terzi e riforma del processo civile".
Webinar "Le modalità di affidamento degli impianti sportivi comunali".
Webinar "La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica: la scrittura privata semplice, la stipula degli atti pubblici e delle scritture private con firma autenticata".
Webinar "Corso base su UNIFORMI LISTAPOSTA".
Corso "Rinegoziazione e revisione dei contratti dopo i Decreti Sostegni-ter e Aiuti"
Webinar "il Conto Annuale 2021"
Webinar "Programma Passweb e la funzione di caricamento massivo".
Webinar "IL CONTO ANNUALE - NOVITÀ DELLA RILEVAZIONE 2021".
Webinar "Attuare il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR): quadro giuridico di riferimento, procedure e strumenti".
Webinar "Il fascicolo del personale dei pubblici dipendenti".
Corso di formazione sul corretto uso delle strumentazioni utilizzate
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
Customer Satisfaction nuovo sito internet del Servizio Geologico, difesa del suolo - rischio idraulico e territoriale
Questionario PagoPA
Anno 2022 - Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti
Servizio Trattamento economico Anno 2022
Ufficio Europa - Assistenza tecnica per la realizzazione di progetti a valere sui fondi europei Anno 2022

## RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

### Il contesto finanziario di riferimento

Anche per il 2022, al pari degli ultimi anni nei quali è stato necessario il continuo ricorso a misure straordinarie, la situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha evidenziato una condizione di particolare complessità dovuta sia agli effetti delle manovre di finanza pubblica degli anni precedenti, sia alla riduzione delle risorse disponibili derivanti dalla contrazione delle entrate tributarie, sia alle conseguenze della crisi connessa alla pandemia da COVID-19.

Da ultimo, anche la crisi russo-ucraina cominciata ad inizio anno, ha significativamente condizionato le aspettative di crescita del Paese, con impatti negativi sul costo della vita e sulle fonti energetiche.

Riguardo al Bilancio di Previsione 2022-2024, grazie al c.d. “Decreto Aiuti 2022” convertito poi in legge nel mese di luglio, è stato possibile pervenire alla redazione di un bilancio in equilibrio per il periodo considerato.

Tali norme, infatti, hanno previsto un specifico “aiuto” a favore della Città metropolitana di Roma Capitale per il tramite di un trasferimento da parte del Ministero dell’Interno pari ad € 60.000.000,00, per ciascuno degli anni del triennio 2022-2024, che ha permesso il conseguimento dell’equilibrio di bilancio e la possibilità di espletare le funzioni fondamentali in materia di scuole, strade, mobilità, ambiente, compreso il necessario supporto ai Comuni dell’area metropolitana.

Relativamente al contributo alla manovra di finanza pubblica a carico dell’Ente, lo stesso ammonta a circa 272 milioni di euro; l’effetto delle manovre solo parzialmente è stato mitigato da misure correttive poste in essere nel corso degli anni determinando, in ogni caso e come può rilevarsi nella tabella seguente, un taglio al bilancio per un importo pari ad € 148.574.044,83, che rappresenta il 44,78% delle Entrate Proprie (Tributarie ed Extra-tributarie).

La manovra di contribuzione, pertanto, risulta ancora troppo elevata rispetto alle effettive capacità di spesa dell’Ente.

**Tabella n. 4**

ANNO 2022	
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 bisDL 56/2014	-
<b>Totale tagli Città metropolitana di Roma Capitale</b>	<b>272.394.269,32</b>
Contributo L 208/2015	53.254.807,18
Contributo L 205/2016	65.656.311,77
Contributo L 2022	4.909.105,54
Totale contributi	123.820.224,49
<b>Netto Tagli 2022</b>	<b>148.574.044,83</b>

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2022

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate, il Rendiconto 2022 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un avanzo di amministrazione di oltre 137 milioni di euro, di poco inferiore rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (oltre 150 milioni di euro).

Di tale avanzo la parte disponibile da destinare ad eventuali spese correnti è pari ad € 12.056.637,52 (8,79% dell'importo dell'avanzo), mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

**Tabella n. 5**

<b>TIPO VINCOLO</b>	<b>IMPORTO</b>
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	43.000.000,00
Fondo Passività Potenziali	13.000.000,00
Altri accantonamenti	12.000.000,00
Vincoli derivanti da Trasferimenti	39.173.352,83
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	1.586.648,18
Vincoli derivanti da finanziamenti	187.651,73
Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente	8.876.096,21
Vincoli di destinazione agli Investimenti	7.325.839,53
Avanzo disponibile	12.056.637,52

<b>Totale</b>	<b>137.206.226,00</b>
---------------	-----------------------

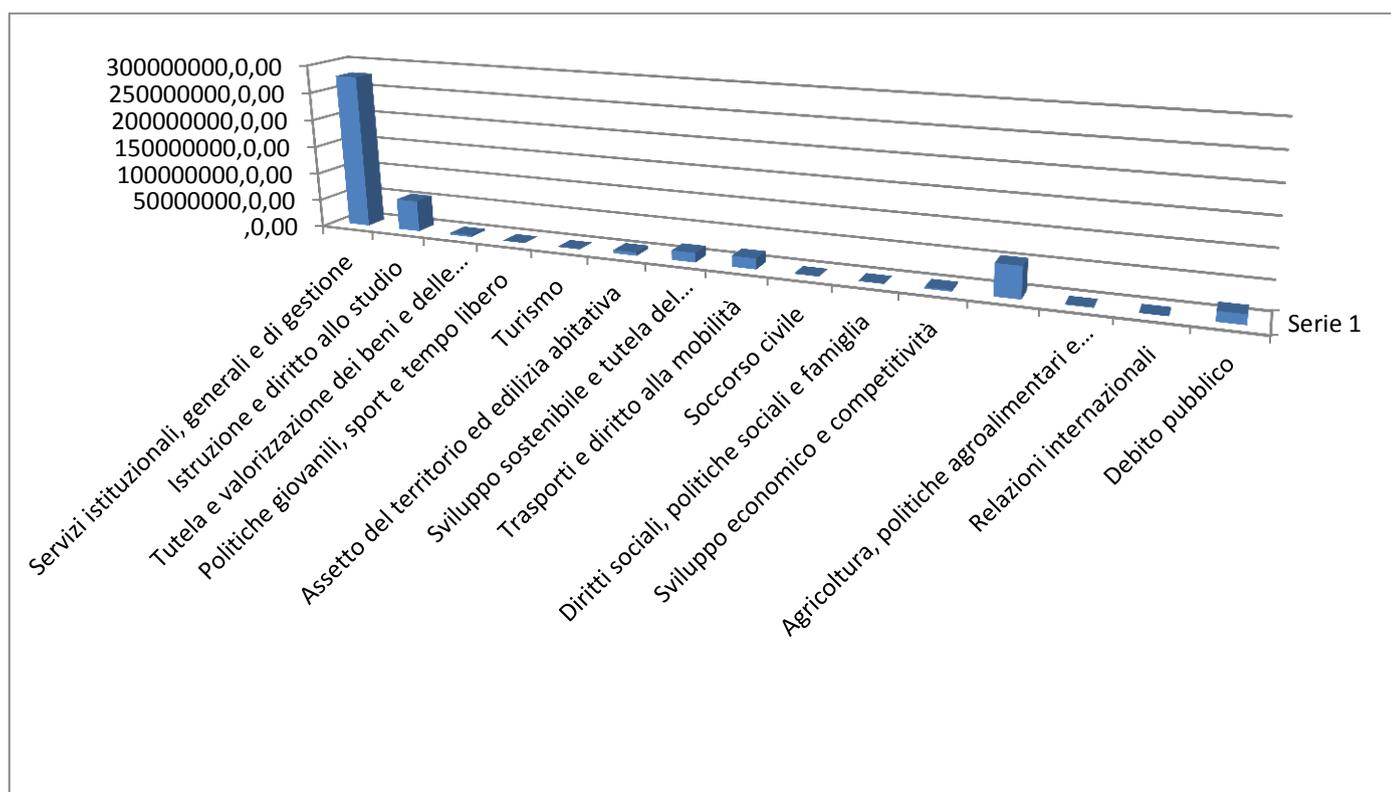
Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2022

## SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2022 sono stati assunti impegni pari all'85,74% degli stanziamenti definitivi (abbastanza in linea con il dato dei due anni precedenti, come si evince dalla tabella n. 7).

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 2022	Impegnato 2021	Impegnato 2020
Servizi istituzionali, generali e di gestione	277.944.280,01	281.964.635,41	276.724.333,23

Istruzione e diritto allo studio	56.239.072,64	54.524.673,83	50.920.138,00
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	3.369.640,70	620.294,52	810.729,09
Politiche giovanili, sport e tempo libero	174.956,55	373.254,15	60.419,70
Turismo	300.000,00	100.000,00	112.000,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	5.998.700,76	6.184.592,48	7.639.422,67
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	16.963.971,77	14.253.268,95	13.429.072,77
Trasporti e diritto alla mobilità	19.199.805,70	21.786.482,92	19.613.772,14
Soccorso civile	56.521,08	87.325,12	856.284,02
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	131.806,77	210.063,86	126.656,03
Sviluppo economico e competitività	2.759.766,74	3.171.534,14	2.614.563,15
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	54.835.179,22	44.928.012,54	56.060.507,22
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	9.028,36	21.028,36	20.218,15
Relazioni internazionali	78.490,00	7.000,00	2.164,25
Debito pubblico	17.081.439,03	18.150.265,44	19.249.192,16
<b>TOTALE</b>	<b>455.142.659,33</b>	<b>446.382.431,72</b>	<b>448.239.472,58</b>

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2020-2022, si ha la seguente situazione:

**Tabella n. 7**

<b>ANNO</b>	<b>% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO</b>
2020	88,27
2021	86,46

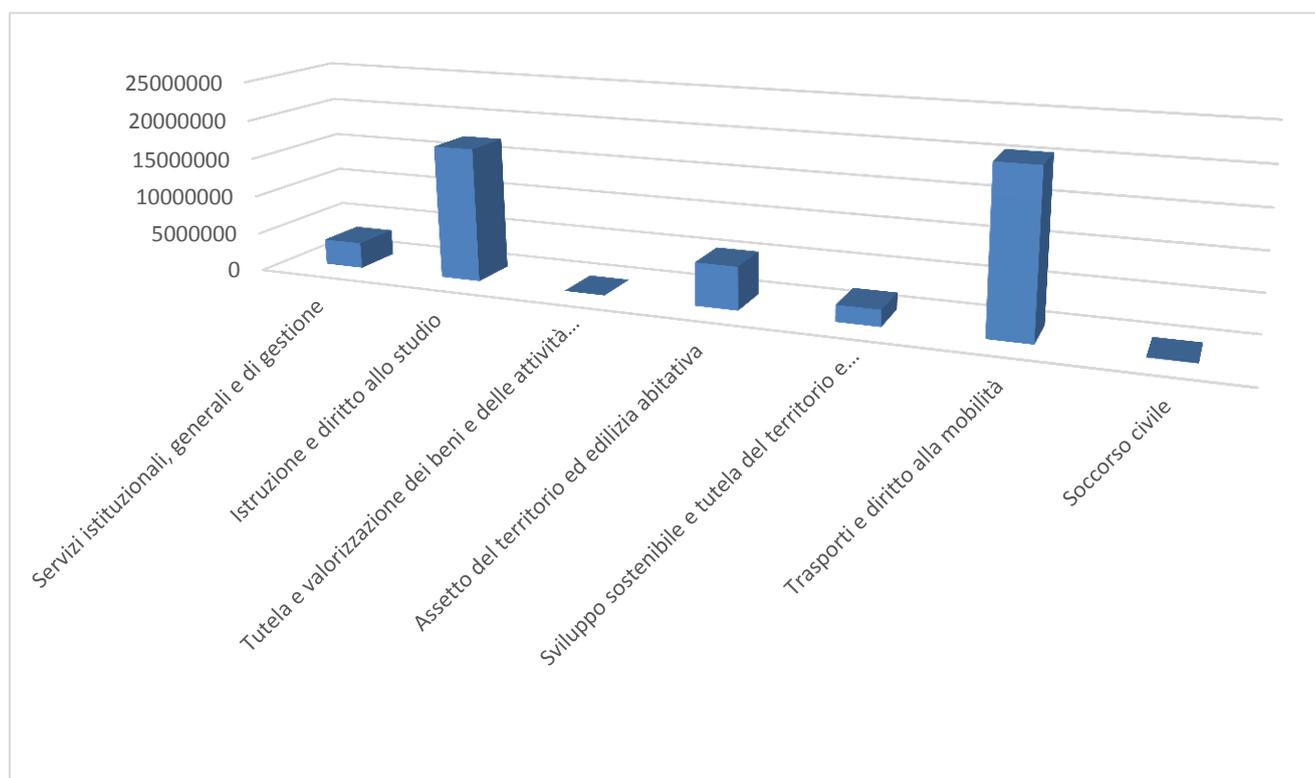
2022	85,74
------	-------

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

## SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale nell'anno 2022 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza la spesa di euro 49.054.572,95 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 2022	Impegnato 2021	Impegnato 2020
Servizi istituzionali, generali e di gestione	3.373.608,24	2.512.948,80	22.205.238,21
Istruzione e diritto allo studio	17.307.669,45	8.121.469,60	23.119.451,36

Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	11.950,00	0,00	0,00
Politiche giovanili, sport e tempo libero	0,00	437.154,20	0,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	5.525.370,53	1.905,95	206.251,30
Sviluppo sostenibile tutela del territorio e dell'ambiente	2.117.188,01	1.292.340,92	1.420.541,07
Trasporti e diritto alla mobilità	20.658.786,72	20.103.952,09	16.930.027,38
Soccorso civile	60.000,00	25.316,90	0,00
Sviluppo economico e competitività	0,00	0,00	188.416,80
<b>Totale *</b>	<b>49.054.572,95</b>	<b>32.495.088,46</b>	<b>64.069.926,12</b>

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 2022, l'andamento complessivo delle entrate tributarie ha continuato ad essere decrescente; la causa di tale andamento è da ascrivere principalmente alla persistente contrazione del mercato automobilistico che ha determinato una rilevante riduzione del gettito IPT e RC Auto rispetto a quanto registrato nell'anno precedente.

In particolare, per quanto riguarda il primo, la contrazione rispetto all'anno 2021 è stata del 4% imputabile agli effetti su tale mercato della perdurante carenza di materie prime, quali i semiconduttori, nonché perdita di gettito a seguito delle immatricolazioni delle società di noleggio con sede nei territori delle Province autonome che in passato avevano sede legale nel territorio della Città metropolitana di Roma Capitale.

Al riguardo, infatti, si ricorda che la legislazione emanata nel 2011 ha introdotto il regime di tassazione proporzionale dell'IPT anche per gli atti soggetti ad IVA equiparandoli, in questo modo, alla tassazione prevista per atti non soggetti ad IVA, soltanto per le Province afferenti alle Regioni a Statuto ordinario. La conseguenza di tale circostanza è stata la massiccia migrazione della registrazione delle predette formalità nelle Regioni a Statuto speciale e nelle Province autonome.

Di tale andamento distorsivo hanno beneficiato, in modo particolare, le Province autonome di Trento e Bolzano, che hanno rilevato macroscopici incrementi delle formalità e degli incassi per l'IPT e, per effetto trascinamento, dell'RC Auto 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 2022 non si sono ottenuti gli effetti sperati sui due tributi in questione, ovvero il rientro delle primarie società di noleggio in precedenza migrate nei territori delle Province Autonome.

Con riguardo, invece al tributo RC Auto, la contrazione rispetto al 2021 è stata pari al 2,5%, dovuta, oltre a quanto già detto riguardo le manovre adottate dalle Province autonome di Trento e Bolzano, alla ormai costante diminuzione del premio medio pagato per l'assicurazione contro la responsabilità civile a seguito del costante recupero di efficienza del mercato assicurativo.

Pertanto, si può confermare come anche nell'anno 2022 la migrazione delle società di noleggio verso le Province autonome possa considerarsi ormai cristallizzata, sebbene non giustificata da reali elementi economici o organizzativi, ma da convenienze di natura fiscale tra l'altro completamente slegate dal territorio in cui gran parte dei veicoli oggetto di noleggio circolano. Si tratta, quindi, di una situazione in evidente contrasto con i principi basilari del federalismo fiscale, che determina di fatto un "dumping fiscale" a danno degli Enti ricadenti nei territori delle Regioni a statuto ordinario.

Sul punto si evidenzia, infine, che l'Ente già dal 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. Nel 2022 tale attività è proseguita con la notifica di atti di recupero per un importo complessivo, comprensivo di sanzioni ed interessi, pari ad € 107.943.890,59.

Per quanto concerne il tributo Tefa, a seguito della nuova modalità di riversamento dello stesso (ossia direttamente in favore dell'Ente tramite F24 o PagoPa) introdotta nel 2020 ed entrata a regime nel 2021, si è registrato un forte incremento del relativo gettito a livello di cassa.

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).

Al riguardo, la grande problematicità è rappresentata dalle tempistiche di erogazione dei trasferimenti regionali. A partire da luglio 2015 è stata svolta una ricognizione straordinaria dei residui attivi con l'invio delle schede delle partite debitorie/creditorie riconciliate alla Regione, al fine di permettere alla stessa di adottare i conseguenziali atti volti al corretto recepimento nel bilancio regionale dei risultati del riallineamento.

Tale attività ha portato per le annualità 2015-2017 un incasso pari a circa € 439 milioni ed è stata ripresa a partire dal 2018 con l'invio di note analitiche di sollecito alla Regione Lazio la quale, nel mese di novembre dello stesso anno, ha fornito riscontro a tale richiesta con la condivisione ed avvio di un continuo lavoro di riconciliazione su un blocco di posizioni equivalente ad € 186 milioni, di cui circa € 94 milioni iscritti nello stock di perenzione regionale con l'obiettivo dell'accertamento definitivo delle spettanze e al loro versamento da parte della Regione Lazio.

Nel corso del 2022 è stato aperto uno specifico tavolo tecnico, anche su impulso della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti. Tale tavolo tecnico si è concluso nel mese di dicembre dello stesso anno, con la sottoscrizione da parte della Regione Lazio e della Città metropolitana di Roma Capitale dei documenti finali contenenti la riconciliazione specifica delle partite creditorie e debitorie, nonché la predisposizione di un verbale contenente un quadro riassuntivo delle poste contabili.

Nel corso dell'anno gli incassi scaturiti sulla base del suddetto tavolo tecnico congiunto tra i due Enti sono stati pari ad € 19.499.699,32, di cui:

- € 5.062.390,50 PRO 2007-2013;
- € 11.207.015,19 spese di funzionamento formazione professionale;
- € 3.009.328,97 tavolo tecnico sociale-immigrazione;
- € 220.964,66 poste varie.

L'Amministrazione ha ricevuto, nel triennio 2020-2022, versamenti per complessivi € 233 milioni (sia di parte corrente che in conto capitale) così ripartiti: € 95 milioni nel 2020, € 48 milioni nel 2021 e circa € 90 milioni alla data del 31/12/2022.

Nonostante tali significative erogazioni da parte della Regione Lazio, la Città metropolitana di Roma Capitale vanta ancora, alla fine dell'anno oggetto della presente relazione, una mole considerevole di crediti (sia di parte corrente che in conto capitale) per trasferimenti ancora da erogare derivanti dai nuovi accertamenti assunti negli ultimi esercizi, a seguito di provvedimenti di impegno regionali.

L'andamento complessivo delle entrate dell'Ente, con specifico riferimento agli accertamenti, è evidenziato nei Titoli di seguito rappresentati:

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

<b>TITOLO</b>	<b>IMPORTO 2022</b>	<b>IMPORTO 2021</b>	<b>IMPORTO 2020</b>
Entrate correnti di natura tributaria, contributive e perequativa	314.038.211,32	320.062.483,23	298.430.381,19
Trasferimenti correnti	210.395.908,40	143.480.021,90	209.666.616,86
Entrate extratributarie	17.744.655,97	18.339.705,00	13.016.134,58
Entrate in conto capitale	113.100.835,28	195.469.605,97	28.827.824,56
Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	816.638,56	0,00
Accensione di prestiti	4.950.000,00	0,00	20.000.000,00
Anticipazioni da Istituto Tesoriere/Cassiere	0,00	0,00	0,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	38.855.103,00	39.971.088,73	36.848.254,42
<b>TOTALE</b>	<b>699.084.713,97</b>	<b>718.139.543,39</b>	<b>606.789.211,61</b>

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**

<b>TITOLO</b>			
I e II			
<b>DESCRIZIONE TITOLO</b>			
Spese correnti e spese in conto capitale			
<b>Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2020</b>
	<b>- 12,06</b>	<b>-9,22</b>	<b>-7,41</b>

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2022

Se viene raffrontato l'indicatore di tempestività dei pagamenti realizzato nel 2022 rispetto a quello dell'annualità 2021 si evince un ulteriore 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 conseguito nel 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 -12 (come quello conseguito nel 2022) evidenzia che i pagamenti sono stati effettuati, sempre come media, a 18 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 2022, 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 2022 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 667 unità, pari al 53% del personale a tempo indeterminato, mentre le donne sono il 47% (592 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in salita se confrontato con quello del triennio precedente. Nel 2019 e nel 2020 la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 45,5% e nel 2021 del 46,2%.

Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma 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 43,1% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 27,8% e la categoria D con il 26,8% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,3%.

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 54,4% 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 27,6% 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: solo lo 0,2% ha meno di 30 anni, il 5% tra i 31 e i 40 anni, il 30% tra i 41 e i 50 anni, il 36,5% tra i 51 e i 60 anni, il 28,2% 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 28,2% 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 (il 38,2%) mentre ben il 29,5% degli

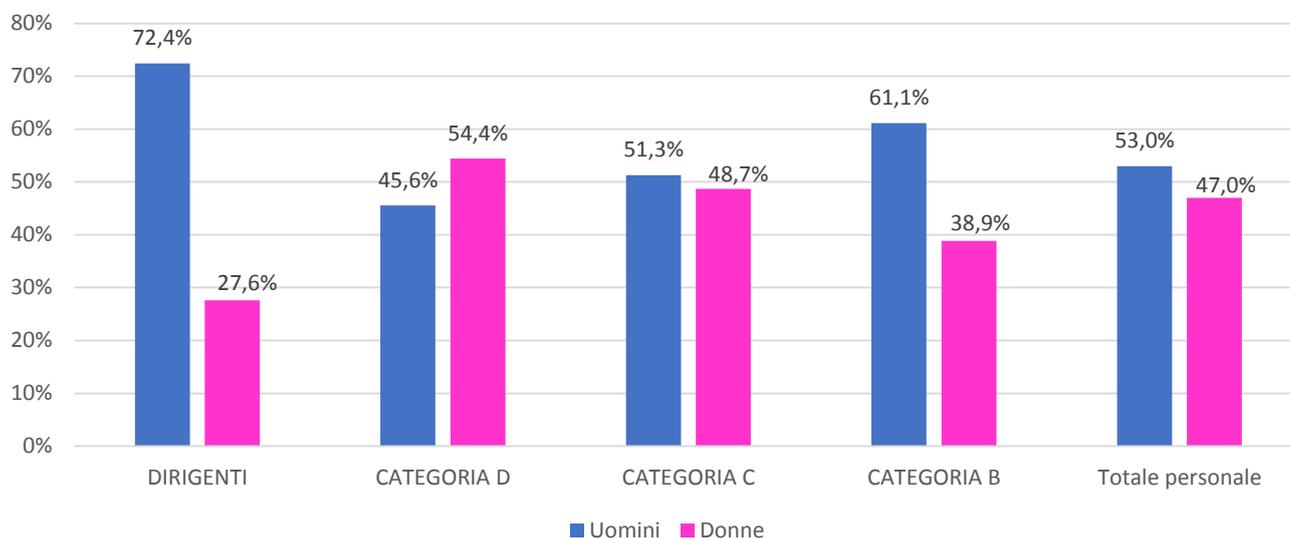
uomini è nella fascia > 60 anni. Anche per quanto riguarda gli uomini una cospicua percentuale però si annovera nella fascia dai 51 ai 60 (35,1%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e 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 43,1% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 27,8% e la categoria D con il 26,8% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,3%.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 54,4% del personale iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria C (il 51,3%), B (il 61,1%) e nella categoria dei dirigenti: ben il 72,4% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 27,6% 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 2022**



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 2022 erano 114 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 51,8% (59) sono state attribuite a donne e il restante 48,2% (55) agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente alla categoria D emerge come il 35,7% degli uomini sia titolare di posizione organizzativa mentre le funzionarie donne che ricoprono questo ruolo sono una percentuale inferiore, il 32,1%.

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 in totale per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore complessivamente per le donne lavoratrici di 4.131,56 €, si rileva per le donne inquadrata nella categoria B la differenza maggiore pari a 2.374,02 € (percentualmente pari al -11,4%); di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di 276,29 € 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'8,7% 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 97,5% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 31 dipendenti (il 2,5% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 64,5% 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 al 75% si equivalgono tra le due componenti. Le tipologie di part-time al 33% e al 66% sono appannaggio esclusivo delle donne, mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time al 50%. Inoltre, il 56,8% dei dipendenti che ha usufruito della modalità di lavoro agile nel corso del 2022 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 2022, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 10.694 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 56,8% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 48% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 29.539) sono state fruite dalle donne contro il 52% dagli uomini.

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

Con il Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14/12/2022, la Città metropolitana di Roma Capitale, ha adottato il P.I.A.O, all'interno del quale una sezione riguarda il Piano di Azioni Positive 2022-2024. Il Piano è strutturato in 4 macroaree che riguardano le finalità proprie del Comitato:

1. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente;
2. Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani;
3. 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;
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

L'implementazione delle Azioni riguardanti la prima area sono propedeutiche alla realizzazione delle Azioni proposte dal Comitato.

Nel corso del 2022 la pagina dedicata al Comitato presente sulla home page dell'Ente è stata aggiornata costantemente, con l'inserimento del PAP 2022-2024, l'inserimento dei nominativi dei nuovi componenti nominati.

Le attività promosse dal Comitato sono state pubblicizzate e promosse oltre che nella pagina dedicata, anche attraverso l'invio di mail a tutto il personale e l'affissione di locandine e materiale pubblicitario per i dipendenti, nelle sedi dell'Ente.

Il Magazine della Rete dei CUG è stato inviato nel 2022 ai componenti del Comitato; le giornate di formazione da remoto promosse dalla Rete nazionale dei CUG sono state estese alla partecipazione di tutti i componenti. La Presidente del CUG ha partecipato a tutte le riunioni della Rete dei CUG, sia in presenza che da remoto, così come agli eventi formativi.

In occasione dell'8 marzo, la Presidente del CUG è stata invitata, insieme alla Consigliera di Parità della CMRC, al Convegno promosso dalla Consigliera delegata alle Pari Opportunità della CMRC, presso l'aula Consiliare di Palazzo Valentini.

Rispetto alla seconda area, che promuove lo sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani, in occasione della giornata mondiale contro la violenza di genere è stato organizzato, presso la sede unica dell'Ente, un incontro con le rappresentanti delle diverse Associazioni di donne di Roma Capitale e del territorio metropolitano, che gestiscono i centri antiviolenza e le Case rifugio.

L'evento è stato fortemente voluto perché vedeva tutte le associazioni insieme a presentare l'approccio metodologico su cui si basa l'accoglienza alle donne vittime di violenza, le attività che si svolgono nei Centri Antiviolenza, i servizi che vengono offerti, i contatti, le reti attivate da ciascun Centro nel corso degli anni.

All'incontro hanno partecipato il Vicesindaco metropolitano, il Capo di Gabinetto ed il Direttore Generale, insieme ai Dirigenti dell'Ente.

Relativamente alla terza area del Piano di Azioni Positive, con particolare riferimento al miglioramento del benessere organizzativo attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stato richiesto il parere del Comitato sulle Linee guida del P.O.L.A.; la modalità di Lavoro Agile stabilita nel P.O.L.A., poi confluita nel P.I.A.O. 2022-2024 è stata confermata per tutti quei dipendenti la cui attività può svolgersi da remoto, attraverso la sottoscrizione di un accordo con il Dirigente di riferimento.

Nel corso del 2022 sono stati organizzati i primi incontri preparatori e conoscitivi, con il Presidente dell'Ordine degli Psicologi del Lazio, finalizzati all'implementazione dello sportello di ascolto dedicato al personale della CMRC.

Rispetto alle sessioni di team building sono stati avviate le prime indagini di mercato e di confronto tra Uffici interni ed altre Amministrazioni.

Rispetto alla quarta area, che riguarda la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nel corso del 2022 l'Amministrazione ha finanziato due giornate formative sulle tematiche della violenza di genere. Il corso, svolto in modalità telematica, ha ricevuto un buon riscontro da parte dei dipendenti, che hanno richiesto di organizzare degli incontri informativi sullo stesso tema, affrontandolo da approcci diversi: giuridico-legale, psico-sociale, culturale, amministrativo, i minori e il bullismo. I dipendenti appartenenti alla Polizia Locale della Città metropolitana di Roma Capitale hanno richiesto altre giornate formative di approfondimento o un corso rivolto specificatamente al loro ruolo e alle loro competenze.

Il 2022 è stato un anno caratterizzato dal ritorno in presenza che ha dato un maggior slancio alla possibilità di implementare le Azioni previste nel Piano, grazie anche al confronto costante con il vertice politico-amministrativo.

Il dialogo che si è creato fra la Consigliera Delegata alle Pari Opportunità, la Consigliera di Parità e la Direzione Generale e la condivisione del progetto di perseguimento degli obiettivi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, lotta alla violenza di genere e ad ogni altra forma di discriminazione, fa ritenere plausibile prevedere un proseguimento del percorso di realizzazione degli obiettivi e un futuro di crescita e di miglioramento.

## **Il Benessere Lavorativo**

### **Benessere Organizzativo**

Nel corso dell'anno 2022, a conclusione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, sono state riattivate le iniziative relative alle progettualità finalizzate a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti. In particolare, è stata realizzata una specifica attività di progettazione finalizzata all'apertura di uno sportello di ascolto dedicato a dirimere situazioni relazionali critiche nel contesto lavorativo e a mediare nelle situazioni di conflittualità tra i dipendenti e all'attivazione di moduli di team building per i dipendenti. Tale attività si è basata, in primo luogo, sulla interlocuzione con gli Enti che hanno già sperimentato iniziative analoghe (in particolare Roma Capitale e Regione Lazio) e, conseguentemente, attraverso riunioni effettuate con l'Ordine degli Psicologi del Lazio, in sinergia con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia, in esito alle quali è stata

concordata una specifica attività di collaborazione finalizzata ad individuare le migliori iniziative da avviare a favore dei dipendenti.

## La formazione 2022

La formazione destinata ai dipendenti dell'Ente, nel corso del 2022, è stata sviluppata sulla base dei mutamenti normativi che hanno interessato le attività dell'Amministrazione e delle necessità organizzative dell'Ente, emerse dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, nonché dalle richieste pervenute durante l'anno, opportunamente valutate. L'organizzazione delle attività formative è stata orientata prevalentemente, laddove possibile, verso la modalità *e-learning* al fine di agevolare la fruizione da parte dei dipendenti in considerazione dell'attività lavorativa in *smart working* e della maggiore flessibilità garantita da tale tipologia di formazione.

Per il 2022 le attività formative destinate ai dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale possono essere raggruppate in tre grandi percorsi.

Il primo percorso formativo, avviato negli anni precedenti, riguarda la materia delle Politiche Europee e della gestione dei Fondi Comunitari. Dopo aver individuato nel 2021 il personale da coinvolgere e dopo aver garantito, sempre nel 2021, una formazione base attraverso la piattaforma Metropoli Strategiche dell'ANCI, nel 2022 è stata realizzata la formazione avanzata delle figure fondamentali che potranno seguire i Progetti Europei. In particolare, è stata realizzata la formazione per le seguenti figure: Project Manager, Financial Manager e Communication Manager. I corsi, partendo da una base comune, sono stati differenziati sulla base delle peculiarità delle diverse figure professionali e sono stati realizzati prevalentemente nel primo semestre dell'anno coinvolgendo 76 dipendenti. Sono inoltre state progettate e realizzate ulteriori giornate formative sulla gestione e la rendicontazione del PNRR a cui hanno partecipato, unitamente al personale dell'Ente, anche rappresentanti di Roma Capitale e di altri Enti dell'Area metropolitana. In totale, per le tre giornate, risultano 188 partecipanti.

Il secondo percorso formativo a cui 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, con particolare riguardo agli Addetti alle squadre d'emergenza (Primo soccorso, BLS e Antincendio). È stato aggiornato il personale addetto alle strade della Città metropolitana ai fini dell'abilitazione alla guida dei mezzi speciali (trattore, escavatore, pala meccanica, gru, terna) ed è stato formato il personale OSA all'uso del braccio meccanico degli autocarri. Infine, sono stati formati i Dirigenti e coloro che ancora non avevano effettuato la formazione base e specialistica. In totale sono stati erogati 290 interventi formativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sempre in tema di obblighi formativi, nel 2022 è stata tenuta in considerazione la formazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza, di Privacy e di Appalti. Tramite la piattaforma *e-learning* della Promo PA Fondazione sono stati offerti, tra gli altri, i corsi "L'attuazione del piano triennale di prevenzione della Corruzione", "Codice di Comportamento", "GDPR e la riforma della privacy" e "Codice dei Contratti Pubblici". Sulla piattaforma risultano conseguiti, nel 2022, 905 attestati tra tutti i corsi disponibili. L'Ufficio Formazione ha inoltre collaborato all'incontro, svolto in presenza presso la

sede di Palazzo Valentini, dal titolo "Dal PTPCT al PIAO" che ha visto la partecipazione di personale interno e dei Comuni dell'Area metropolitana (per un totale di circa 110 partecipanti).

Il terzo percorso, dedicato alla formazione specialistica, è stato gestito sulla base delle esigenze segnalate. La formazione specialistica è stata realizzata per rispondere alle necessità trasversali dell'Ente e a quelle espresse dai singoli Uffici. In particolare, sono stati realizzati, o supportati, i seguenti corsi: "Prevenzione della violenza di genere", "Educazione ambientale per il personale delle Aree protette", "Metropoli Capitale - Sosteniamo il futuro", "La Progettazione e la gara di lavori pubblici con i criteri ambientali minimi per l'edilizia sostenibile", "Procedura telematica PASSWEB - Ultimo Miglio TFS", "La mappatura del rischio infrastrutturale nei territori di area vasta: esperienze a confronto". Gran parte di queste attività formative sono state realizzate senza costi per l'Ente. Relativamente alle possibilità di formazione senza costi per l'Ente, anche nel 2022 l'Ufficio ha aderito al progetto dell'INPS "Valore PA" (relativo ai corsi da svolgere nel 2023) ed ha monitorato le attività riferite al bando dell'anno precedente. Le richieste di partecipazione a webinar e seminari brevi sono state valutate di volta in volta e sono stati formati con questa modalità 29 dipendenti. Anche nel 2022 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". Fino ad ottobre 2022 il personale ha potuto fruire dei corsi offerti tramite la piattaforma e learning della PromoPA Fondazione. In particolare, oltre ai corsi già citati in precedenza, sono stati messi a disposizione anche i corsi "Front office e comunicazione", "Linee guida AgID", "Lo smart working nella PA", "Organizzazione degli Enti Locali e il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo" e "Valutazione della performance". Per quanto riguarda la formazione specialistica risultano erogati 1375 interventi formativi (comprensivi dei corsi della piattaforma della Promo PA Fondazione e dei seminari brevi).

Complessivamente nel corso del 2022, tra tutti i percorsi attivati, risultano portati a termine 2039 interventi formativi.

Inoltre, nel 2022 è stata emanata la Circolare Prot. CMRC-2022-0000027 relativa alla partecipazione dei dipendenti a seminari, corsi brevi e webinar. La nuova Circolare ha aggiornato le precedenti, adeguandole alle nuove esigenze e alla nuova struttura organizzativa dell'Ente. È stata predisposta la bozza del nuovo "Regolamento sulle attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale non dirigente" trasmessa al Segretario Generale per il proseguimento dell'iter.

Infine, per quanto concerne l'assistenza offerta agli Enti locali, nel primo trimestre 2022 sono rimasti a disposizione dei Comuni richiedenti i corsi erogati attraverso la Piattaforma *e-learning* della PA360 attivati nel 2021. Dal monitoraggio conclusivo risultano portati a termine un totale di 547 corsi, di cui 187 nel 2022.

## La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dalla competente Struttura inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2022, ha effettuato visite con il Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria obbligatoria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008.

*Tabella n. 11*

<b>VISITE EFFETTUATE ANNO 2022</b>		
<b>MESE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Gennaio	19	10
Febbraio	26	16
Marzo	30	19
Aprile	32	39
Maggio	28	21
Giugno	25	2
Luglio	13	9
Agosto	0	0
Settembre	34	26
Ottobre	33	25
Novembre	40	20
Dicembre	29	22

## **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 2022, in analogia a quanto determinatosi negli anni precedenti.

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 2022 nel mese di luglio e, successivamente, all'approvazione della sottosezione "Performance" del P.IA.O. 2022-2024 a dicembre (come meglio dettagliato in precedenza), pur essendo stati comunque assegnati obiettivi ai Dirigenti con il PEG triennale 2021-2023.

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 aver garantito l'erogazione dei servizi ai quali l'Ente è deputato.

Tale capacità è stata favorita e rafforzata anche dalla revisione della macrostruttura dell'Ente, approvata con decreto del Sindaco Metropolitan n. 125 del 4 agosto 2022, su proposta degli Uffici

della Direzione Generale, in grado di rispondere in modo efficace alle sfide e alle opportunità offerte dall'approvazione a livello nazionale del PNRR, in un'ottica di sviluppo del territorio di riferimento.

Si segnala, inoltre, che gli Uffici del Servizio 1 della Direzione Generale hanno provveduto, nel corso del 2022, all'esame del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente in uso nell'Ente risalente all'anno 2009, con la finalità di procedere ad una sua modifica per renderlo il più coerente possibile con la normativa in materia e più rispondente alle finalità proprie della valutazione della performance come definite nella medesima.

Dal citato esame, sono emersi gli ambiti sui quali intervenire per modificare il suddetto sistema di valutazione. A tal proposito, il Direttore Generale, con nota prot. n. 0049516 del 17/03/2022, ha comunicato al Sindaco Metropolitano i criteri sulla base dei quali procedere ad una modifica del sistema in argomento. Conseguentemente, si è provveduto a redigere l'ipotesi definitiva del nuovo S.MI.VA.P., trasmessa dal Direttore Generale a tutti i Dirigenti dell'Ente ed illustrata nella Conferenza dei Dirigenti, convocata ai sensi dell'art. 33 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Successivamente, a seguito di apposita richiesta del Direttore Generale, sono state convocate le OO.SS. dell'Area Funzioni Locali per il confronto sulla ipotesi del nuovo S.MI.VA.P., che si è tenuto in data 12/10/2022 e si è concluso in pari data con la condivisione tra le parti della suddetta ipotesi.

L'ipotesi di nuovo S.MI.VA.P., come condivisa con le OO.SS., è stata trasmessa dal Direttore Generale, con nota prot. n. 0163858 del 24/10/2022, ai componenti del Nucleo di Controllo Strategico per acquisire dagli stessi il parere vincolante previsto dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009. Il Nucleo, in data 08/11/2022, ha trasmesso agli Uffici della Direzione Generale il proprio parere positivo sulla citata ipotesi, acquisito al protocollo dell'Ente al numero 0172491 dell'08/11/2022.

In data 15 novembre 2022 è stata presentata la proposta di decreto per l'approvazione del nuovo S.MI.VA.P. del personale dirigente della Città metropolitana di Roma Capitale, che è stata poi approvata dal Sindaco Metropolitano in data 22 novembre 2022 con proprio decreto n. 174.

Tale nuovo Sistema, che si inserisce in un processo volto ad avere strumenti sempre più efficaci ed in linea con le evoluzioni intervenute sia a livello normativo, che di Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, verrà applicato a partire dalla valutazione della performance del personale dirigente dell'Ente per l'anno 2023.