

Relazione sulla performance Anno 2023

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

PRESENTAZIONE.....	2
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI.....	3
Analisi di contesto.....	3
L'Amministrazione.....	3
I risultati raggiunti.....	5
Le criticità e le opportunità.....	6
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	7
Albero della performance.....	7
Obiettivi strategici.....	8
Obiettivi e piani operativi.....	8
Obiettivi individuali	8
Obiettivi di anticorruzione e trasparenza.....	11
VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE.....	14
Direttori e Dirigenti.....	14
Personale non dirigente	16
INDAGINI DI QUALITÀ	18
Le indagini di qualità.....	18
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	20
Il contesto finanziario di riferimento	20
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	28
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età.....	28
I percorsi di carriera	28
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali.....	29
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale	30
Il Benessere Lavorativo.....	31
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	34
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità	34
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	35

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.

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).

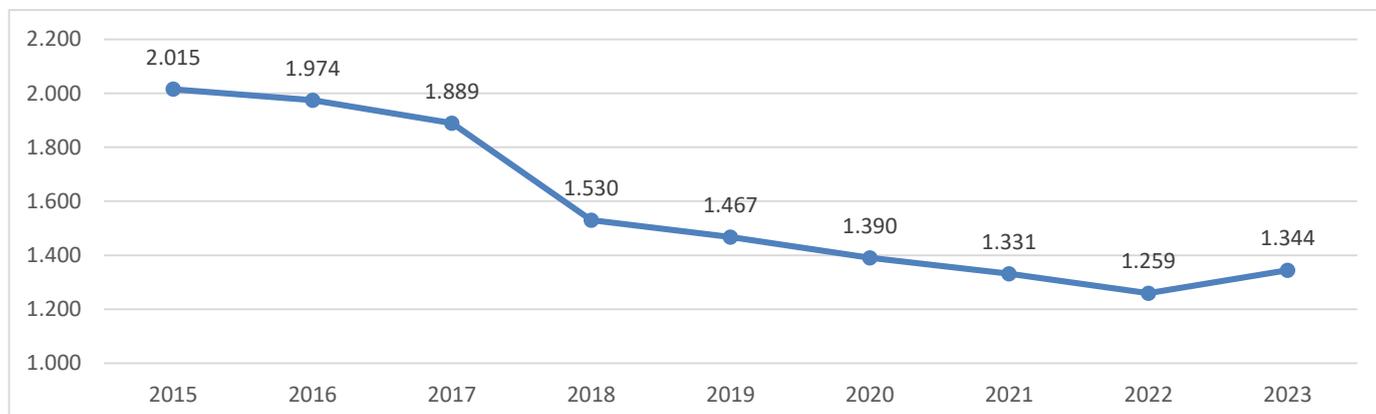
Al 1° gennaio 2024 (dati stimati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.230.292 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma registra un incremento di 13.739 unità (pari al +0,32%) imputabile, nello specifico, esclusivamente ai comuni di hinterland metropolitano, nel complesso dei quali si è registrato un incremento di +14.329 residenti (+0,98%). Di contro, nel Comune Capoluogo si registra una lieve contrazione demografica, in termini assoluti, di 590 unità pari percentualmente al -0,02%.

L'Amministrazione

Le normative intervenute in questi ultimi anni in materia di personale degli enti locali ed in particolare quelle che hanno posto specifici vincoli assunzionali alle amministrazioni locali, unitamente agli interventi normativi adottati dal legislatore, hanno avuto un impatto rilevante sulla consistenza quantitativa e qualitativa della dotazione organica della Città metropolitana che si è notevolmente ridotta tra il 2015 e il 2022, passando da 2.015 unità del 2015 alle 1.259 del 2022.

Motivi concomitanti hanno determinato la predetta contrazione di personale ed in particolare: collocamento in quiescenza di personale, passaggio di personale presso altre amministrazioni a seguito di processi di mobilità, comandi e il trasferimento nei ruoli regionali dei dipendenti interessati dallo spostamento di funzioni e competenze determinato dall'entrata in vigore della legge 56/2014. Nel 2023, invece, si rileva un'inversione di tendenza: per la prima volta, infatti, dopo nove anni si riscontra una variazione media annuale positiva pari al 6,8% con una dotazione organica che conta 1.344 unità di personale.

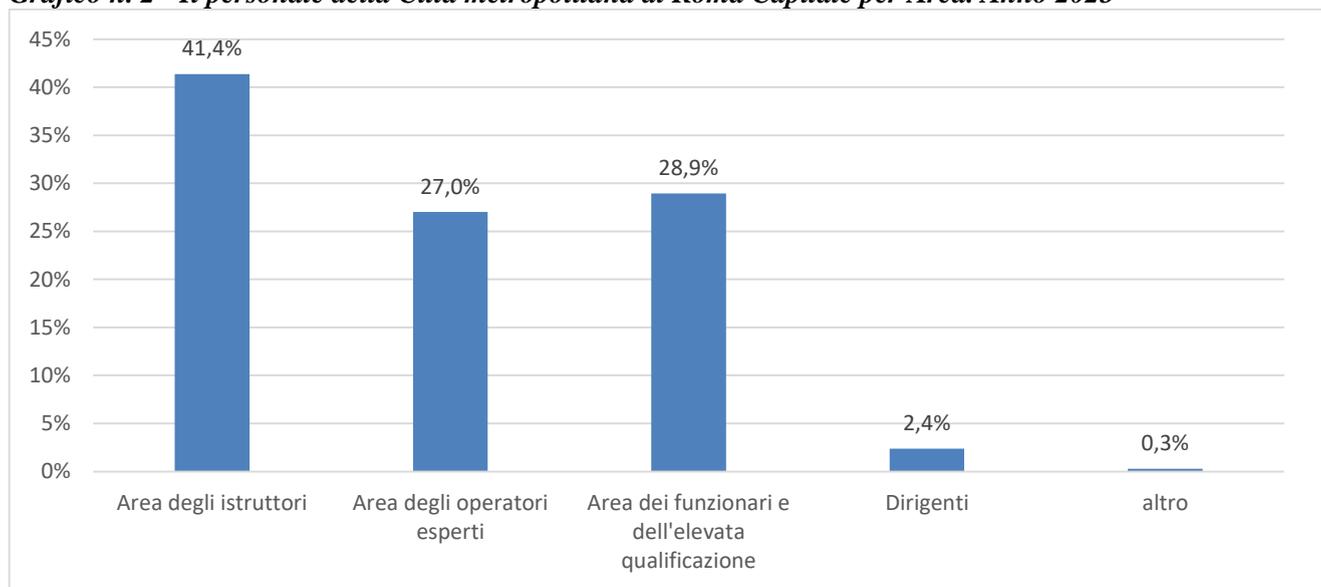
Grafico n. 1: Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale (2015-2023 - 31 dicembre). Numeri assoluti



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

Al 31 dicembre 2023 il personale in servizio presso l'Ente metropolitano ammontava a 1.344 unità, comprensive dei contratti a tempo determinato e dei comandati da altro ente. Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma risulta così ripartito tra le diverse aree: la classe modale è quella relativa all'Area degli Istruttori nella quale risulta collocato ben il 41,4% dell'intero personale; seguono l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il 28,9% e quella degli Operatori Esperti con il 27% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,4%.

Grafico n. 2 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per Area. Anno 2023



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

Inoltre, rispetto agli anni precedenti, si continua a registrare 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 2023, infatti, l'età media del personale è di anni 53,8 a fronte di un valore pari a 53,7 anni registrato nel 2022.

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 Area. Anno2023

Aree	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Operatori Esperti	146	217	363	40,2%
Istruttori	272	284	556	48,9%
Funzionari e dell’Elevata Qualificazione	208	181	389	53,5%
Dirigenti	8	24	32	25%
Altro	4	-
Totale	634	706	1.344	47,3%

I risultati raggiunti

L’adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell’attività dell’Ente, anche per l’anno 2023, ha risentito dei limiti, delle difficoltà e delle criticità di tipo finanziario così come illustrate nelle apposite Sezioni della presente Relazione.

L’approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 sono avvenute entro il primo trimestre dell’anno (rispettivamente con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 10 del 27 marzo 2023 e con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 11 del 27 marzo 2023), mentre l’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) nel corso del secondo trimestre (Decreto del Sindaco Metropolitan n. 51 del 20 aprile 2023). Tali tempistiche, comunque rispettose dei termini di legge, non hanno impedito all’Ente 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.

Tra i contenuti del P.I.A.O. 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.

A tal riguardo, in un’ottica di efficientamento dell’azione amministrativa, la Cabina di regia istituita con Disposizione del Direttore Generale n. 3 del 26/01/2023 e composta dal Segretario Generale-Direttore Generale, dal Direttore dell’Ufficio Centrale “Risorse Umane”, dal Direttore del Dipartimento “Transizione digitale” e dal Presidente del Nucleo di Controllo Strategico, ha ritenuto di applicare in via sperimentale, per l’anno 2023, una metodologia di monitoraggio su un numero limitato di obiettivi selezionati tra quelli della Sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025 - annualità 2023, individuando per ciascuno di essi un indicatore specifico diretto a misurare il Valore pubblico creato

dall'azione dell'Ente, ferma restando la necessità di definire, a partire dal prossimo triennio 2024-2026, specifici obiettivi di Valore pubblico, che saranno oggetto di apposito monitoraggio da parte della suddetta Cabina di regia. Nello specifico i suddetti obiettivi selezionati sono stati in numero di 10 i cui indicatori hanno rilevato, per tutti, il raggiungimento dei target previsti, a conferma dell'impatto positivo dell'azione svolta dall'Ente anche rispetto alla collettività amministrata.

Inoltre, gli obiettivi di valorizzazione e gestionali, 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.

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 2023 i documenti di programmazione economica e di gestione dell'attività dell'Ente hanno visto la luce nei mesi di marzo ed aprile con l'approvazione del Bilancio di previsione in data 27 marzo e l'adozione del P.I.A.O. in data 20 aprile, 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 anche nell'ambito delle competenze esercitate per gli interventi relativi all'edilizia scolastica degli istituti secondari.

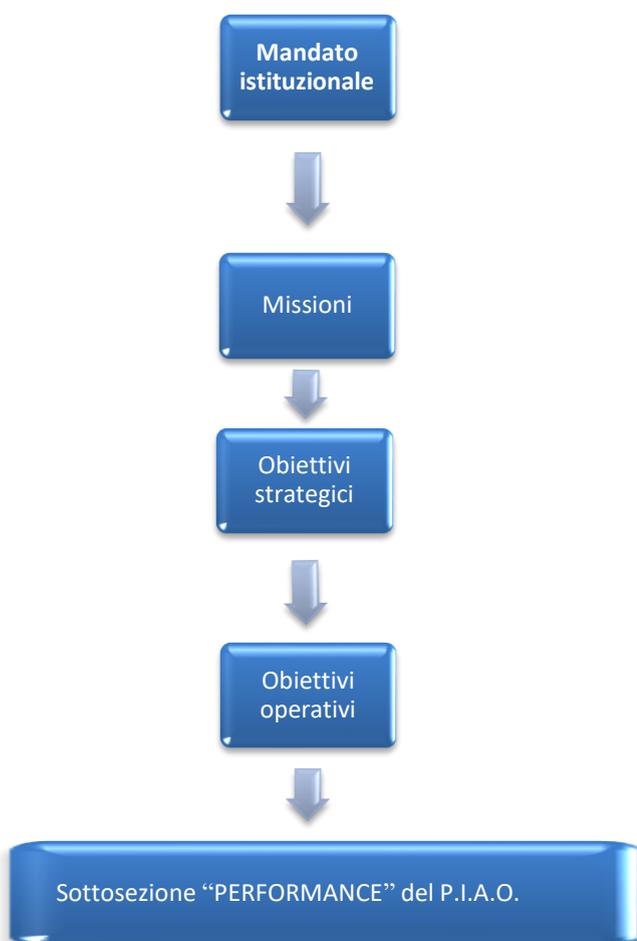
Stante l'approvazione del P.I.A.O. 2023-2025 avvenuta, come detto, nel mese di aprile 2023, sono stati effettuati tre monitoraggi periodici, uno riferito al primo semestre e gli altri due alle date del 30/09/2023 e 31/12/2023.

Per tutti gli obiettivi 2023 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. 2023-2025, 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" del P.I.A.O. 2023-2025, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 51 del 20/04/2023.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/PIAO-2023-2025.pdf>

da pagina 228 a pagina 242

Obiettivi e piani operativi

Tali obiettivi sono reperibili all'interno del DUP 2023-2025, di cui alla Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 8 del 23/03/2023.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2023-2025-1.pdf>

da pagina 143 a pagina 462

Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2023-2025, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 51 del 20/04/2023.

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/PIAO-2023-2025.pdf>

da pagina 261 a pagina 717, per l'annualità 2023.

La sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025 recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrata 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 performance organizzativa è stata misurata e valutata sulla base di n. 6 obiettivi di Ente e della media di realizzazione degli obiettivi di valorizzazione assegnati a ciascun Dirigente.

Gli obiettivi di Ente, per l’anno 2023, sono stati i seguenti:

1. Efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all’alimentazione, all’aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione ‘Amministrazione Trasparente’ del sito istituzionale, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
2. Ottimizzazione delle attività di rilevazione dei rischi corruttivi, di valutazione degli stessi e di monitoraggio delle relative misure di prevenzione e contrasto, ai sensi della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.;
3. Aumento delle somme impegnate in rapporto allo stanziamento di bilancio;
4. Grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni all’Ente per servizi erogati dalla Città Metropolitana di Roma Capitale;
5. Grado di copertura formativa del personale;
6. Capacità di smaltimento dei residui attivi e passivi.

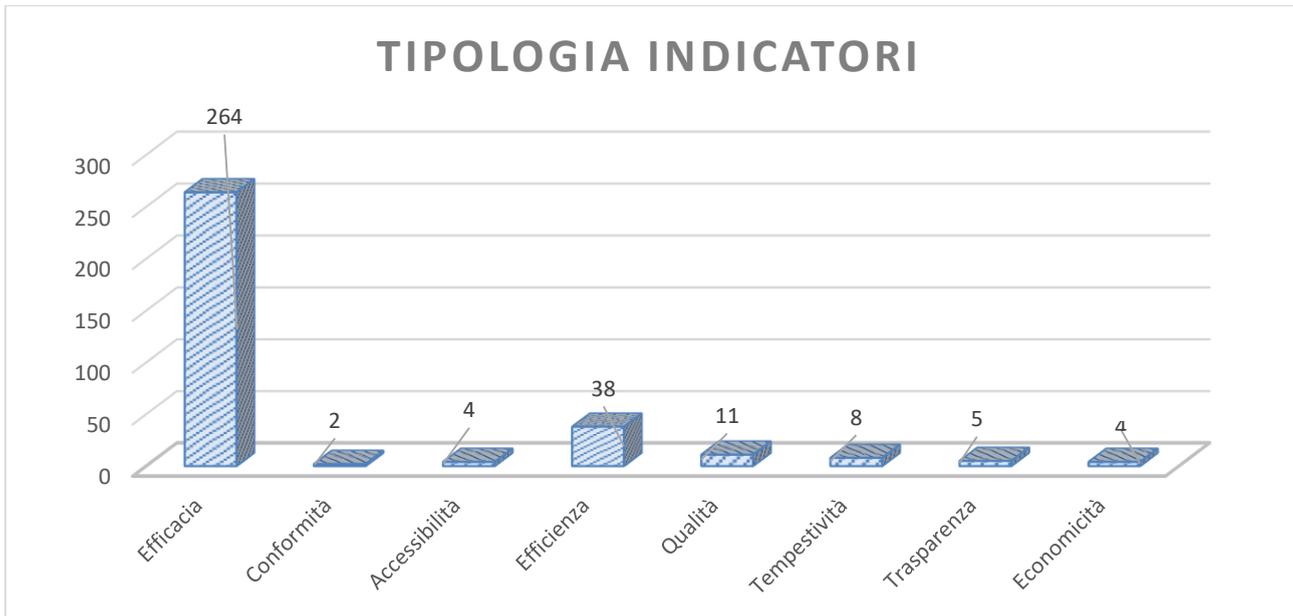
I suddetti obiettivi, ciascuno misurato da uno o più indicatori, sono stati completamente raggiunti e, tenuto conto anche della media di realizzazione degli obiettivi di valorizzazione assegnati a ciascun Dirigente, la performance organizzativa di Ente ha raggiunto complessivamente un livello elevato.

La sottosezione di cui sopra per l’anno 2023 è costituita da n. 134 obiettivi individuali misurati complessivamente da n. 324 indicatori di realizzo, ai quali si aggiungono i n. 6 obiettivi assegnati al Segretario Generale, con funzioni di Direttore Generale, a loro volta misurati da n. 12 indicatori.

Dei n. 140 obiettivi n. 43 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 97 sono gestionali.

Riguardo ai n. 336 indicatori, compresi quelli relativi al Segretario Generale, con funzioni di Direttore Generale, n. 304 sono espressi da formule matematiche e n. 32 sono espressi dalla formula SI/NO; inoltre, riguardo alla tipologia, si rimanda al seguente grafico:

Grafico n. 3: Tipologia degli indicatori di realizzo

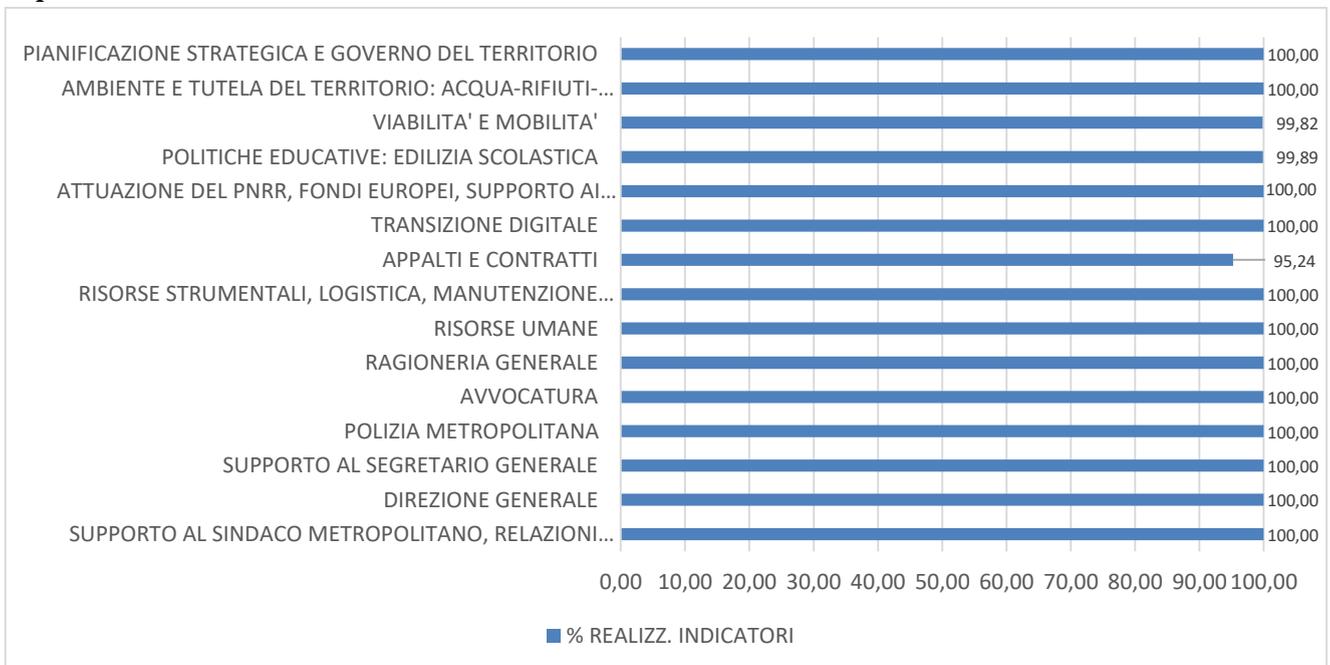


Fonte: elaborazione "Direzione Generale - Servizio 1" su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato, n. 137 obiettivi, compresi i n. 6 assegnati al Segretario Generale, con funzioni di Direttore Generale, hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, n. 1 una percentuale del 98,66%, n. 1 una percentuale del 97,50% e n. 1 una percentuale del 66,66%, adeguatamente motivati negli appositi campi all'interno dell'applicativo S.I.PEG.

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

Grafico n. 4: Percentuale di realizzo indicatori relativa alle Strutture della Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2023



Fonte: elaborazione "Direzione Generale - Servizio 1" 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.

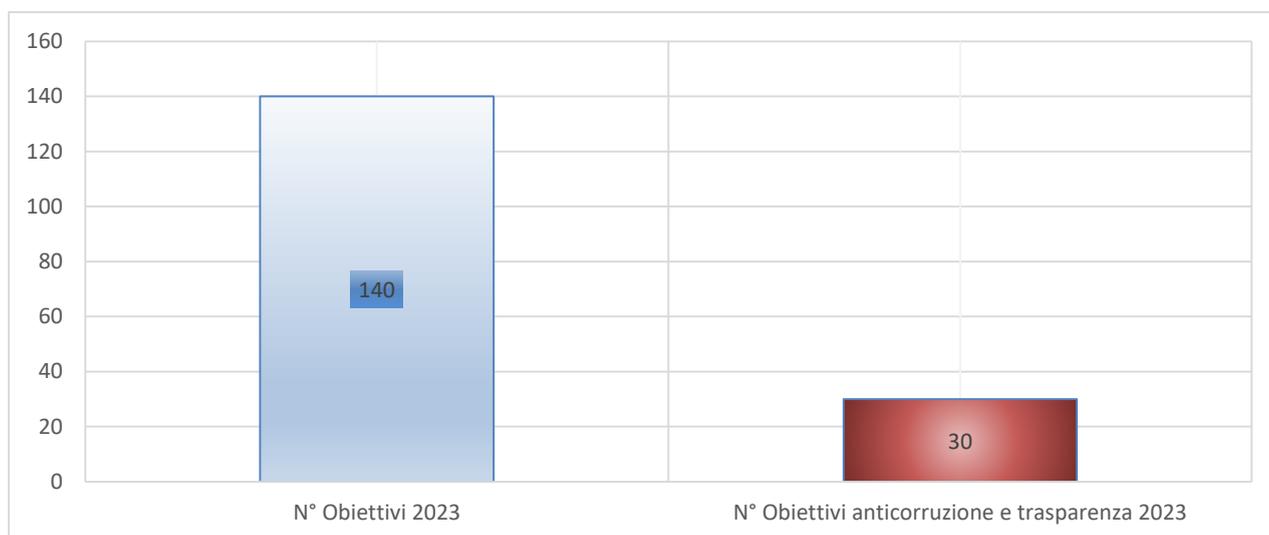
Nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" allegata al Decreto del Sindaco metropolitano n. 231 del 14/12/2022 di adozione del P.I.A.O. 2022-2024, sono riportati i contenuti richiamati nel predetto Decreto Ministeriale così come elaborati sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti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

Con nota prot. n. 13527 del 26/01/2023 avente ad oggetto "PIAO - sottosezione "Performance" 2023-2025. 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 2023 nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2023-2025 sono stati individuati n. 30 obiettivi relativi a anticorruzione e trasparenza su un totale di n. 140 obiettivi (cfr. grafico n. 5). Di questi n. 30 obiettivi, n. 9 sono obiettivi di valorizzazione e n. 21 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 6).

Grafico n. 5 - Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza inseriti nella sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025.



Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1” su dati SIPEG

Grafico n. 6 – Numero obiettivi di valorizzazione e gestionali relativi a anticorruzione e trasparenza



Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1” 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. 2023-2025 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

Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale	Numero obiettivi Totali	Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza
Dipartimento I - POLITICHE EDUCATIVE: EDILIZIA SCOLASTICA	12	0
Dipartimento II – VIABILITÀ E MOBILITÀ	14	6
Dipartimento III – AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO: ACQUA - RIFIUTI - ENERGIA – AREE PROTETTE	13	3
Dipartimento IV – PIANIFICAZIONE STRATEGICA E GOVERNO DEL TERRITORIO	11	3
Dipartimento V – APPALTI E CONTRATTI	7	4
Dipartimento VI - TRANSIZIONE DIGITALE	5	0
Dipartimento VII - ATTUAZIONE DEL PNRR, FONDI EUROPEI, SUPPORTO AI COMUNI PER LO SVILUPPO ECONOMICO/SOCIALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE	8	0
U.C.- RISORSE UMANE	11	0
U.C.- RISORSE STRUMENTALI, LOGISTICA, MANUTENZIONE ORDINARIA PATRIMONIO ED IMPIANTISTICA SPORTIVA	10	1
U.C.- RAGIONERIA GENERALE	12	7
DIREZIONE GENERALE	4	0
SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	6	0
SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E PROMOZIONE SVILUPPO SOCIO-CULTURALE	9	1
POLIZIA METROPOLITANA	9	4
AVVOCATURA	3	0
SEGRETARIO GENERALE	6	1
TOTALI	140	30

Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1” su dati SIPEG

Per l’anno 2023 nella sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025 sono stati inoltre individuati n. 8 obiettivi di semplificazione e n. 17 obiettivi di digitalizzazione.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

Direttori e Dirigenti

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali si è realizzato attraverso l'applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato nell'anno 2022 con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 174 del 22/11/2022 ed applicato per la prima volta per la valutazione riferita al 2023.

Il sistema degli attori del processo di valutazione è indicato, oltre che nel Sistema di cui sopra, anche nel vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Roma Capitale.

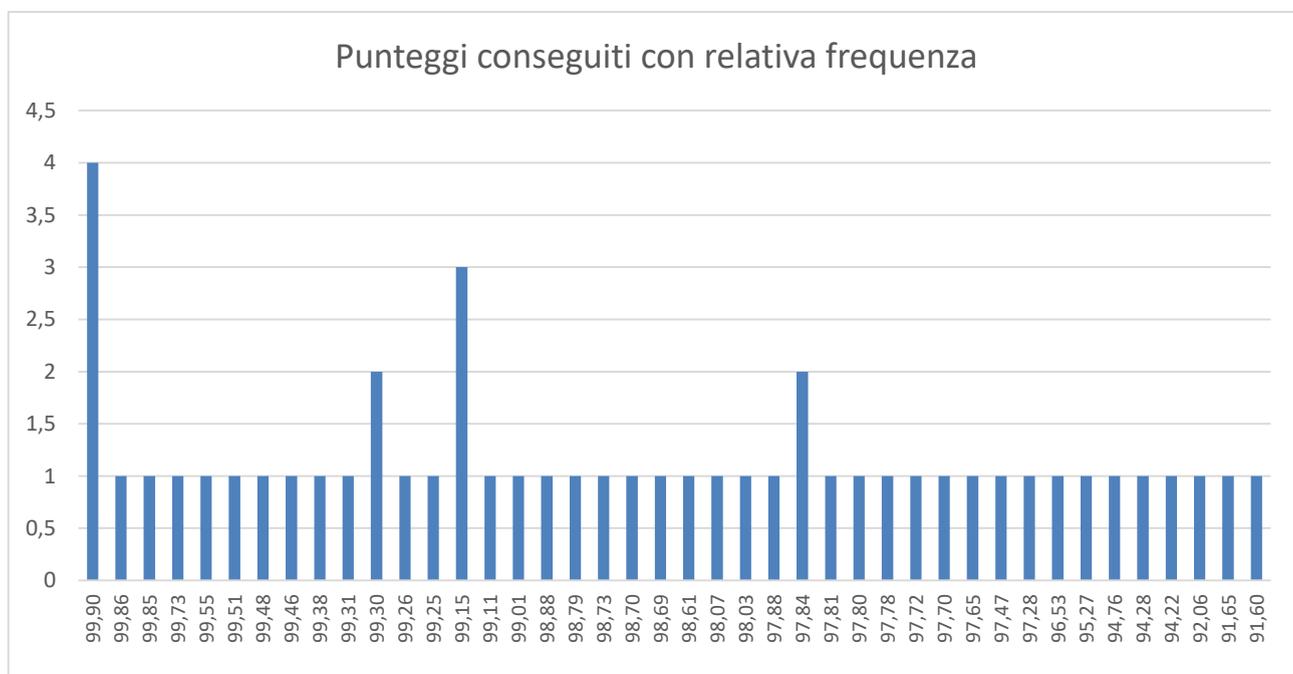
Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2023-2025, la Direzione Generale, per il tramite del Servizio 1 "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica", ha fornito il supporto tecnico-operativo al processo valutativo delle prestazioni dirigenziali.

Le valutazioni dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 14, riferite all'intero periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023.

Le valutazioni dei Dirigenti di Servizio sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 35, riferite all'intero periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023.

Di seguito alcuni grafici riferiti alle valutazioni delle prestazioni dirigenziali per l'intero anno 2023:

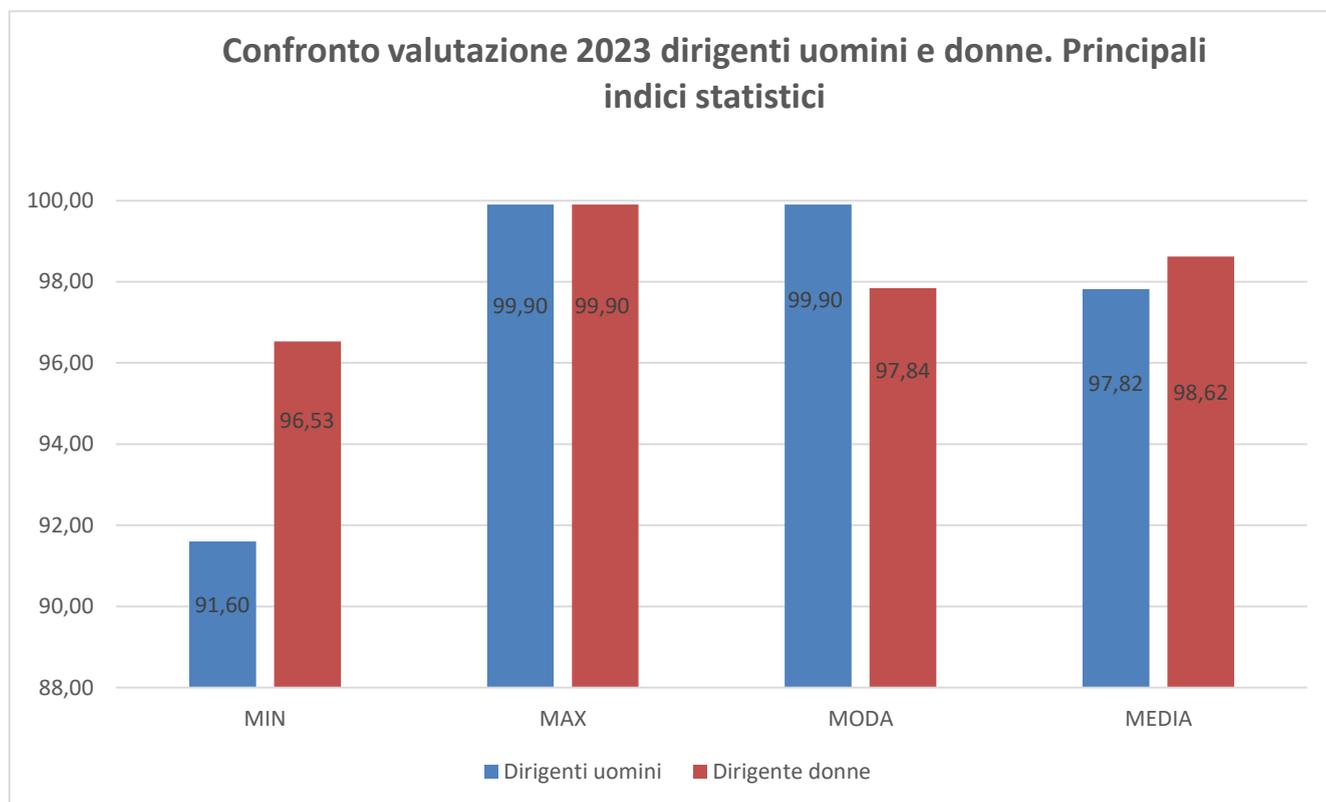
Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2023 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale e Dirigenti



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

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 91,60 punti ad un massimo di 99,90 per una media aritmetica di 98 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) pari a 99,90.

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 2023 ha oscillato tra un minimo di 91,60 ed un massimo di 99,90, con un valore della moda di 99,90 e un valore medio di 97,82; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 96,53 e 99,90, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 97,84 e di 98,62.

Personale non dirigente

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono disciplinate dal CCI sottoscritto in data 18/12/2023, per il triennio 2023-2025.

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%, lo 0% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 2, punteggio pari o superiore al 40% e inferiore al 50%, il 70% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 3, punteggio pari o superiore al 50% e inferiore al 75%, l'80% dell'importo del premio massimo previsto;

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

Il citato accordo 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 del 7%, 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.

Il citato CCI prevede, altresì, risorse dirette ad attribuire, nell'ambito di ciascuna struttura dirigenziale, un importo - pari al 30% del valore medio pro-capite del premio individuale - al personale che abbia assicurato un numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno superiore a 100 e che abbia ottenuto una valutazione media annua superiore al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance. Il suddetto importo è attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria fra tutti i dipendenti in servizio presso ciascuna struttura dirigenziale, stilata in base alla media delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento. La norma contrattuale prevede anche i criteri per dirimere eventuali casi di *ex aequo* nelle graduatorie.

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.

Le procedure tese alla liquidazione dei premi correlati alla performance organizzativa, così come anche quelli relativi alla maggiorazione del premio riferito all'anno 2023 e alla quota del 7% correlata alla

performance individuale, sono avviate e programmate per consentirne la corresponsione sul cedolino stipendiale di giugno 2024.

Nel corso del 2023, 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 € 7.730.236,93. Di questo importo, quello effettivamente già distribuito, a tutto aprile 2023, ai dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 6.085.712. A tale importo dovranno ancora aggiungersi gli ulteriori compensi previsti dalla contrattazione vigente, relativi alla performance organizzativa, al 7% della performance individuale e alle c.d. "eccellenze", le cui liquidazioni sono previste entro il mese di giugno.

In base alle valutazioni svolte nell'anno di riferimento dai Dirigenti responsabili risulta che, per l'anno 2023, il 96,5% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio superiore a 75, l'1,6% nella fascia di punteggio 50-75, lo 0,6% nella fascia di punteggio 40-49,99, l'1,3% nella fascia di punteggio 0-39,99.

Nell'anno 2023 i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa sono stati n. 130, considerando nel computo anche gli avvicendamenti a vario titolo intervenuti. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati attribuiti dal 01/01/2023 con scadenza al 31/12/2023 e l'indennità di risultato per l'anno 2023 è stata corrisposta sul cedolino stipendiale di marzo 2024, sulla base delle valutazioni attribuite dai Dirigenti di struttura e validate dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dal Regolamento Area Posizioni Organizzative.

Il 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 2023, il 95,4% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio 96-100, il 2,3% nella fascia di punteggio 91-95 e il 2,3% nella fascia di punteggio inferiore a 91.

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 2023.

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 utilizzare le indagini di qualità per trarre gli indicatori per la valutazione dei risultati;

2) l'attivazione e l'uso di una piattaforma elettronica, *open source*, per la somministrazione, il caricamento e l'analisi dei questionari finalizzati alla misurazione della qualità percepita (*Lime Survey*); 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'omogeneizzazione, grazie all'utilizzo della suddetta piattaforma elettronica, 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 2023, 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.

Nel corso del 2023, tutte le azioni poste in essere all'interno dell'Ente di sensibilizzazione in relazione all'importanza di consentire all'utente di esprimere il proprio giudizio in merito alla qualità del servizio offerto hanno consentito di incrementare notevolmente le indagini di qualità gestite direttamente dal Servizio 1 della Direzione Generale rispetto al precedente anno. Nello specifico, l'incremento medio percentuale rispetto al 2022 è stato del 112,5%, che in valori assoluti si traduce in 17 nuove indagini di

qualità condotte nel 2023, alle quali si aggiungono 4 indagini inserite nelle annualità precedenti sui servizi in rete ma ancora attive nell'anno di riferimento e 11 indagini di gradimento relativamente ai corsi di formazione. Complessivamente sono state effettuate n. 32 indagini di qualità nel corso del 2023.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle n. 32 indagini di qualità svolte nel corso del 2023, rivolte complessivamente a n. 1.770 soggetti, di cui 763 utenti interni e 1.007 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, che nello specifico ha raggiunto una percentuale pari al 92,6% di giudizi "Molto soddisfatto" e "Soddisfatto".

Tabella n. 3

Giornata Della Trasparenza 2023 "La Prevenzione dei Rischi di Riciclaggio e la P.A."
Customer Satisfaction sui servizi offerti dall'Avvocatura - Anno 2023
Questionario di gradimento sul modello di valutazione di congruità dell'offerta
Incontro Formativo "Il Nuovo Codice Dei Contratti".
Servizio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale Sportello Assistenza ai 120 Comuni della Città Metropolitana di Roma Capitale
Questionario di Gradimento Convenzione Abbonamento Metrebus
Questionario di Gradimento Percorso Formativo "Gestione Del Rischio Cyber"
Corso Pilota Uas, Categoria Open A1-A3 -A2
Questionario di Gradimento Percorso Formativo Security Awareness
Servizio Trattamento Economico - Sportello Assistenza al Personale Anno 2023
Incontri Formativi E Informativi nel Territorio Metropolitano
Customer Satisfaction Incontri Illustrativi P.I.A.O.
Questionario Di Gradimento Corso Security Application
Corso "Partenariato Pubblico Privato e Concessioni per Finanziamento e Gestione di Opere Pubbliche e Servizi".
Questionario di Gradimento Corsi Cyber Security Amministratori It
Questionario di Gradimento Programma Green School Italia
Webinar "Le Regole del Cerimoniale. Come Comportarsi per Accogliere Ospiti ed Organizzare Eventi".
Corso "Istruttoria, Tecniche di Redazione ed Emanazione degli Atti e dei Provvedimenti Amministrativi aggiornato con le modifiche alla L. 241/90 introdotte dalla Legislazione del 2020 e del 2021".
Questionario di Gradimento Corso di Formazione Security Advanced
Questionario di Gradimento Corsi di Formazione sulla Cyber Security
Webinar "I Pareri Legali nel Procedimento Amministrativo: Rischi ed Utilità dinanzi alla Corte dei Conti".
Webinar "Videosorveglianza nell'ambito Pubblico: Le Novità Ispettive ed il percorso di Compliance".
Servizio 1 U.E. "Polizia Metropolitana" - Questionario di Gradimento e Soddisfazione. Anno 2023
Anno 2023 - Valutazione Gestione Esame Idoneità Ruolo Conducenti
Educazione alla Sostenibilità - Questionario di Gradimento
Webinar "Disciplina del Rimborso delle Spese Legali a favore dei Pubblici Dipendenti: Ultime Sentenze e Contratti Collettivi".
Corso RLS
Corso di Primo Soccorso - Base
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

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il contesto finanziario di riferimento

Anche per il 2023, 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 2022, ha significativamente condizionato le aspettative di crescita del Paese, con impatti negativi sul costo della vita e sulle fonti energetiche.

Analogamente, i fatti avvenuti in Israele nel mese di ottobre 2023 e la conseguente destabilizzazione di tutta l'area geografica del Medio Oriente e del Mar Rosso, hanno avuto ripercussioni sui costi delle materie prime e della fornitura energetica.

Riguardo al Bilancio di Previsione 2023-2025, 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, sia per l'anno 2023 che per l'annualità 2024.

Inoltre, relativamente al contributo alla manovra di finanza pubblica, nonostante i contributi/mitigazioni che si sono succeduti negli anni, questo risulta ancora troppo elevata rispetto alle effettive capacità di spesa dell'Ente.

La quota di risorse proprie utilizzata per fare fronte agli obblighi derivanti dalla normativa summenzionata ammonta, infatti, ad € 198.649.122,35 interamente versata nell'annualità di riferimento del rendiconto della gestione, corrispondente al 34,93% delle risorse disponibili dell'Ente.

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate, il Rendiconto 2023 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un avanzo di amministrazione di oltre 184 milioni di euro, pertanto superiore rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (oltre 137 milioni di euro).

Di tale avanzo la parte disponibile da destinare ad eventuali spese correnti è pari ad € 11.870.997,68 (6,45% dell'importo dell'avanzo), mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

Tabella n. 4

TIPO VINCOLO	IMPORTO
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	45.500.000,00
Fondo Passività Potenziali	13.000.000,00
Altri accantonamenti	18.300.000,00
Vincoli derivanti da trasferimenti	63.585.234,94
Vincoli derivanti da finanziamenti	4.123.726,76
Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente	18.770.951,92
Vincoli di destinazione agli Investimenti	9.025.826,31
Avanzo disponibile	11.870.997,68
Totale	184.176.737,61

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio

SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2023 sono stati assunti impegni pari all'89,26% 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 – Ripartizione spesa corrente 2023 per Missioni



Fonte: elaborazione su dati provenienti da "Esposizione semplificata dei dati di Bilancio".

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

Missione	Impegnato 2023	Impegnato 2022	Impegnato 2021
Miss. 01 - servizi istituzionali, generali e di gestione	279.801.828,95	277.944.280,01	281.964.635,41
Miss. 04 - istruzione e diritto allo studio	66.660.382,15	56.239.072,64	54.524.673,83
Miss. 05 - tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1.312.864,75	3.369.640,70	620.294,52
Miss. 06 - politiche giovanili, sport e tempo libero	347.161,00	174.956,55	373.254,15
Miss. 07 - turismo	300.000,00	300.000,00	100.000,00
Miss. 08 - assetto del territorio ed edilizia abitativa	9.329.999,56	5.998.700,76	6.184.592,48
Miss. 09 - sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	15.463.661,53	16.963.971,77	14.253.268,95
Miss. 10 - trasporti e diritto alla mobilità	25.958.944,13	19.199.805,70	21.786.482,92
Miss. 11 - soccorso civile	23.995,48	56.521,08	87.325,12
Miss. 12 - diritti sociali, politiche sociali e famiglia	81.806,77	131.806,77	210.063,86
Miss. 14 - sviluppo economico e competitività	3.133.676,13	2.759.766,74	3.171.534,14
Miss. 15 - politiche per il lavoro e la formazione professionale	59.973.535,28	54.835.179,22	44.928.012,54
Miss. 16 - agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	4.594,50	9.028,36	21.028,36
Miss. 19 - relazioni internazionali	42.060,00	78.490,00	7.000,00
Miss. 50 - debito pubblico	17.032.112,28	17.081.439,03	29.525.281,20
TOTALE	479.466.622,51	455.142.659,33	457.757.447,48

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2021-2023, si ha la seguente situazione:

Tabella n. 6

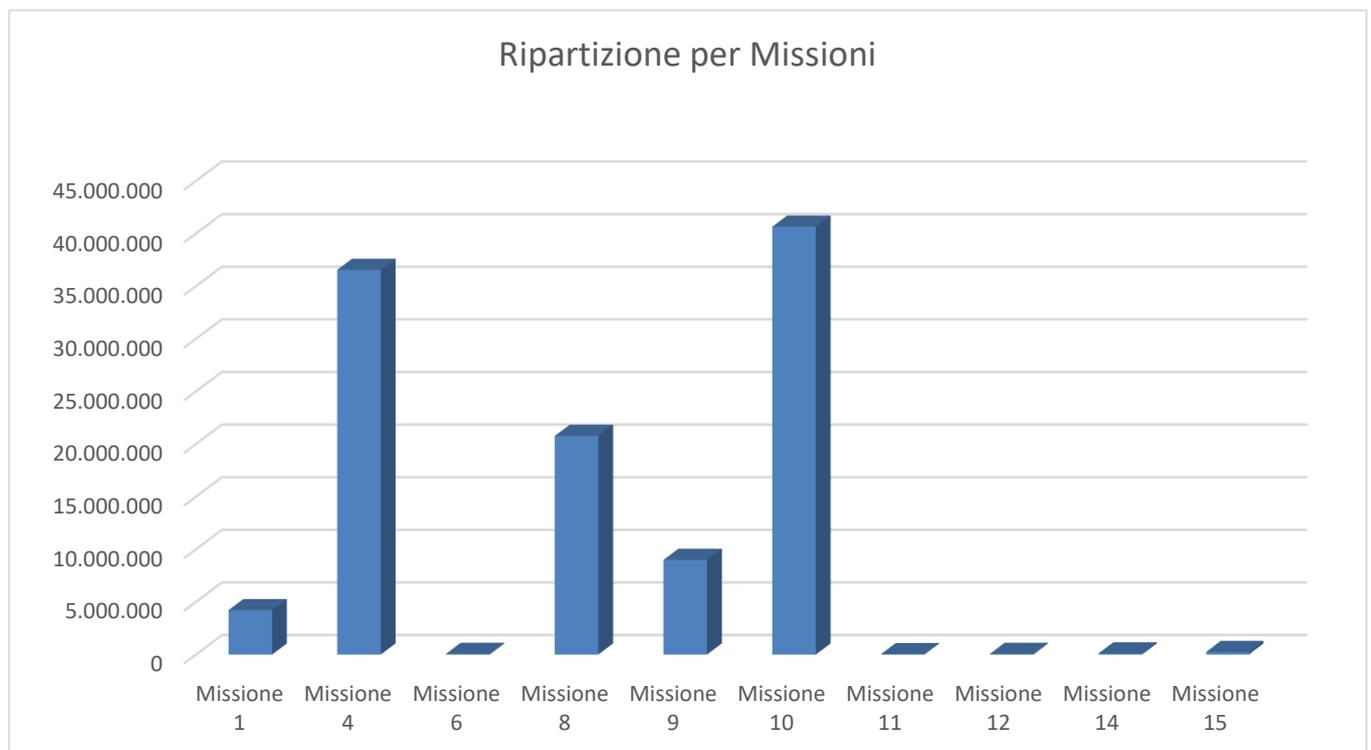
<i>ANNO</i>	<i>% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO</i>
2021	86,46
2022	85,74
2023	89,26

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale, nell'anno 2023 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto, per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza, la spesa di euro 111.722.096,72, distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

Grafico n. 10 - Ripartizione spesa in conto capitale 2023 per Missioni



Fonte: elaborazione su "Esposizione semplificata dei dati di Bilancio"

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

Missione	Impegnato 2023	Impegnato 2022	Impegnato 2021
Miss. 01 - servizi istituzionali, generali e di gestione	4.219.458,57	3.373.608,24	2.512.948,80
Miss. 04 - istruzione e diritto allo studio	36.557.674,14	17.307.669,45	8.121.469,60
Miss. 06 - politiche giovanili, sport e tempo libero	67.600,00	11.950,00	437.154,20
Miss. 08 - assetto del territorio ed edilizia abitativa	20.781.138,49	5.525.370,53	1.905,95
Miss. 09 - sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	9.002.630,57	2.117.188,01	1.292.340,92
Miss. 10 - trasporti e diritto alla mobilità	40.654.595,80	20.658.786,72	20.103.952,09
Miss. 11 - soccorso civile	44.000,00	60.000,00	25.316,90
Miss. 12 - diritti sociali, politiche sociali e famiglia	59.999,16	0,00	0,00
Miss. 14 - sviluppo economico e competitività	104.999,99	0,00	0,00
Miss. 15 - politiche per il lavoro e la formazione professionale	250.000,00	0,00	0,00
Totale *	111.742.096,72	49.054.572,95	32.495.088,46

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio

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

ENTRATE

Nell'anno 2023, l'andamento complessivo delle entrate è stato positivo; in particolare l'imposta RCAuto ha visto superare lo stanziamento previsto in bilancio per € 11.003.215,01 (rispetto ai 155 milioni preventivati, per un totale di 166.003.215,01 che è al lordo del contributo di finanza statale). Tale circostanza è da ascrivere alla crescita del relativo mercato la quale, secondo fonti Ania, è stata del 6% rispetto all'anno 2022, anche se ancora significativamente inferiore rispetto ai dati 2012. Si è, altresì, distanti anche dal periodo precedente la pandemia, nel quale il totale degli accertamenti definitivi è stato pari a 182 milioni di euro.

La tendenza dovrebbe essere comunque in rialzo, alla luce del fatto che dal 2024 entrerà in vigore l'obbligo di assicurare gli autoveicoli indipendentemente dal loro utilizzo (direttiva UE 2118 del 24 novembre 2021).

Riguardo, invece, il tributo IPT, nonostante vi sia stata la riduzione delle formalità del 2,2%, si è registrata una crescita dell'accertamento, rispetto al 2022, anche se permangono gli effetti negativi sul mercato dell'auto determinati dalla carenza di materie prime quali i semi conduttori, a cui vanno aggiunte le conseguenze della perdita di gettito dovuta sulle immatricolazioni delle società di noleggio con sede nei territori delle Province Autonome che in passato avevano la sede legale nell'area metropolitana di Roma.

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. L'effetto di quanto sopra 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, a partire dal 2012, macroscopici incrementi delle formalità e degli incassi per l'IPT e, per effetto trascinarsi, 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 2023 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.

Pertanto, si può confermare come anche nell'anno 2023, 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.

Si evidenzia, inoltre, che l'Ente nel corso del 2023 ha proseguito, con il supporto operativo fornito da Aci Pra di Roma, le azioni di recupero tramite la notifica di accertamenti esecutivi, ai sensi di legge nei confronti delle società di noleggio di cui sopra; nello specifico, nel 2023, sono stati notificati atti di recupero per un importo complessivo comprensivo di sanzioni ed interessi pari ad € 73.380.163,37 relativi all'IPT 2018.

Infine, al fine di far fronte all'erosione delle entrate operata da tali società e nell'ottica di assicurare l'equilibrio di bilancio, con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 71/2023 è stato modificato il Regolamento IPT (datato 2016), incidendo su alcune agevolazioni con particolare riferimento all'aumento della tariffa base IPT per i veicoli ad alimentazione ibrida ed elettrica; tali effetti saranno visibili a partire dall'anno 2024.

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 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).

Già nel corso del 2022 era stata effettuata una articolata attività di riconciliazione dei crediti/debiti della Città metropolitana di Roma Capitale nei confronti della Regione Lazio, alla quale si è affiancata quella di invio di note interruttrive dei termini prescrizionali e quella consistente in riunioni ed incontri operativi.

Nel mese di dicembre dello stesso anno, sono state definite le risultanze dei reciproci aspetti creditori e debitori tra i due Enti. Subito dopo, a gennaio 2023, la Regione Lazio ha dato seguito ai pagamenti più vetusti. Infine, nel corso del 2023, si è proceduto con un monitoraggio sull'andamento dei versamenti da parte della Regione di cui al prospetto contabile definitivo di riconciliazione firmato delle partite creditorio/debitorie.

Nel corso dell'anno 2023 gli incassi scaturiti sulla base del suddetto tavolo tecnico congiunto tra i due Enti sono stati pari ad € 32.614.197,33, di cui:

- € 31.346.183,12 POR 2007-2013;
- € 193.170,18 ristoro spese per immobile Via Monte delle Capre;
- 416.148,11 rimborso per funzioni espletate;
- 198.684,85 rimborso personale passato alla Regione;
- 460.011,07 poste varie.

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.

Sono state accertate somme per un totale di € 785.456.541,02, di cui € 539.838.567,61 incassate ed € 245.617.973,41 conservate tra i residui.

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

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

TITOLO	IMPORTO 2023	IMPORTO 2022	IMPORTO 2021
Titolo I – Entrate tributarie	343.447.856,34	309.919.839,35	320.062.483,23
Titolo II – Trasferimenti correnti	197.190.185,39	219.970.084,03	143.480.021,90
Titolo III – Entrate extratributarie	28.064.968,78	19.705.942,18	18.339.705,00
Titolo IV – Entrate in conto capitale	149.708.261,93	130.818.751,97	195.469.605,97
Titolo V – Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	2.000.000,00	816.638,56
Titolo VI – Accensione di prestiti	0,00	4.950.000,00	0,00
Titolo VII - Anticipazioni da Istituto Tesoriere/Cassiere	0,00	100.000.000,00	0,00
Titolo IX – Entrate per conto terzi e partite di giro	67.045.268,58	78.186.671,93	39.971.088,73
TOTALE	785.456.541,02	865.551.289,46	718.139.543,39

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio

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

Tabella n. 9

TITOLO			
I e II			
DESCRIZIONE TITOLO			
Spese correnti e spese in conto capitale			
Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021
	- 11	-12,06	-9,22

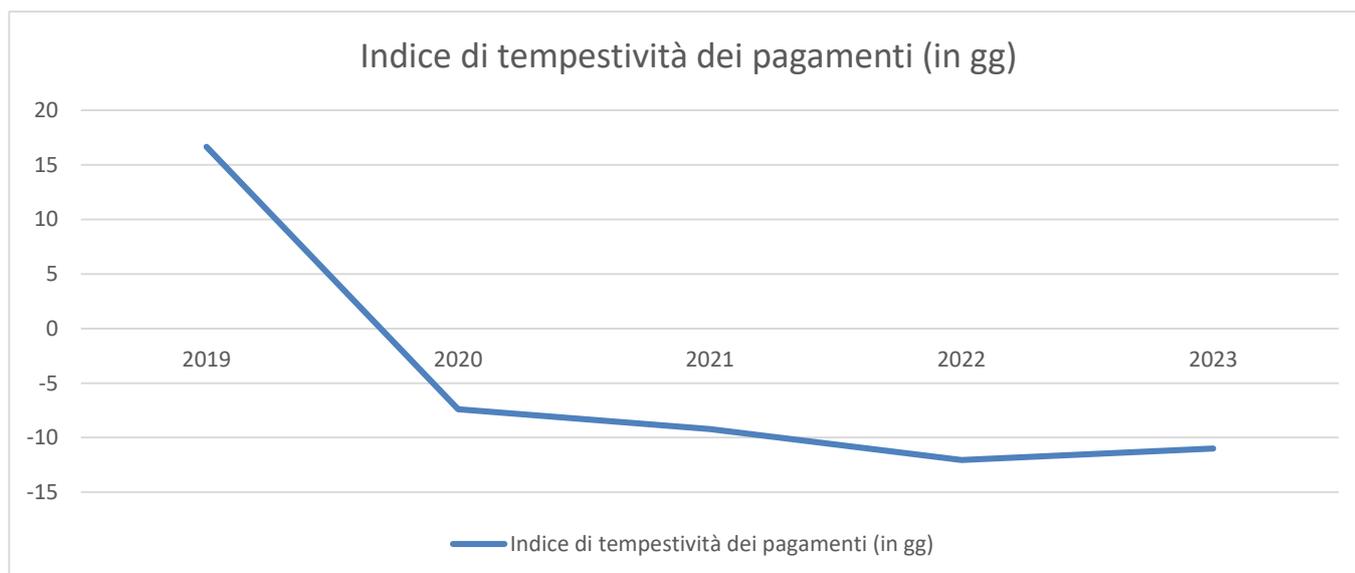
Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2023

Si conferma, pertanto, la tendenza positiva riguardo questo importante indicatore: il segno “-”, infatti, sta a significare che il pagamento della fattura è stato effettuato prima del termine massimo stabilito dalla legge (di norma 30 giorni dalla data di emissione).

Nello specifico, un indicatore di tempestività dei pagamenti di -11 (come quello effettivamente conseguito nel 2023) indica che il pagamento è stato effettuato, in media, a 19 giorni dal suddetto termine, mentre un indicatore di tempestività dei pagamenti di 16,65 (come quello conseguito nel 2019) evidenzia che i pagamenti sono stati effettuati, sempre come media, a 46 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 e, come risulta anche dal grafico seguente, vi è stato un significativo miglioramento in tal senso.

Grafico n. 11 – Indice di tempestività dei pagamenti dal 2019 al 2023



Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2023

Concludendo questa disamina circa il contesto finanziario che ha fatto da cornice per l’anno 2023, 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 OPPORTUNITÀ 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 2023 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 709 unità, pari al 52,8% del personale (comprensivo del personale assunto con contratto a tempo determinato e dei comandati da altro Ente), mentre le donne sono il 47,2% (635 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%.

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,5% ha meno di 30 anni, il 6% tra i 31 e i 40 anni, il 27,8% tra i 41 e i 50 anni, il 35,5% tra i 51 e i 60 anni, il 30,3% 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 60 anni e più.

Rileva però segnalare che la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni d'età è progressivamente in crescita nel confronto con le annualità precedenti.

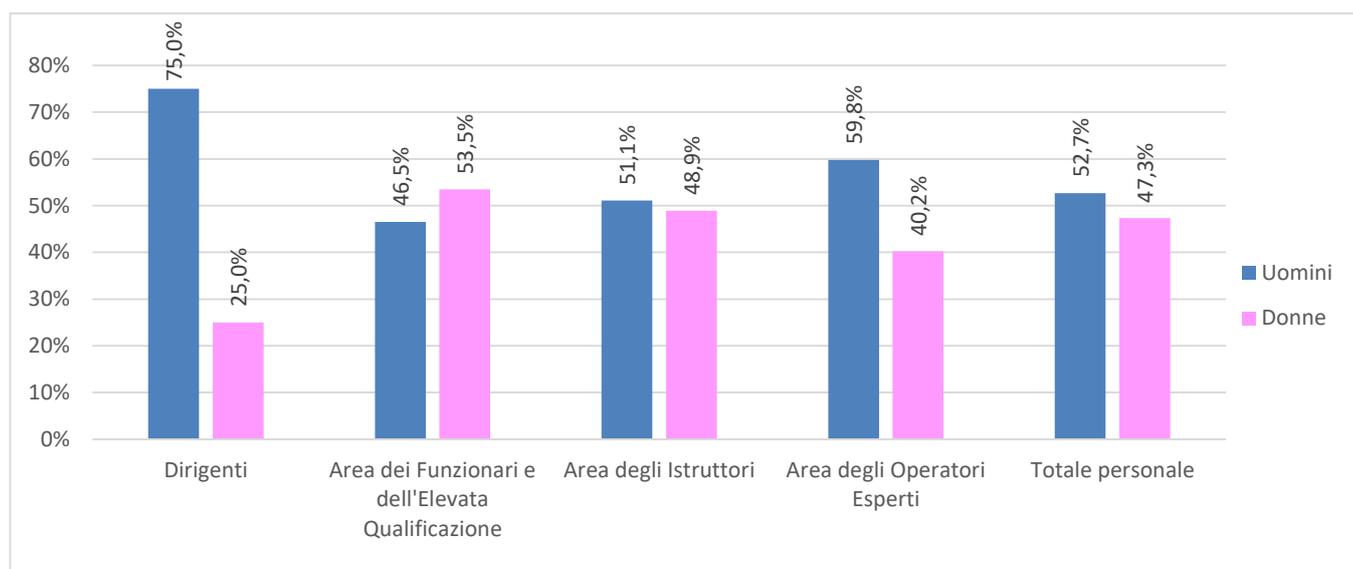
Uomini e donne si ripartiscono ugualmente fra le diverse classi di età. Infatti sia le donne che gli uomini registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (rispettivamente pari al 37% e al 34,1%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale abbia raggiunto un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale.

I percorsi di carriera

Come è stato possibile notare nei paragrafi precedenti, nel complesso del personale della Città metropolitana di Roma Capitale, tra i diversi inquadramenti professionali la classe modale più ampia è quella relativa all'Area degli Istruttori; seguono le Aree degli Operatori Esperti e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione mentre il personale dirigente rappresenta una percentuale residuale.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nei diversi inquadramenti professionali? La percentuale di donne è superiore nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, rappresentando il 53,5% del personale iscritto, mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nell'Area degli Istruttori (il 51,1%), in quella degli Operatori Esperti (il 59,8%) e nell'Area dei dirigenti: ben il 75% del personale di livello dirigenziale è di genere maschile contro il 25% 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. 12 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale: composizione di genere per Area. Anno 2023



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

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa, al 31 dicembre 2023, il 53,3% degli stessi è stato attribuito a donne e il restante 46,7% agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione emerge come il 31,5% degli uomini e il 31,3% delle donne sia titolare di una Posizione Organizzativa.

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 Aree professionali del personale non dirigente, inferiore complessivamente per le donne lavoratrici di 2.438,00 €, si rileva per le donne inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti la differenza maggiore pari a 1.932,90 € (percentualmente pari al -7,76%); di contro le donne inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione percepiscono uno stipendio superiore di 562,30 € a quello dei loro colleghi maschi.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, si evidenzia che oltre 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 31,3% è in possesso di una laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e abilitazioni o specializzazioni post laurea).

Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,3% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 36 dipendenti (il 2,7% del totale) hanno un contratto part-time e, di questi, il 63,9% è composto da personale femminile, a conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita e 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 verticale al 33% e al 66% sono appannaggio esclusivo delle donne, così come la tipologia di part-time misto e/o orizzontale all'83%, mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time al 50%. Si rileva, inoltre, che il part-time verticale al 50% è la tipologia con la maggiore incidenza (il 47,2% dei dipendenti con un contratto part-time).

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 2023 i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 4.410 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 59,6% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 49% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 8.447) sono state fruite dalle donne contro il 51% dagli uomini (in valore assoluto pari a 8.786 ore).

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

Le Azioni Positive previste dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), inserite all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), sono articolate in quattro macro aree che riguardano le seguenti finalità proprie del Comitato:

- la promozione della parità e delle pari opportunità;
- la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro;
- il benessere organizzativo;
- il contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- la lotta e la prevenzione alla violenza di genere.

Ciascuna di queste aree è declinata in specifici obiettivi e relative azioni da realizzare che corrispondono ai punti seguenti:

1. Rafforzamento dell'azione del CUG della Città metropolitana di Roma Capitale 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 la conciliazione tempi di vita e di lavoro - Prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress da lavoro correlato.
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

Nel corso dell'anno 2023 l'Ente metropolitano ha collaborato attivamente con il CUG ai fini dell'effettiva realizzazione di alcune Azioni proposte.

- Dal punto di vista degli aspetti comunicativi delle attività del Comitato rileva evidenziare che attraverso la pagina web ad esso dedicata, mediante l'invio di comunicazioni per posta elettronica e anche attraverso l'affissione di locandine in spazi appositamente dedicati, sono state pubblicizzate e divulgate le principali iniziative promosse dal CUG.
 - Nel corso dell'anno in analisi il magazine della Rete dei CUG è stato inviato indistintamente a tutti i componenti del Comitato. Tutte le giornate di formazione promosse dalla Rete nazionale dei CUG sono state divulgate ed estese alla partecipazione dei medesimi componenti.

- Per quanto riguarda le attività, le iniziative formative e di raccordo promosse dalla Rete CUG nazionale, la Presidente del CUG metropolitano ha preso parte alle stesse sia in presenza, che da remoto.
- La Consigliera delegata alle Pari Opportunità della Città metropolitana di Roma Capitale ha favorito la collaborazione e l'interlocuzione del CUG nell'ambito della costituzione del "Tavolo di coordinamento dei Centri Antiviolenza del territorio metropolitano". Sempre in collaborazione con la Consigliera alle Pari Opportunità è stata favorita la partecipazione della Città metropolitana di Roma Capitale con una propria squadra alla manifestazione "Race for the cure".

Nell'ambito delle attività di prevenzione e screening che si legano alla manifestazione in analisi è stato rinnovato un accordo con la Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS.

L'accordo prevede l'assegnazione alla Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS, in comodato d'uso, per 24 mesi, di un ambulatorio mobile su mezzo di proprietà della Città metropolitana di Roma Capitale, ai fini dell'uso per le attività di screening e prevenzione dei tumori al seno organizzate da Komen Italia.

Tale ambulatorio mobile, tramite la Komen Italia e la Carovana della Prevenzione, ha raggiunto 60 Comuni dell'Area metropolitana nel corso del 2023 e auspica nelle sue attività di raggiungere nel corso del 2024 i restanti comuni nonché le zone più disagiate e periferiche della Capitale. Ciò con lo specifico scopo di offrire prevenzione gratuita contro i tumori del seno alle donne residenti in questi territori.

- Tra le Azioni Positive proposte dal CUG metropolitano, è stato stipulato un protocollo di intesa con l'Ordine degli Psicologi del Lazio - tavolo tecnico della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.

Tale protocollo si propone tra i suoi scopi l'obiettivo di comprendere e condividere una serie di interventi volti a sostenere gli aspetti funzionali, nonché i processi e le condizioni di benessere psicologico per una migliore qualità di vita/lavoro dei dipendenti. Dopo un primo confronto con l'Ordine degli Psicologi, è stata avviata una fase preliminare di analisi organizzativa, che è iniziata con incontri con il gruppo apicale della dirigenza. Successivamente sono stati coinvolti e chiamati a partecipare il personale di tutti i livelli organizzativi attraverso iniziative di condivisione e di raccolta delle esperienze. Tali confronti hanno rappresentato il primo passo di un processo virtuoso di ascolto e monitoraggio dei vissuti lavorativi, funzionali a una ricostruzione cognitiva dei sensi e significati del lavoro, attraverso nuovi processi di identificazione e esplorazione organizzativa.

Il Benessere Lavorativo

Benessere Organizzativo

Facendo seguito ai lavori avviati nell'anno 2022, in stretta collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia, sulla base dello schema adottato con Decreto del Sindaco n. 18/2023, è stato sottoscritto l'accordo con l'Ordine degli Psicologi del Lazio per la partecipazione di rappresentanti delle Parti a tavoli di lavoro per consentire la realizzazione di attività e di progetti in favore dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, per l'elaborazione di progetti di ricerca e intervento rivolti ai diversi ambiti di interesse della Città metropolitana in quanto convergenti con le finalità istituzionali dell'Ordine degli Psicologi, per la definizione di percorsi formativi idonei allo sviluppo delle competenze dei dipendenti e collaboratori dell'Ente nonché per l'analisi, la progettazione, l'erogazione, il monitoraggio e/o lo sviluppo innovativo dei servizi dell'Amministrazione per sostenere processi e condizioni di benessere psicologico e qualità di vita/lavoro dei dipendenti.

Alla luce delle finalità proposte, il tavolo tecnico ha pianificato le attività da realizzare, raccogliendo i dati

aggregati necessari per l'analisi del cambiamento organizzativo attraverso l'esame del contesto organizzativo e di un'apposita check list.

Il progetto sperimentale, presentato nel corso di un evento ad hoc, per il 2023 ha coinvolto il personale dirigente mediante interviste personali condotte da due rappresentanti dell'Ordine degli Psicologi.

Le attività poste in essere hanno avviato un percorso di esame finalizzato alla proposta di iniziative significative da porre in essere per favorire il benessere dei dipendenti che troverà prosecuzione anche nell'anno 2024, mediante il coinvolgimento del personale non dirigente.

La formazione 2023

La formazione destinata ai dipendenti dell'Ente, nel corso del 2023, 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.

Analizzando costantemente le esigenze formative e monitorando le scadenze, sono stati realizzati corsi in tema di Sicurezza sui luoghi di lavoro per un totale di 1.293 interventi formativi erogati. Per il personale del settore Viabilità è stata realizzata la formazione relativa all'uso di mezzi speciali (di base e di aggiornamento) e quella per l'apposizione della segnaletica stradale rivolta a preposti e lavoratori. In collaborazione con i Vigili del Fuoco si sono svolti gli esami Antincendio finalizzati all'idoneità tecnica e la formazione relativa all'Antincendio Boschivo per il personale OSA. Tramite la convenzione Consip in essere con l'RTI Sintesi è stata realizzata sia la formazione rivolta a lavoratori e a Dirigenti, di base e di aggiornamento, sia la formazione dedicata a figure specifiche (di base relativamente a BLSD, Primo Soccorso, Preposti e Coordinatori della Sicurezza nei Cantieri, di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza). Per fronteggiare tempestivamente le ulteriori necessità emerse sono stati realizzati, al di fuori della Convenzione Consip, ulteriori interventi formativi dedicati ai Coordinatori della sicurezza dei Cantieri sia base che di aggiornamento.

Per provvedere alle esigenze del Dipartimento II - Viabilità - dell'Ente, è stato realizzato un percorso formativo abilitante per l'espletamento dei servizi di "Polizia Stradale", svolto ai sensi dell'art. 12 del Codice della Strada, comma 3, lettere b) e c). Circa 40 dipendenti, con profilo professionale cantonieristico o assegnati agli Uffici del settore Viabilità, hanno frequentato utilmente il corso (realizzato in presenza presso la sede di Viale Ribotta) ed hanno conseguito la certificazione finale.

In collaborazione con la Direzione Generale e con l'Ufficio di Supporto al Segretario Generale dell'Ente, sono stati realizzati due incontri formativi: il Convegno "Pianificazione integrata, capitale umano, digitalizzazione: nuovo ruolo e nuove competenze per il management pubblico - Le Città Metropolitane al servizio dei territori" che ha visto anche la partecipazione di alcuni rappresentanti del territorio metropolitano. In questa occasione è stato presentato il P.I.A.O. dell'Ente con particolare riguardo agli aspetti dell'Anticorruzione e della Trasparenza e la "Giornata della trasparenza 2023". Il secondo incontro, "La prevenzione dei rischi di riciclaggio e la P.A.", rivolto a Dirigenti e Direttori dell'Ente, Funzionari e Referenti interni sulla materia, ha visto relatori di pregio esperti in materia e testimonial di altre Pubbliche Amministrazioni come Banca d'Italia e INPS e si è svolto in presenza presso la Sede di Palazzo Valentini e con collegamento da remoto al fine di agevolare la partecipazione e di estenderla a tutto il personale

interessato. Considerato il ruolo di assistenza che la L. 56/2014 conferisce alla Città metropolitana, è stato consentito anche ai Comuni del territorio metropolitano di seguire l'incontro via web.

È stata fronteggiata l'esigenza di aggiornamento in materia di contratti pubblici, in considerazione delle recenti importanti modifiche apportate al Codice dei Contratti (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36). All'uopo sono state organizzate due edizioni formative con i Consiglieri di Stato che hanno collaborato alla stesura delle nuove norme. Sempre in tema di contratti pubblici è stata inoltre sfruttata l'opportunità, a costo zero, presentata dall'Università di Bologna: i 5 webinar proposti, fruibili indipendentemente l'uno dall'altro, hanno riscontrato complessivamente 89 partecipazioni.

Prestando attenzione alle opportunità gratuite l'Amministrazione ha aderito alle iniziative rientranti nel "Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale dei RUP" realizzate dal Ministero delle infrastrutture e trasporti, ITACA, IFEL e SNA. L'Ufficio Formazione ha promosso nell'Ente le opportunità formative lasciando la fruizione libera e autonoma.

Sempre valorizzando la collaborazione con altri Enti, anche nel 2023 è stata gestita l'adesione al Progetto gratuito "Valore PA" dell'INPS, curandone le varie fasi, e si sono svolte le attività formative riferite al bando 2022.

L'Ufficio Formazione ha inoltre collaborato agli incontri, progettati e realizzati dalla Direzione Generale su "Attività di programmazione e rendicontazione degli obiettivi di performance, con cenni anche relativamente al nuovo S.M.V.P. - La performance nell'ambito del P.I.A.O" ed ha fornito supporto alla realizzazione del seminario "Presidio territoriale per il monitoraggio strumentale di fenomeni franosi nell'area metropolitana di Roma Capitale", realizzato su iniziativa del Dipartimento IV - "Pianificazione strategica e Governo del territorio" - Servizio 2 "Geologico, difesa del suolo – Risorse agroforestali – Rischi territoriali" indirizzato al personale tecnico e amministrativo della Città Metropolitana di Roma Capitale. A questa attività formativa, svolta in presenza presso la sede di Viale Ribotta, risultano aver partecipato 19 dipendenti.

Le iscrizioni a seminari brevi sono state gestite in un'ottica di contenimento dei costi e di efficacia degli interventi formativi. In totale, nel corso del 2023, 31 dipendenti sono stati formati con questa modalità. Nello specifico 6 dipendenti hanno svolto l'attività in presenza e 25 hanno svolto la formazione in webconference.

In ottemperanza alla Direttiva sulla Formazione del Ministero della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, avente come oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", l'Ufficio Formazione ha curato l'adesione della Città Metropolitana di Roma Capitale alla piattaforma didattica Syllabus, ha provveduto a registrare i dipendenti e ha pubblicizzato l'opportunità formativa a tutti gli Uffici dell'Ente comunicando gli obiettivi da raggiungere nel triennio, in particolare relativi alla formazione sulle "Competenze Digitali per la P.A.". Dal monitoraggio effettuato lo standard fissato per il 2023 è stato raggiunto.

Monitorando il gradimento della formazione offerta, considerando le risposte "positive" ottenute, i webinar e i corsi brevi hanno riscontrato un gradimento del 94,44%. L'aggiornamento sulla sicurezza dedicato ai lavoratori ha riscontrato un gradimento del 93,75%, quello dedicato ai Dirigenti del 98,33%. La formazione per i Preposti ha riscontrato un gradimento del 98,24%. Il corso abilitante alle mansioni di polizia stradale, rivolto al settore viabilità, ha riscontrato un gradimento del 95,39%. Il risultato complessivo è quindi del 96%. Per quanto riguarda i corsi brevi, i webinar e il corso di "Polizia Stradale", l'Ufficio Formazione ha rilevato in autonomia i dati somministrando direttamente il questionario. Per le altre attività formative i dati sono stati acquisiti dalla società erogatrice.

La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dalla competente Struttura inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2023, ha effettuato visite con il Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria obbligatoria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

Tabella n. 10

VISITE EFFETTUATE ANNO 2023		
MESE	DONNE	UOMINI
Gennaio	14	27
Febbraio	24	29
Marzo	20	31
Aprile	18	35
Maggio	28	26
Giugno	22	21
Luglio	18	22
Agosto	0	2
Settembre	26	53
Ottobre	34	33
Novembre	21	49
Dicembre	16	33

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.

La Relazione è stata redatta dal competente Servizio 1 "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 2023, in analogia a quanto determinatosi negli anni precedenti.

Per quanto attiene ai punti di debolezza, è necessario porre l'accento sulle oggettive difficoltà incontrate dall'Ente nella gestione, anche temporale, del processo che ha portato all'approvazione del Bilancio di previsione annuale 2023, nel mese di marzo e, successivamente, all'approvazione della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2023-2025 ad aprile; tali documenti, sebbene approvati in un ambito temporale precedente rispetto a quanto accaduto nell'anno 2022, sono stati comunque approvati nel secondo trimestre dell'anno, pur nel rispetto dei termini previsti dalla legge.

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.

Si segnala, inoltre, che gli Uffici del Servizio 1 della Direzione Generale, a seguito dell'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale con qualifica dirigenziale approvato, come sopra riportato, nel mese di novembre del 2022, nell'ambito di 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, hanno provveduto all'applicazione di una procedura informatizzata, predisposta da personale interno e messa a punto nel precedente anno, che ha permesso di gestire l'intero ed articolato processo di valutazione del personale dirigente per l'anno 2023 con risultati importanti in termini di efficacia ed efficienza. *A latere* di questa procedura sono state implementate ed utilizzate, altresì, una serie di altre funzionalità informatiche per alcuni ambiti inerenti la performance individuale del personale con qualifica dirigenziale, tra le quali vanno menzionate quella afferente la c.d. "valutazione dal basso" e quella relativa alla capacità dei dirigenti di valutare le prestazioni dei propri collaboratori.

Per quanto riguarda la c.d. "valutazione dal basso", il nuovo Sistema di valutazione della performance dei dirigenti dell'Ente prevede che per uno dei sette comportamenti oggetto di valutazione, nello specifico la "Leadership", concorrano nel processo valutativo il Direttore Generale e, in via sperimentale, il personale dipendente assegnato.

Il relativo punteggio complessivo attribuito a ciascun dirigente è determinato come media del punteggio attribuito dal Direttore Generale e quello attribuito dal personale assegnato, secondo la griglia di giudizi sotto riportata.

Giudizio	Punti
comportamento lievemente inferiore alle attese	1
comportamento appena rispondente alle attese	2
comportamento pienamente rispondente alle attese	3
comportamento superiore alle attese	4

I comportamenti organizzativi di leadership valutati sono i seguenti:

- capacità di migliorare il clima lavorativo, attraverso un efficace coordinamento delle attività;
- puntuale definizione degli obiettivi, delle priorità, dei compiti e delle scadenze, lasciando che il gruppo diretto lavori in modo indipendente in un clima di fiducia reciproca;
- capacità di supportare i componenti del gruppo nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- capacità di vedere il problema ed esserne la soluzione.

Il punteggio attribuito dal personale dipendente è dato dalla media dei punteggi attribuiti dai singoli dipendenti.

Al fine dell'espletamento del processo valutativo da parte del personale, il Servizio 1 della Direzione Generale ha predisposto una modalità di voto informatizzata. Ogni dipendente, utilizzando le proprie credenziali aziendali, ha potuto esprimere, anche tramite smartphone, la propria valutazione nei confronti del proprio dirigente con un voto da 1 a 4. Il sistema è stato predisposto per garantire l'anonimato del valutante e inibire al dipendente di votare più di una volta.

Le operazioni di voto si sono svolte dal 20 al 26 marzo 2024.

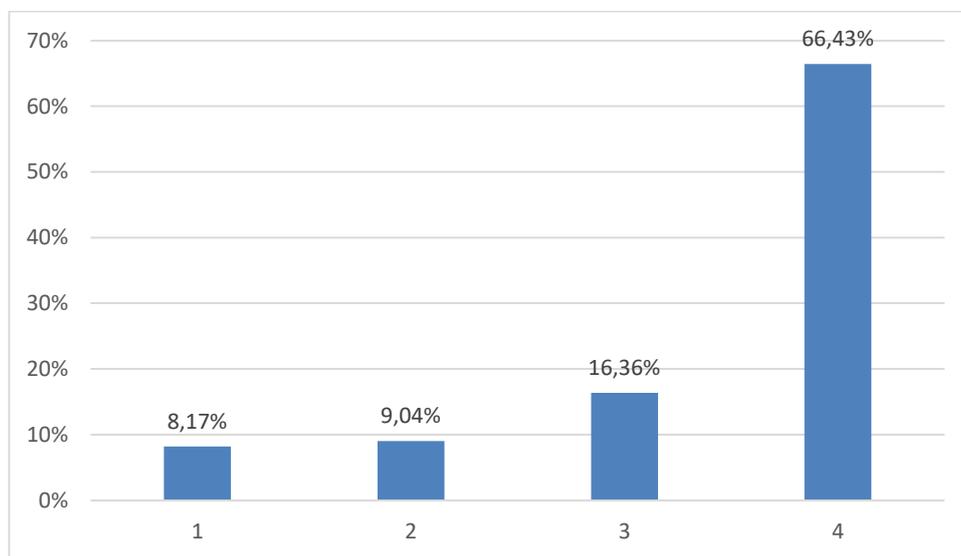
La sfida affrontata dal Servizio 1 della Direzione Generale, pertanto, è stata duplice: oltre ad essere stato applicato per la prima volta un processo valutativo "dal basso", si è utilizzato un innovativo sistema informatizzato per acquisire le valutazioni da parte del personale dipendente.

Tale sistema informatizzato ha permesso di velocizzare sia la procedura di voto, consentendo ad ogni dipendente di esprimere la propria valutazione in pochi secondi, sia la fase del calcolo dei risultati, i quali sono stati disponibili pochi minuti dopo la chiusura della procedura di valutazione.

La partecipazione del personale al processo valutativo è stata più che soddisfacente. Infatti, su n. 1.188 dipendenti aventi diritto, n. 662 hanno preso parte al processo di valutazione, rappresentando in termini percentuali il 55,72%.

Relativamente ai risultati della valutazione è emerso, in linea generale, che il personale dipendente è soddisfatto del proprio dirigente: infatti il voto 4 è stato espresso nel 66,43% dei casi, il voto 3 nel 16,36%, il voto 2 nel 9,04% e il voto 1 soltanto nell'8,17% dei casi.

Grafico n. 13 – Punteggi in percentuale espressi dai dipendenti



Per quanto riguarda il comportamento dei dirigenti "Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori", il nuovo Sistema di valutazione della performance dirigenziale prevede che ad ogni dirigente venga attribuita una valutazione in base alla capacità di differenziare le valutazioni attribuite al personale assegnato.

Per determinare tale parametro il Sistema di valutazione prevede di calcolare lo "scarto quadratico medio" delle valutazioni attribuite al personale nel corso dell'anno, cioè l'indice di dispersione statistica usato per fornire una stima sintetica della variabilità dei voti attribuiti dal dirigente. Il valore dello scarto quadratico medio viene calcolato automaticamente sulla base delle valutazioni del personale effettuate tramite

un'apposita scheda di valutazione informatizzata, elaborata dal Servizio 1 della Direzione Generale ed aggiornata con una funzione appositamente inserita.

In relazione al valore dello scarto quadratico medio, viene assegnato a ciascun dirigente un punteggio da 1 a 4, dove 4 è il punteggio massimo e 1 il punteggio minimo.

Analizzando i risultati ottenuti nell'annualità 2023, si evince un'ottima capacità, da parte del personale dirigente della Città metropolitana di Roma Capitale, di differenziazione delle valutazioni attribuite ai propri collaboratori, poiché trentatré Strutture (67,35%) hanno ottenuto il punteggio 4, cioè la valutazione massima, quattordici Strutture (28,57%) hanno ottenuto il punteggio 3, due Strutture (4,08%) hanno ottenuto il punteggio 2 e nessuna Struttura ha ottenuto il punteggio minimo.

Grafico n. 14 – Scarto Quadratico Medio - Strutture dell'Ente, in valore assoluto, per punteggio ottenuto

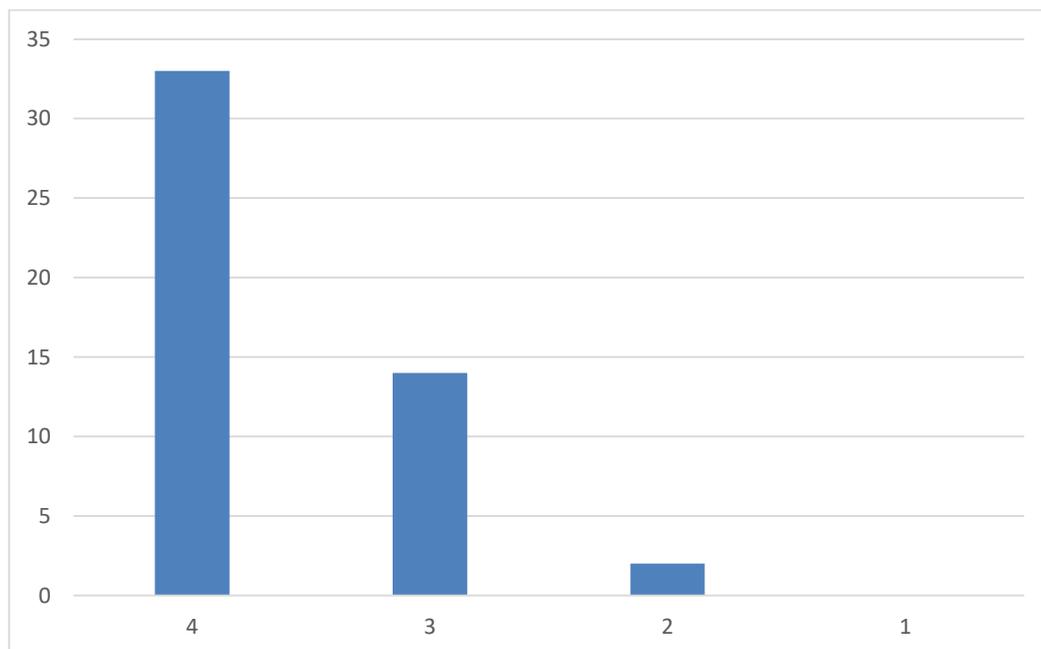
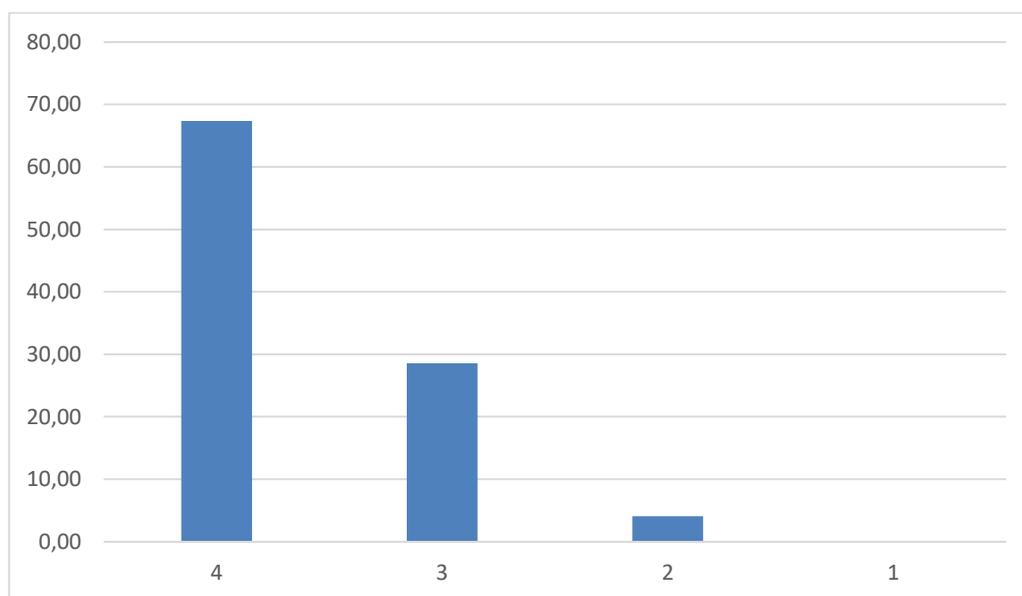


Grafico n. 15 – Scarto Quadratico Medio - Strutture dell'Ente, in valore percentuale, per punteggio ottenuto



Infine, sempre riguardo ai punti di forza, nel corso del 2023, atteso che il P.I.A.O., quale documento programmatico dell'Ente, deve contenere, ai sensi della normativa vigente in materia, specifici obiettivi relativi al Valore pubblico generato dall'azione amministrativa, è stata nominata una apposita Cabina di regia la quale, come già indicato nel paragrafo "Risultati raggiunti", per l'attuazione di tale finalità ed in un'ottica di efficientamento dell'azione amministrativa, ha individuato una metodologia di monitoraggio che tenga conto proprio di tale ambito ed ha ritenuto di applicare in via sperimentale, per l'anno 2023, una metodologia di monitoraggio su un numero limitato di obiettivi (nello specifico in numero di 10) selezionati tra quelli della Sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2023-2025 - annualità 2023, individuando per ciascuno di essi un indicatore specifico diretto a misurare il Valore pubblico creato dall'azione dell'Ente.

Successivamente, facendo seguito alla comunicazione prot. n. 0195398 del 05/12/2023 con la quale è stato chiesto alle Strutture selezionate per gli indicatori di cui sopra di fornire il valore effettivo degli stessi alla data del 30/11/2023, tali dati sono stati acquisiti dal Servizio 1 della Direzione Generale ed i relativi risultati sono stati illustrati nel corso dell'incontro vertente, tra l'altro, sul concetto di Valore Pubblico per la Pubblica Amministrazione, tenutosi il giorno 13/12/2023 presso la sede di Via Ribotta, alla presenza, oltre che del personale dirigente e delle figure amministrative di vertice dell'Ente, anche dei componenti del Nucleo di Controllo Strategico.

Tale impostazione, adottata in via sperimentale per l'anno 2023, ha costituito la base per l'individuazione, per ciascuna delle Strutture dell'Ente, nell'ambito degli obiettivi definiti nella Sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2024-2026, di almeno uno che afferisca al Valore Pubblico, con il relativo indicatore.