

Relazione sulla performance Anno 2024
(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 STAKEHOLDER ESTERNI	3
Analisi di contesto.....	3
L'Amministrazione.....	3
I risultati raggiunti	6
Le criticità e le opportunità.....	7
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	8
Albero della performance	8
Obiettivi strategici	9
Obiettivi e piani operativi	9
Obiettivi individuali.....	9
Obiettivi di anticorruzione e trasparenza	12
VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE	15
Direttori e Dirigenti	15
Personale non dirigente.....	17
INDAGINI DI QUALITÀ	19
Le indagini di qualità	19
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	22
Il contesto finanziario di riferimento	22
PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	30
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età	30
I percorsi di carriera.....	30
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali	32
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale	32
Il Benessere Lavorativo	34
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	37
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità.....	37
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	38

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).

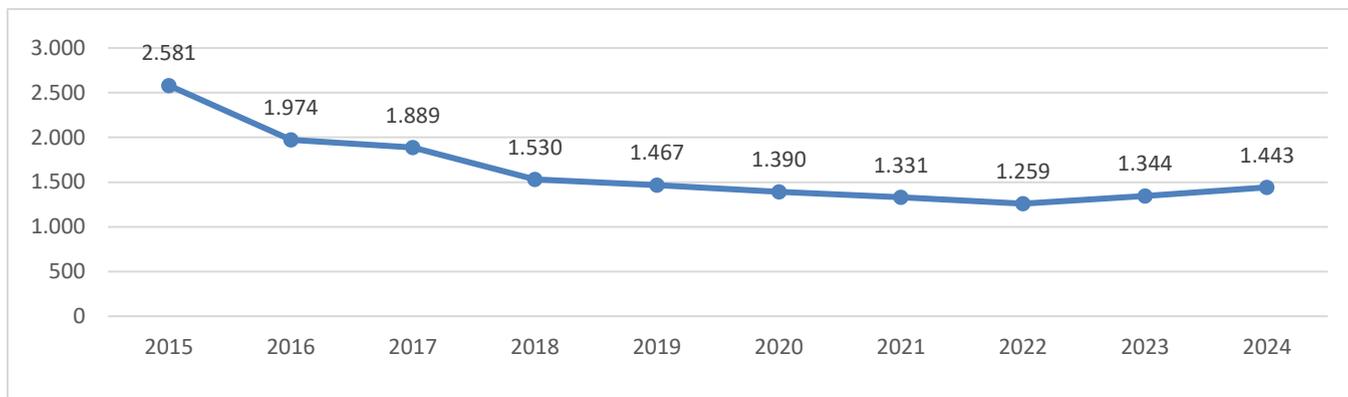
Al 1° gennaio 2025 (dati stimati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.223.885 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma registra un decremento di 1.524 unità (pari al -0,04%) imputabile, nello specifico, esclusivamente al Comune Capoluogo che registra una lieve contrazione demografica, in termini assoluti, di 4.763 unità pari percentualmente al -0,17%. Di contro, nel complesso nei comuni di hinterland si è registrato un incremento di +3.239 residenti (+0,22%).

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 2.581 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% confermata anche nel 2024, anno nel quale si registra un ulteriore incremento pari al 7,4%.

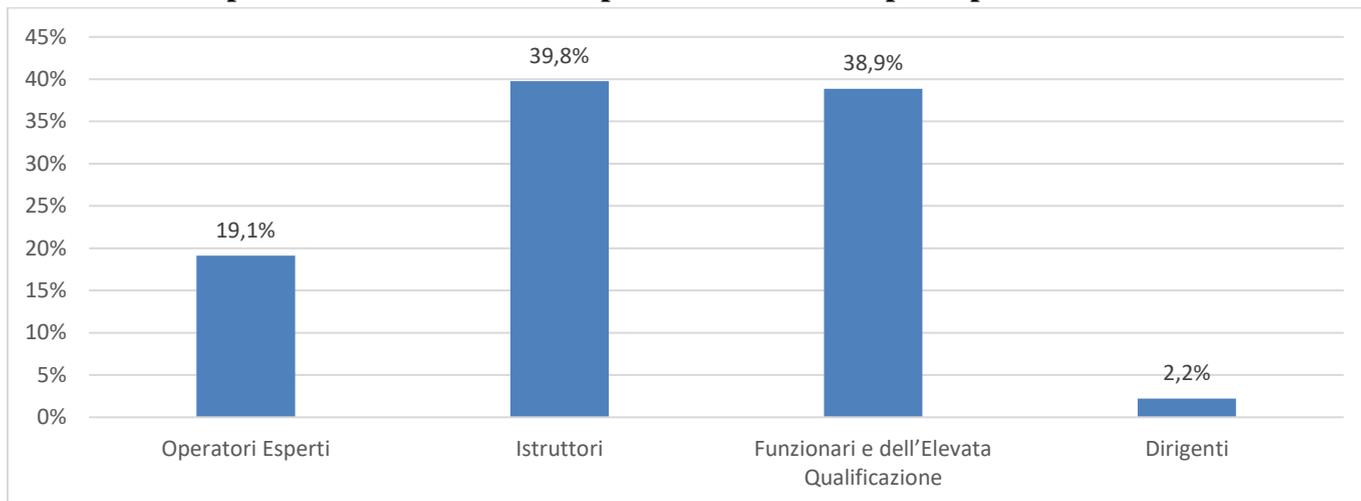
Grafico n. 1 – Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale (2015-2024 – 31 dicembre). Numeri assoluti



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dip. IX - Risorse umane.

Al 31 dicembre 2024 il personale in servizio presso l’Ente metropolitano ammontava a 1.443 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 professionali: la classe modale è quella relativa all’Area degli Istruttori nella quale risulta collocato ben il 39,8% dell’intero personale; seguono l’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione con il 38,9% e l’Area degli Operatori esperti con il 19,1% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,2%.

Grafico n. 2 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per Area. Anno 2024



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dip. IX - Risorse umane.

Rispetto agli anni precedenti, nei quali si registrava, di anno in anno, un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla legge pensionistica, che di fatto ha ridotto i pensionamenti, e alle norme sul turn over che ha ridotto la possibilità di nuove assunzioni, per la prima volta dopo tanti anni nel 2024 si registra un’inversione di tendenza dell’età media. Nello specifico, considerando il personale in servizio al 31 dicembre 2024, l’età media è pari a 52,7 mentre per il 2023 corrispondeva a 53,8 anni. Inoltre, se si considerano esclusivamente i dipendenti con contratto a tempo indeterminato (in altri termini al netto

dei contratti a tempo determinato e dei comandati da altro Ente) nel 2024 l'età media si attesta a 53,37 mentre nel 2023 era pari a 54,36.

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. Anno 2024

Aree	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Operatori Esperti	110	166	276	39,9%
Istruttori	280	294	574	48,8%
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	291	270	561	51,9%
Dirigenti	9	23	32	28,1%
Totale	690	753	1.443	47,8%

I risultati raggiunti

Nel corso del 2024, l'Ente ha rispettato pienamente le scadenze previste dalla normativa vigente, adottando i principali documenti di programmazione e gestione:

- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 75 del 27/12/2023, comprensivo dell'aggiornamento del Programma Triennale delle Opere Pubbliche, dell'Elenco Annuale dei Lavori 2024 e del Programma Triennale degli acquisti di beni e servizi;
- Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 76 del 27/12/2023;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, adottato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 25 del 29/02/2024.

Il rispetto delle tempistiche ha consentito all'Ente di operare secondo una linea programmatica coerente, garantendo il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali.

Il P.I.A.O., strumento chiave per l'integrazione e la semplificazione della programmazione nelle pubbliche amministrazioni, si è rivelato essenziale per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della trasparenza. Particolarmente significativa è la sottosezione "Valore Pubblico", al centro del processo di miglioramento dell'azione amministrativa.

Al riguardo, nel 2023, è stata istituita, con Disposizione del Direttore Generale n. 3 del 26/01/2023, un'apposita Cabina di Regia che ha sperimentato una metodologia di monitoraggio su dieci specifici obiettivi della sottosezione "Performance" del P.I.A.O., utilizzando indicatori specifici per misurare il Valore Pubblico generato.

L'Ente, con l'adozione del P.I.A.O. 2024-2026, ha rafforzato questo approccio, prevedendo l'assegnazione, per ogni dirigente, di un obiettivo di Valore Pubblico, per un totale, a livello di Ente, di n. 49 obiettivi a loro volta misurati da n. 52 indicatori complessivi. Tutti gli indicatori hanno confermato il raggiungimento dei target previsti, evidenziando l'impatto positivo dell'azione amministrativa sulla collettività ed in generale nei confronti degli *stakeholders*.

L'integrazione strutturale del concetto di Valore Pubblico nel P.I.A.O. contribuisce a:

- generare benefici concreti per la collettività;
- migliorare la qualità dei servizi;
- promuovere una cultura della performance e della trasparenza.

Infine, gli obiettivi di valorizzazione e gestionali della sottosezione "Performance" rappresentano un fondamento per il controllo di gestione e un elemento centrale nel sistema di valutazione della dirigenza.

Alla luce dei risultati ottenuti e dei documenti adottati, si può affermare che l'Ente ha conseguito esiti positivi e apprezzabili nel percorso di miglioramento amministrativo.

Le criticità e le opportunità

Nel 2024, attraverso l'adozione dei principali documenti di programmazione economica e gestionale – Bilancio di previsione, approvato nel mese di dicembre, e P.I.A.O. 2024-2026, adottato nel mese di febbraio, come dettagliato nel paragrafo precedente – la Città metropolitana di Roma Capitale ha continuato a garantire lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, mantenendo elevati standard operativi, consolidando le buone prassi maturate nel tempo e rispondendo con tempestività ed efficacia alle istanze provenienti sia dal contesto interno che da quello esterno.

Permangono ancora alcune criticità strutturali, in particolare nel settore della viabilità interna, dove gli interventi si confermano particolarmente onerosi e complessi. Analoghe difficoltà si registrano anche nell'ambito dell'edilizia scolastica degli istituti secondari di secondo grado, rientranti tra le competenze dell'Ente.

L'approvazione del P.I.A.O. 2024-2026, avvenuta – come già evidenziato – nel mese di febbraio 2024, ha consentito lo svolgimento di tutti e quattro i monitoraggi trimestrali previsti relativamente all'andamento degli obiettivi.

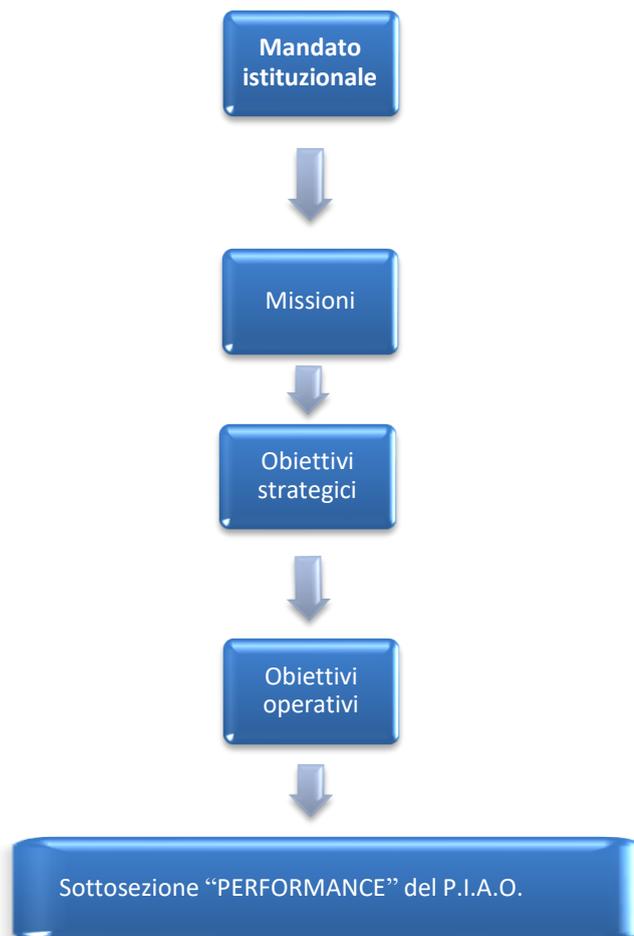
Atteso che tale documento di organizzazione e gestione risente del contesto mutevole in cui l'Ente opera e pertanto può essere soggetto a modifiche e variazioni per adeguare l'organizzazione e la gestione dell'attività amministrativa alle esigenze provenienti dal contesto di riferimento, si è reso necessario procedere all'adozione del Decreto del Sindaco Metropolitano n. 158 del 18/10/2024 con il quale è stata variata la sottosezione “Performance”, per l'annualità 2024, sulla base di specifiche motivate richieste da parte dei Dirigenti di alcune Strutture dell'Ente, opportunamente vagliate dalla Direzione Generale. Tali variazioni hanno riguardato sia aspetti sostanziali, sia elementi puramente formali degli obiettivi in precedenza approvati.

Per tutti gli obiettivi 2024 riconducibili alla sottosezione di cui sopra del P.I.A.O., è stata infine predisposta la reportistica finale, utilizzata come base per la valutazione del personale dirigente relativamente al corrispondente fattore di performance.

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. 2024-2026, 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. 2024-2026, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 25 del 29/02/2024 e nello specifico nell'Allegato A reperibile al seguente link:

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Allegato-A-Obiettivi-Strategici-DUP-sottosezione-Valore-Pubblico-PIAO-2024-2026.pdf>

Obiettivi e piani operativi

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della Sezione Operativa del DUP 2024-2026, di cui al seguente link:

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2024-2026.pdf>

da pag. 150 a pag. 484

Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili all'interno della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2024-2026, di cui al Decreto del Sindaco metropolitano n. 25 del 29/02/2024 di adozione del suddetto documento di programmazione e al Decreto del Sindaco Metropolitano n. 158 del 18/10/2024 di variazione della specifica sottosezione di cui sopra, come dai seguenti link:

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Allegato-A-Obiettivi-di-performance.pdf>

da pagina 14 a pagina 470, per l'annualità 2024 per il documento iniziale approvato;

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Variazione-Sottosezione-Performance-PIAO-2024-2026.pdf>

per le variazioni apportate

La sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2024-2026 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 2024, 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. Grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni all’Ente per servizi erogati dalla Città Metropolitana di Roma Capitale;
4. Piattaforma Syllabus: grado di copertura formativa del personale;
5. Rispetto dei tempi di pagamento;
6. Capacità di smaltimento dei residui attivi e passivi.

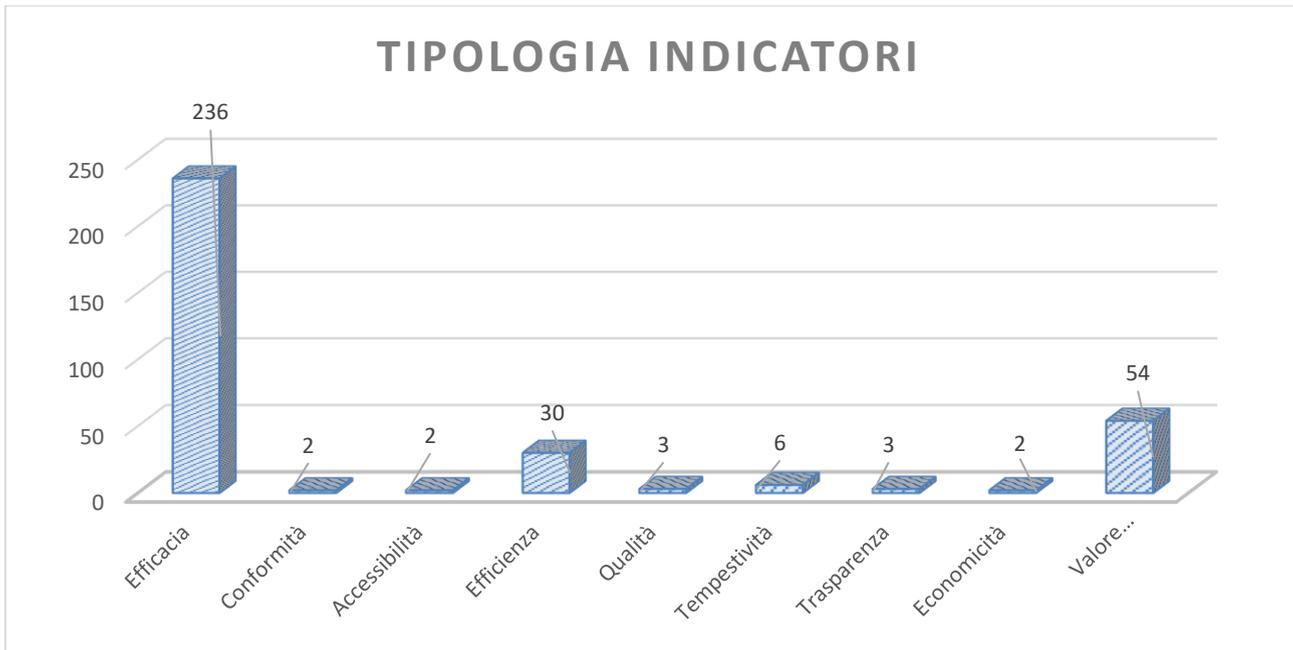
I suddetti obiettivi, ciascuno misurato da uno o più indicatori, sono stati completamente raggiunti e, tenuto conto anche della media di realizzazione degli obiettivi di valorizzazione assegnati a ciascun Dirigente, la performance organizzativa di Ente ha raggiunto complessivamente un livello elevato.

La sottosezione di cui sopra per l’anno 2024 è costituita da n. 130 obiettivi individuali misurati complessivamente da n. 327 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. 11 indicatori.

Dei n. 136 obiettivi, compresi anche quelli dell’Organo amministrativo di vertice i cui obiettivi sono soltanto gestionali, n. 43 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 93 sono gestionali.

Riguardo ai n. 338 indicatori, compresi quelli relativi al Segretario Generale, con funzioni di Direttore Generale, n. 309 sono espressi da formule matematiche e n. 29 sono espressi dalla formula SI/NO; inoltre, riguardo alla tipologia, si rimanda al seguente grafico:

Grafico n. 3: Tipologia degli indicatori di realizzo

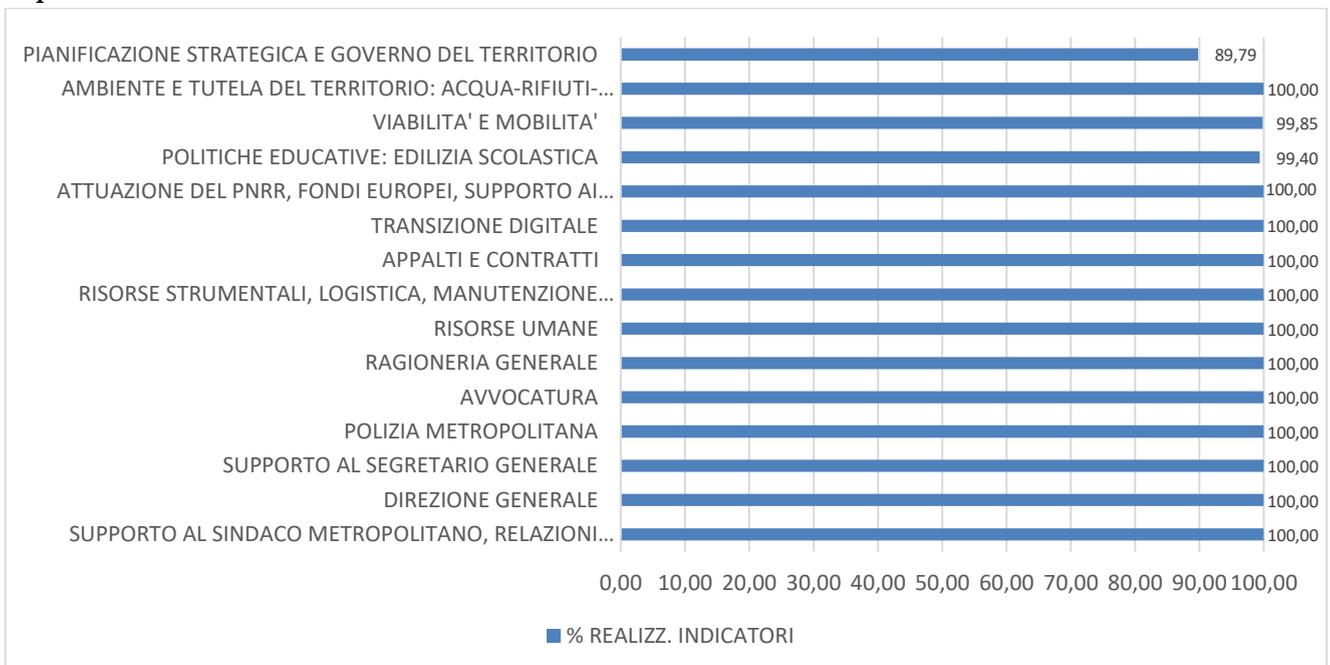


Fonte: elaborazione "Direzione Generale - Servizio 1" su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato, n. 131 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%, n. 1 una percentuale del 94%, n. 1 una percentuale del 90,50%, n. 1 del 75% e n. 1 del 12% 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 2024



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

Obiettivi di anticorruzione e trasparenza

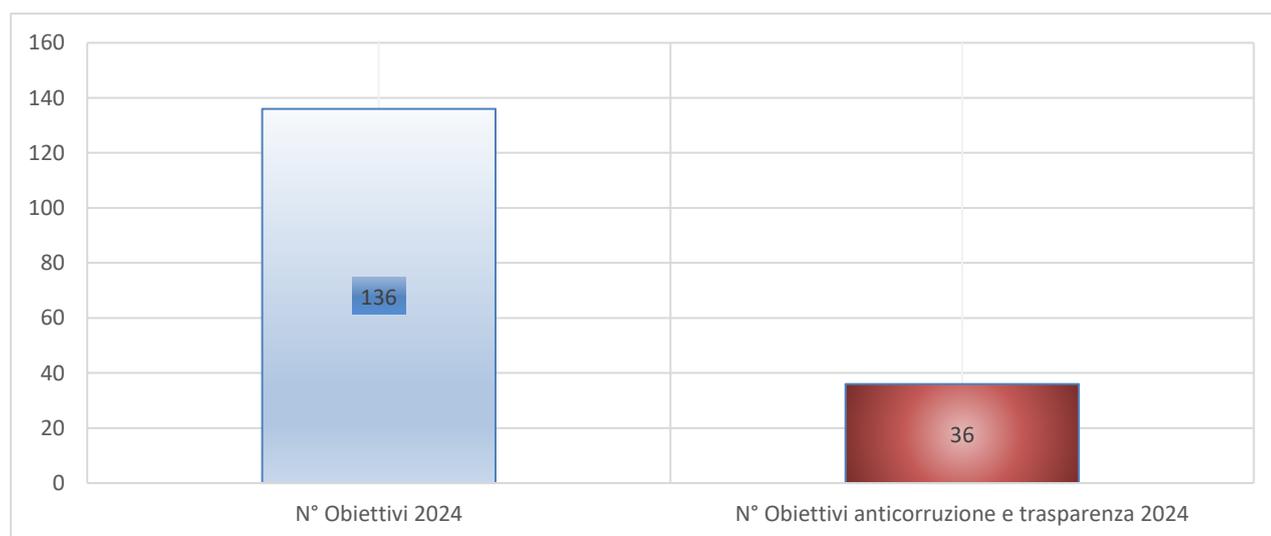
Come è noto, l'articolo 1, comma 1, del citato D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato 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. 25 del 29/02/2024 di adozione del P.I.A.O. 2024-2026, 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.T. 2022-2024 della Città metropolitana di Roma Capitale, adottato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 24 del 27/04/2022.

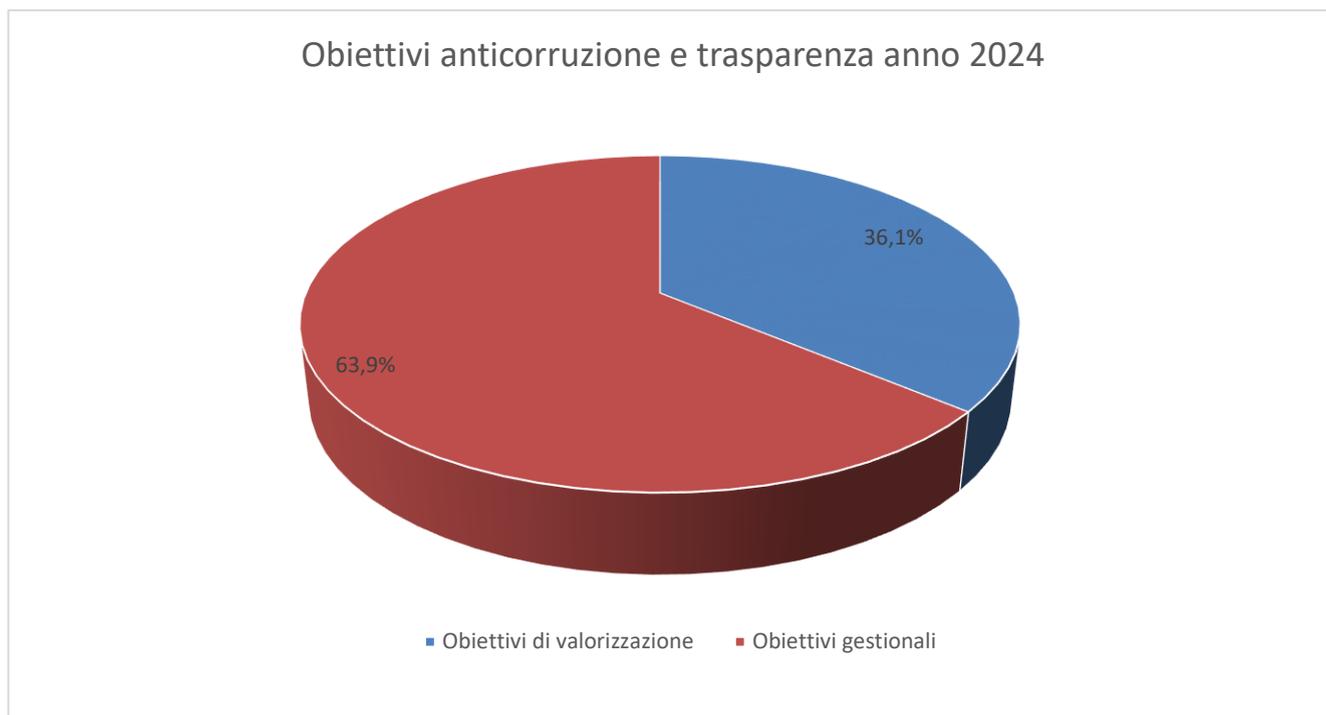
Per l'anno 2024 nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2024-2026 sono stati individuati n. 36 obiettivi relativi a anticorruzione e trasparenza su un totale di n. 136 obiettivi (cfr. grafico n. 5). Di questi n. 36 obiettivi, n. 13 sono obiettivi di valorizzazione e n. 23 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 6).

Grafico n. 5 - Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza inseriti nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2024-2026.



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. 2024-2026 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	10	0
Dipartimento II – VIABILITÀ E MOBILITÀ	13	9
Dipartimento III – AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO: ACQUA - RIFIUTI - ENERGIA – AREE PROTETTE	11	0
Dipartimento IV – PIANIFICAZIONE STRATEGICA E GOVERNO DEL TERRITORIO	12	3

Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale	Numero obiettivi Totali	Numero obiettivi anticorruzione e trasparenza
Dipartimento V – APPALTI E CONTRATTI	7	4
Dipartimento VI - TRANSIZIONE DIGITALE	7	0
Dipartimento VII - ATTUAZIONE DEL PNRR, FONDI EUROPEI, SUPPORTO AI COMUNI PER LO SVILUPPO ECONOMICO/SOCIALE, FORMAZIONE PROFESSIONALE	7	0
U.C.- RISORSE UMANE	11	3
U.C.- RISORSE STRUMENTALI, LOGISTICA, MANUTENZIONE ORDINARIA PATRIMONIO ED IMPIANTISTICA SPORTIVA	11	0
U.C.- RAGIONERIA GENERALE	12	8
DIREZIONE GENERALE	4	0
SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	5	1
SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E PROMOZIONE SVILUPPO SOCIO-CULTURALE	8	1
POLIZIA METROPOLITANA	8	6
AVVOCATURA	4	0
SEGRETARIO GENERALE	6	1
TOTALI	136	36

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

Per l’anno 2024 nella sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2024-2026 sono stati inoltre individuati n. 9 obiettivi di semplificazione e n. 24 obiettivi di digitalizzazione.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

Direttori e Dirigenti

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

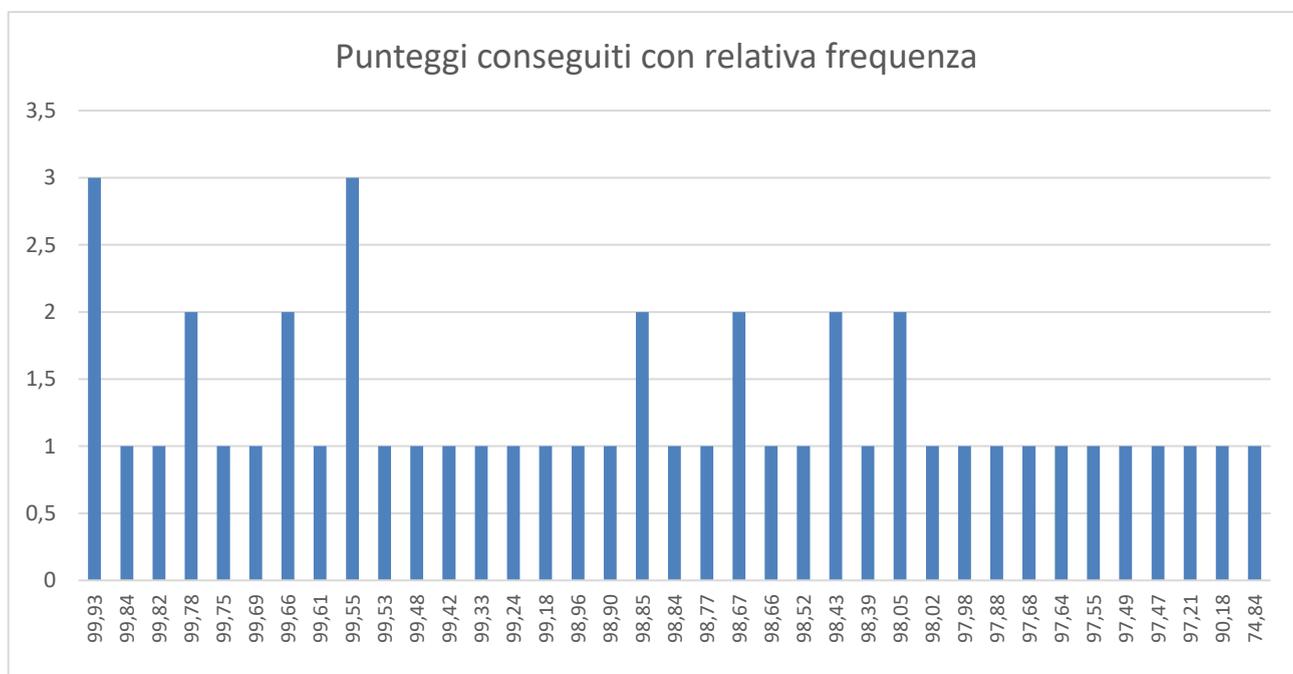
Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi della sottosezione "Performance" del P.I.A.O. 2024-2026, la Direzione Generale, per il tramite del Servizio 1 "Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano 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 01/01/2024 al 31/12/2024.

Le valutazioni dei Dirigenti di Servizio sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 33, riferite all'intero periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024.

Di seguito alcuni grafici riferiti alle valutazioni delle prestazioni dirigenziali per l'intero anno 2024:

Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2024 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale e Dirigenti

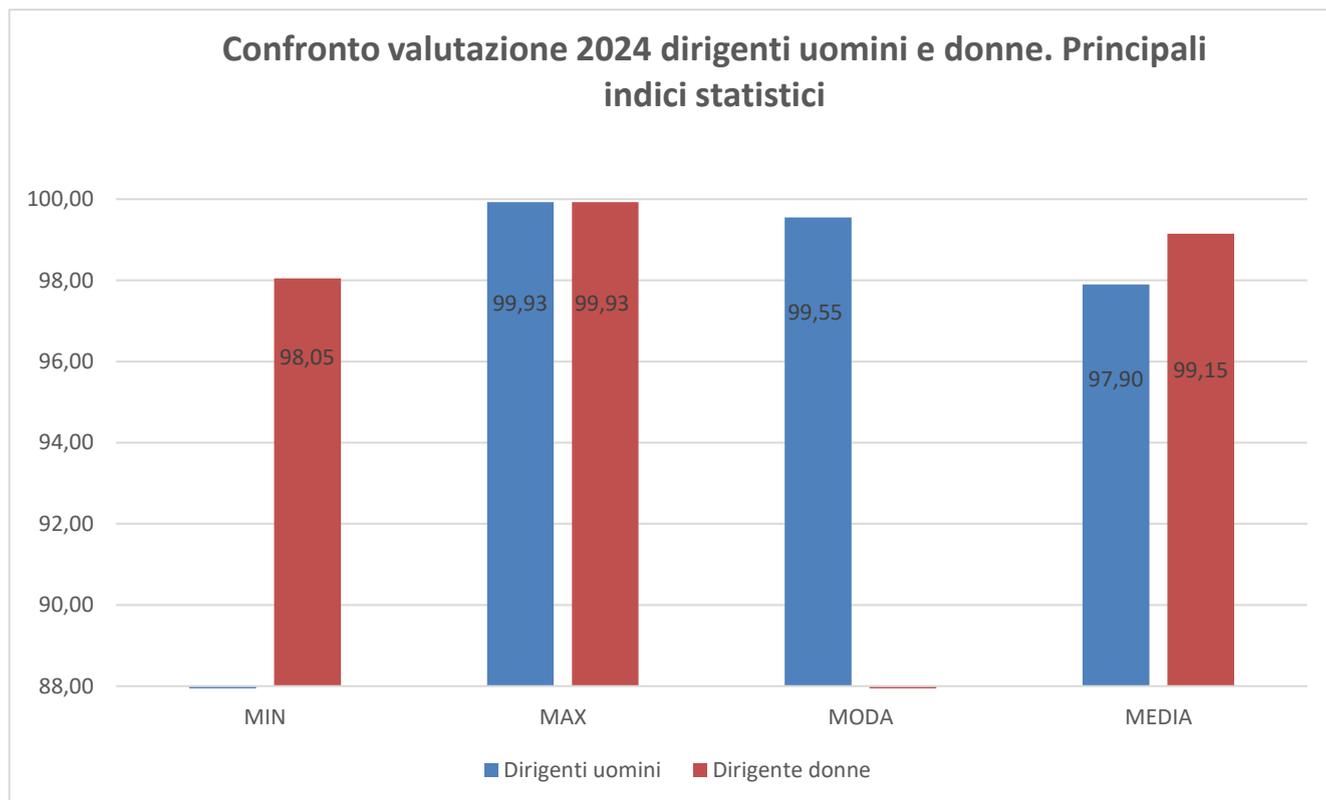


Fonte: elaborazione "Direzione Generale - Servizio 1"

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

In particolare, il punteggio attribuito varia da un minimo di 74,84 punti ad un massimo di 99,93 per una media aritmetica di 98,19 e per valori della moda (ossia i punteggi più ricorrenti) pari a 99,55 e 99,93.

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



Fonte: elaborazione "Direzione Generale - Servizio 1"

Da un confronto di genere tra le valutazioni emerge che il punteggio complessivo dei Dirigenti uomini (riferito a 36 valutazioni) nel 2024 ha oscillato tra un minimo di 74,84 ed un massimo di 99,93, con un valore della moda di 99,95 e un valore medio di 97,90; per le donne (11 valutazioni) l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 98,05 e 99,93, mentre il valore della media è di 99,15; per la moda non è presente alcun valore, in quanto, essendo gli undici punteggi tutti diversi tra loro, non vi è un punteggio che ricorre.

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 2023-25.

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 2024 e alla quota del 7% correlata alla performance individuale, sono programmate per consentirne la corresponsione entro il mese di giugno 2025.

Nel corso del 2024, 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 € 7.727.155,33. Di questo importo, quello effettivamente già distribuito, a tutto marzo 2024, ai 1.092 dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 5.853.889,50. 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 2024, il 98,27% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio superiore a 75, lo 0,51% nella fascia di punteggio 50-75, lo 0,33% nella fascia di punteggio 40-49,99, lo 0,89% nella fascia di punteggio 0-39,99.

Nell'anno 2024 i dipendenti titolari di Posizione di Elevata Qualificazione sono stati n. 126, considerando nel computo anche gli avvicendamenti a vario titolo intervenuti. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono stati attribuiti dal 01/01/2024 con naturale scadenza al 31/12/2025 e l'indennità di risultato per l'anno 2024 è stata corrisposta nel mese di marzo 2025, sulla base delle valutazioni attribuite dai Dirigenti di Struttura e validate dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Area Posizioni Elevate Qualificazioni.

L'attuale sistema di valutazione del personale titolare di Posizione Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione, risulta che, per l'anno 2024, il 95,86% delle valutazioni si attesta nella fascia di punteggio 96-100, il 3,31% nella fascia di punteggio 91-95 e lo 0,83% nella fascia di punteggio inferiore a 91.

INDAGINI DI QUALITÀ

Le indagini di qualità

Il valore della *Customer Satisfaction* nelle Amministrazioni pubbliche consiste nell'individuare il potenziale di miglioramento dell'Amministrazione, nonché dei fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l'Amministrazione è stata in grado di realizzare e ciò di cui gli utenti hanno effettivamente bisogno o che si aspettano di ricevere dalla stessa Amministrazione. Rilevare la *Customer Satisfaction* serve a costruire un modello di relazione Amministrazione-cittadini basato sulla fiducia e a dare nuova legittimazione all'azione pubblica fondata sulla capacità di dare risposte tempestive e corrispondenti ai reali bisogni dei cittadini e delle imprese. Per tali ragioni, l'interesse, l'impegno e l'attenzione dell'Amministrazione per la qualità delle attività svolte sono proseguiti anche nel 2024.

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, la somministrazione 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 2024, l'impegno profuso dall'Ente in ordine alla sensibilizzazione e consolidamento della cultura della qualità nonché alla standardizzazione delle indagini e alla piena confrontabilità dei risultati ottenuti ha incrementato dell'11,8% il numero di indagini gestite e centralizzate presso il Servizio 1 della Direzione Generale rispetto all'anno precedente. Nello specifico, infatti, nel corso del 2024 risultano realizzate 18 nuove indagini di qualità alle quali si aggiungono 4 indagini inserite nelle annualità precedenti ma ancora attive nell'anno di riferimento e 22 indagini di gradimento relativamente ai corsi di formazione che hanno coinvolto 119 rispondenti interni. Complessivamente sono state effettuate n. 44 indagini di qualità nel corso del 2024, il 37,5% in più rispetto all'anno precedente.

Il supporto tecnico-metodologico fornito ha consentito di organizzare il flusso dei dati in maniera automatizzata, velocizzandone la produzione e l'acquisizione nonché la produzione dei report. È stato, inoltre, possibile elaborare dei "protocolli" comuni concernenti le modalità di costruzione del questionario, di rilevazione dei dati e di analisi degli stessi, evitando che fra le indagini realizzate da diversi settori dell'Amministrazione ci fossero evidenti differenze metodologiche e tecniche.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle n. 44 indagini di qualità svolte nel corso del 2024, rivolte complessivamente a n. 2.302 soggetti, di cui 678 utenti interni e 1.624 utenti esterni. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente quanto al livello di gradimento per i servizi offerti dall'Ente, che nello specifico ha raggiunto una percentuale pari al 91,01% di giudizi "Molto soddisfatto" e "Soddisfatto".

Tabella n. 3

Indagini di qualità condotte nel 2024
Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici - Edizione 2024
XLV Conferenza Scientifica Annuale AISRe
Le giornate di Polizia Locale e Sicurezza Urbana – 43° edizione
Corso in Videoconferenza "RLS - Primo Rilascio"
Incontro Formativo "Leadership, conflitti e benessere nelle Organizzazioni", 21 giugno 2024
CORSO PER PROFESSIONISTI ART.16, C.4 DLGS 139/06 - MODULO 10
Corso "Il Codice dei contratti: le novità alla luce della prima casistica giurisprudenziale e della digitalizzazione"
Corso "L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e

collaboratori esterni"
Corso "Subappalto e subaffidamenti nel nuovo Codice appalti"
Webinar "Le informative sul trattamento dei dati personali"
Webinar "FVOE 2.0, EDGUE, CIG, PCP: la nuova disciplina con simulazioni operative su piattaforma PCP e MePA"
Webinar "La gestione del CIG (e del CUP) e degli obblighi informativi ANAC"
Percorso formativo "Intelligenza Artificiale applicata al diritto"
Webinar "Il Conto Annuale 2023 alla luce delle nuove disposizioni contrattuali"
Webinar "Diritto al Rimborso delle Spese Legali in Favore Dei Pubblici Dipendenti: Aggiornamento 2024"
Webinar "INQUINAMENTO ATMOSFERICO E ACUSTICO: COMPETENZE, OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEGLI ENTI LOCALI"
Webinar "La denuncia dei periodi fino al 31 dicembre 2004 tramite ListaPosPA"
Webinar "La costituzione del Fondo per il trattamento accessorio e la Contrattazione Integrativa 2024"
Webinar "La ListaPosPA – dal quadro E0 ai quadri V1; Quadri V1 e Prescrizione contributiva"
Webinar "La Legge 104 del 1992: malattia e gestione dei permessi nel lavoro dipendente"
Webinar "Come andare in pensione"
Webinar "L'impatto del Nuovo Codice Appalti sulle attività delle SA"
Anno 2024 - Customer Satisfaction Edilizia Scolastica 2 trance
Anno 2024 - Dip III Servizio 2 - Questionario di gradimento sul Rilascio delle autorizzazioni alle emissioni in atmosfera in via ordinaria
Anno 2024 - Ragioneria Generale Servizio 1 - "Supporto di primo livello prestato dal personale dell'Ufficio "Supporto applicativi"
Anno 2024 - Questionario di gradimento Convenzione abbonamento metrebuss
Anno 2024 - Questionario di gradimento sui servizi offerti dall'Avvocatura
Anno 2024 - INCONTRI FORMATIVI E INFORMATIVI NEL TERRITORIO METROPOLITANO
Anno 2024 - Customer Satisfaction Edilizia Scolastica
Anno 2024 - Progetto "A scuola di sicurezza stradale"
Anno 2024 - Questionario di gradimento Progetto TEO 2.0
Anno 2024 - QUESTIONARIO DI GRADIMENTO PROGRAMMA GREEN SCHOOL ITALIA
Anno 2024 - Questionario Convenzione servizio Tributi e Bilancio

Anno 2024 - Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti
QUESTIONARIO GRADIMENTO ROMA DIGITAL SUMMIT 2024
Anno 2024 - Questionario di gradimento sul Convegno: "Essere pronti per un futuro intelligente"
Anno 2024 - Customer Satisfaction Dip IV - Servizio 1
Anno 2024 - Servizio 1 U.E. "Polizia Metropolitana" Questionario di Gradimento Utenti interni
Anno 2024 - Servizio 1 U.E. "Polizia Metropolitana" Questionario di Gradimento sui servizi offerti ai Comuni
Anno 2024 - Customer satisfaction Servizio offerto "invio nota di cortesia"
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

La situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha continuato a presentare criticità anche nel corso dell'annualità 2024, rendendo necessario il ricorso a misure straordinarie per la predisposizione del Bilancio.

Le concause di quanto sopra sono da rinvenirsi nelle manovre di concorso alla finanza pubblica, con particolare riferimento a quelle previste dalla Legge 196/2014, che hanno imposto all'Ente un notevole sforzo finanziario, alle quali si è aggiunta una consistente riduzione delle risorse disponibili a causa della contrazione delle entrate tributarie.

La perdurante crisi russo-ucraina, iniziata nel febbraio 2022, ha significativamente condizionato le aspettative di crescita economica, influenzando negativamente il costo della vita e i prezzi delle fonti energetiche. Parimenti, l'instabilità nell'area del Medio Oriente e del Mar Rosso ha comportato incrementi nei costi delle materie prime e dei prodotti energetici.

La cosiddetta "crisi dei semiconduttori" ha avuto riflessi negativi sul mercato dell'auto, determinando una contrazione delle entrate connesse all'IPT e all'RCAuto di competenza dell'Ente. Lo spostamento delle sedi legali delle società di noleggio verso le Province Autonome di Trento e Bolzano, processo avviatosi nel 2012 con la modifica della normativa IPT, ha ulteriormente eroso le entrate tributarie della Città metropolitana.

Nel corso del 2024, l'Ente ha dovuto versare al Bilancio dello Stato l'importo di € 205.490.649,09, pari al 35,27% delle risorse disponibili di propria pertinenza, per ottemperare agli obblighi derivanti dalla summenzionata normativa e dalla *spending review*.

Il Bilancio ha comunque beneficiato del contributo di € 60.000.000,00 previsto dal Decreto Legge 17 maggio 2022, n. 50 (Decreto Aiuti), convertito dalla Legge n. 91/2022 che ha consentito all'Ente di espletare le funzioni fondamentali in materia di scuole, strade, mobilità, ambiente e supporto ai Comuni dell'area metropolitana.

Nonostante i contributi/mitigazioni che si sono succeduti negli anni, la manovra di contribuzione risulta ancora troppo elevata rispetto alle effettive capacità di spesa dell'Ente. Malgrado tale difficile contesto economico, il Rendiconto 2024 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un Avanzo di Amministrazione complessivo di € 253.130.276,64. Di tale avanzo una consistente parte risulta vincolata, alla luce delle destinazioni di cui sottostante tabella, mentre per € 26.074.105,17 (pari al 10,30% del totale) è riferita a quello disponibile da utilizzarsi ai sensi dell'art. 187 del T.U.E.L.

Tabella n. 4

Tipo Vincolo	Importo
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	78.500.000,00
Fondo Perdite società partecipate	579.737,44
Fondo Passività Potenziali	23.200.000,00
Altri accantonamenti	24.800.000,00
Vincoli derivanti da leggi e principi contabili	3.853.526,03
Vincoli derivanti da Trasferimenti	85.813.997,05
Vincoli derivanti da finanziamenti	4.486.604,08
Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente	4.310.912,51
Vincoli di destinazione agli Investimenti	1.511.394,36
Avanzo disponibile	26.074.105,17
Totale	253.130.276,64

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio

SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2024 sono stati assunti impegni pari all' 89,89% degli stanziamenti definitivi (abbastanza in linea con il dato dei due anni precedenti). 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 2024 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 2024	Impegnato 2023	Impegnato 2022
Miss. 01 - servizi istituzionali, generali e di gestione	287.675.963,75	279.801.828,95	277.944.280,01
Miss. 04 - istruzione e diritto allo studio	54.146.531,82	66.660.382,15	56.239.072,64
Miss. 05 - tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1.273.440,49	1.312.864,75	3.369.640,70
Miss. 06 - politiche giovanili, sport e tempo libero	159.642,37	347.161,00	174.956,55
Miss. 07 - turismo	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Miss. 08 - assetto del territorio ed edilizia abitativa	9.784.138,03	9.329.999,56	5.998.700,76
Miss. 09 - sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	18.178.891,00	15.463.661,53	16.963.971,77
Miss. 10 - trasporti e diritto alla mobilità	22.188.826,72	25.958.944,13	19.199.805,70

Miss. 11 - soccorso civile	39.961,42	23.995,48	56.521,08
Miss. 12 - diritti sociali, politiche sociali e famiglia	81.806,77	81.806,77	131.806,77
Miss. 14 - sviluppo economico e competitività	3.105.888,75	3.133.676,13	2.759.766,74
Miss. 15 - politiche per il lavoro e la formazione professionale	55.045.573,12	59.973.535,28	54.835.179,22
Miss. 16 - agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	15.869,49	4.594,50	9.028,36
Miss. 19 - relazioni internazionali	57.150,00	42.060,00	78.490,00
Miss. 50 - debito pubblico	13.914.378,78	17.032.112,28	17.081.439,03
TOTALE	465.968.062,51	479.466.622,51	455.142.659,33

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

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2022-2024, si ha la seguente situazione:

Tabella n. 6

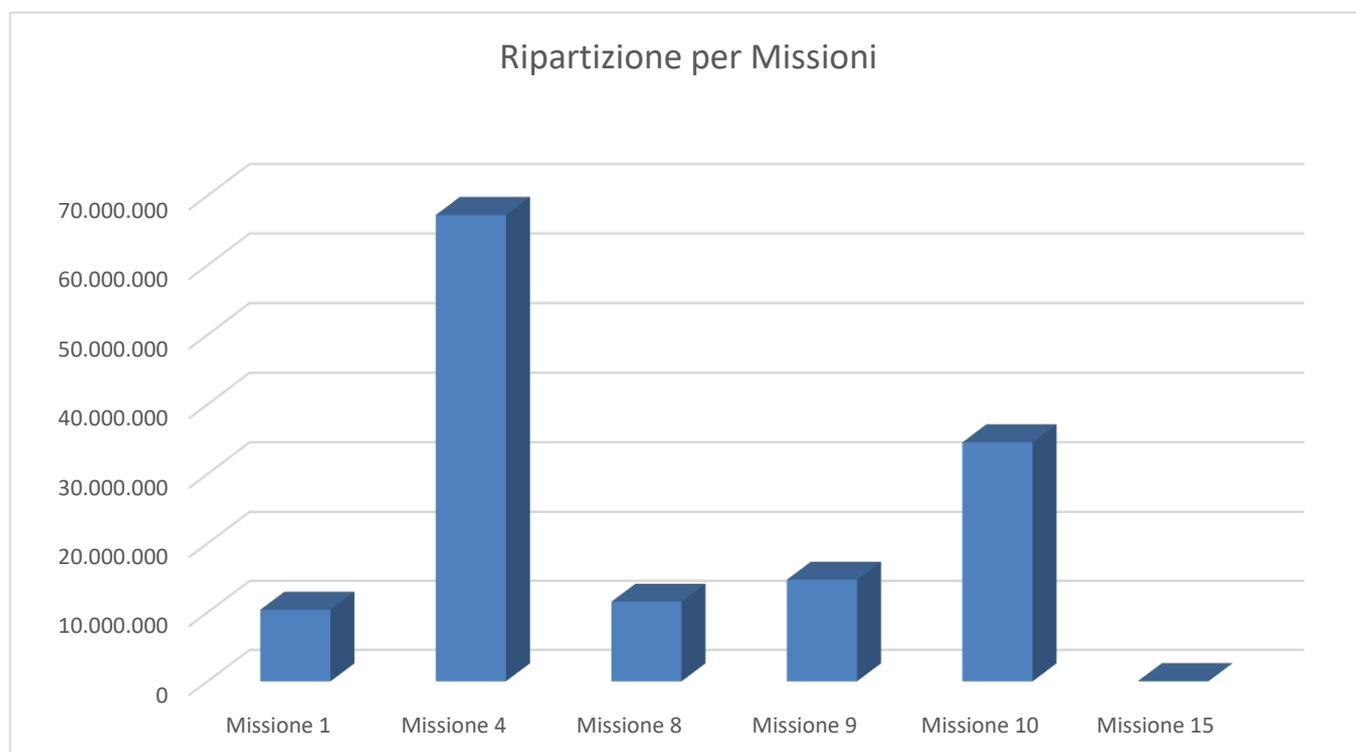
ANNO	% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO
2022	85,74
2023	89,26
2024	89,89

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

SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale, nell'anno 2024 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto, per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza, la spesa di euro 138.426.112,73, distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

Grafico n. 10 - Ripartizione spesa in conto capitale 2024 per Missioni



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

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

Missione	Impegnato 2024	Impegnato 2023	Impegnato 2022
Miss. 01 - servizi istituzionali, generali e di gestione	10.371.444,11	4.199.458,57	3.373.608,24
Miss. 04 - istruzione e diritto allo studio	67.212.179,76	36.557.674,14	17.307.669,45
Miss. 06 - politiche giovanili, sport e tempo libero	0,00	67.600,00	11.950,00
Miss. 08 - assetto del territorio ed edilizia abitativa	11.538.121,00	20.781.138,49	5.525.370,53
Miss. 09 - sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	14.725.589,20	9.002.630,57	2.117.188,01

Miss. 10 - trasporti e diritto alla mobilità	34.538.867,58	40.654.595,80	20.658.786,72
Miss. 11 - soccorso civile	0,00	44.000,00	60.000,00
Miss. 12 - diritti sociali, politiche sociali e famiglia	0,00	59.999,16	0,00
Miss. 14 - sviluppo economico e competitività	0,00	104.999,99	0,00
Miss. 15 - politiche per il lavoro e la formazione professionale	39.911,08	250.000,00	0,00
Totale *	138.426.112,73	111.722.096,72	49.054.572,95

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

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

ENTRATE

L'esercizio finanziario 2024 ha registrato un andamento complessivamente positivo per quanto riguarda le principali entrate tributarie. Gli accertamenti hanno infatti superato significativamente le previsioni iniziali, con un incremento totale di oltre 38 milioni di euro rispetto allo stanziamento iniziale, come si evince dal seguente prospetto:

Entrata tributaria	Accertato	Stanziamento iniziale	Delta
RCA	168.200.430,17	155.000.000,00	13.200.430,17
IPT	143.259.536,35	121.500.000,00	21.759.536,35
TEFA	47.342.423,20	44.000.000,00	3.342.423,20
TOTALI	358.802.389,72	320.500.000,00	38.302.389,72

Nello specifico, si può notare come l'imposta RCA Auto ha generato un'entrata di 168,2 milioni di euro, superando di 13,2 milioni lo stanziamento previsto in bilancio ed è importante sottolineare che tale importo è al lordo del contributo di finanza statale. Il tributo IPT (Imposta Provinciale di Trascrizione) ha registrato un gettito di 143,3 milioni di euro, con un aumento del 13% rispetto alle previsioni, superando di 21,8 milioni lo stanziamento iniziale. Anche il TEFA ha mostrato un andamento positivo, con 47,3 milioni di euro accertati rispetto ai 44 milioni previsti, grazie soprattutto alla nuova modalità di riversamento diretto in favore dell'Ente tramite canali F24 o PagoPa.

Nonostante i risultati positivi, permangono alcune criticità nel mercato automobilistico che influenzano il gettito dell'IPT. La carenza di materie prime, in particolare i semiconduttori, continua a pesare sul settore. A ciò si aggiunge una problematica strutturale legata alla normativa fiscale: dal 2011, a seguito del D.L.

138/2011, convertito in L. 148/2011, la tassazione proporzionale dell'IPT per gli atti soggetti ad IVA è applicata esclusivamente nelle Regioni a Statuto ordinario. Questa disparità ha generato un fenomeno di migrazione delle società di noleggio verso le Province autonome di Trento, Bolzano e Aosta, creando una forma di "dumping fiscale" a danno degli enti delle Regioni a statuto ordinario.

Per contrastare questo fenomeno, l'Ente ha proseguito nel 2024 le azioni di recupero avviate negli anni precedenti. Con il supporto operativo dell'ACI PRA di Roma nell'elaborazione dei dati, sono stati notificati accertamenti esecutivi nei confronti delle società di noleggio che hanno trasferito la propria sede legale da Roma verso le Province Autonome. Nello specifico, nel corso del 2024 sono stati notificati atti di recupero relativi all'IPT degli anni 2021 e 2019. L'incremento del gettito IPT è stato inoltre favorito dalle modifiche al Regolamento IPT (DCM 47/16), introdotte con la deliberazione di Consiglio metropolitano n° 71/2023, che hanno rivisto alcune agevolazioni, in particolare aumentando la tariffa base per i veicoli ad alimentazione ibrida ed elettrica a partire dal 1° gennaio 2024. Nel complesso, l'esercizio 2024 ha visto stanziamenti assestati di entrata pari a 952,1 milioni di euro. Durante l'anno sono stati applicati 28,5 milioni di euro provenienti da avanzo di amministrazione, 14,5 milioni di Fondo Pluriennale Vincolato per spese correnti e 357 milioni di Fondo Pluriennale Vincolato per spese in conto capitale.

Le somme complessivamente accertate ammontano a 826,8 milioni di euro, di cui 628,6 milioni sono stati effettivamente incassati, mentre 198,2 milioni sono stati conservati tra i residui.

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

TITOLO	IMPORTO 2024	IMPORTO 2023	IMPORTO 2022
Titolo I – Entrate tributarie	361.273.249,86	343.447.856,34	314.038.211,32
Titolo II – Trasferimenti correnti	197.169.378,28	197.190.185,39	210.395.908,40
Titolo III – Entrate extratributarie	24.100.686,43	28.064.968,78	17.744.655,97
Titolo IV – Entrate in conto capitale	185.511.290,57	149.708.261,93	113.100.835,28
Titolo V – Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo VI – Accensione di prestiti	0,00	0,00	4.950.000,00
Titolo VII - Anticipazioni da Istituto Tesoriere/Cassiere	0,00	0,00	0,00
Titolo IX – Entrate per conto terzi e partite di giro	58.773.022,65	67.045.268,58	38.855.103,00
TOTALE	826.827.627,79	785.456.541,02	699.084.713,97

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

Un indicatore significativo dell'efficienza amministrativa è rappresentato dalla tempestività dei pagamenti. In questo ambito, il 2024 ha registrato un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente: il tempo medio di pagamento è passato dai -11 giorni del 2023 ai -12,25 giorni del 2024.

Tabella n. 9

TITOLO			
I e II			
DESCRIZIONE TITOLO			
Spese correnti e spese in conto capitale			
Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)	ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022
	- 12,25	-11	-12,06

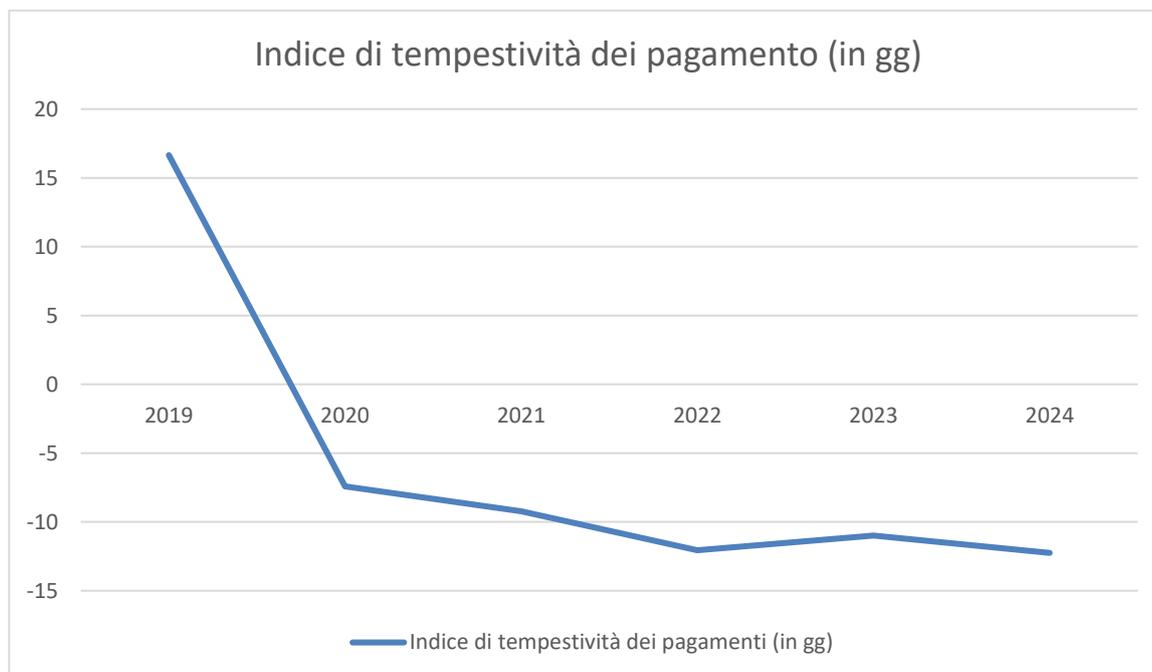
Fonte: elaborazione su dati provenienti da "Esposizione semplificata dei dati di Bilancio".

Questo dato conferma la capacità dell'Ente di mantenere una gestione finanziaria efficiente, con pagamenti effettuati mediamente con oltre 12 giorni di anticipo rispetto alle scadenze degli impegni assunti, ampiamente nei termini previsti dalla normativa, come si evince dalla Tabella n. 9.

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 -12,25 (come quello effettivamente conseguito nel 2024) indica che il pagamento è stato effettuato, in media, a 17,75 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 (vedi, al riguardo, il Grafico n. 11).

Grafico n. 11 – Indice di tempestività dei pagamenti dal 2019 al 2024



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

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 2024 conferma una maggior presenza degli uomini che sono 753 unità, pari al 52,2% del personale (comprensivo del personale assunto con contratto a tempo determinato e dei comandati da altro Ente), mentre le donne sono il 47,8% (690 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, il personale in servizio presso la Città Metropolitana di Roma Capitale risulta così distribuito tra le varie fasce di età: solo il 2,2% dei dipendenti ha meno di 30 anni, l'8,7% tra i 31 e i 40 anni, il 26,6% tra i 41 e i 50 anni, il 37,8% tra i 51 e i 60 anni, il 24,7% 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 i 60 anni d'età, seguita da quella tra i 41 e i 50 anni.

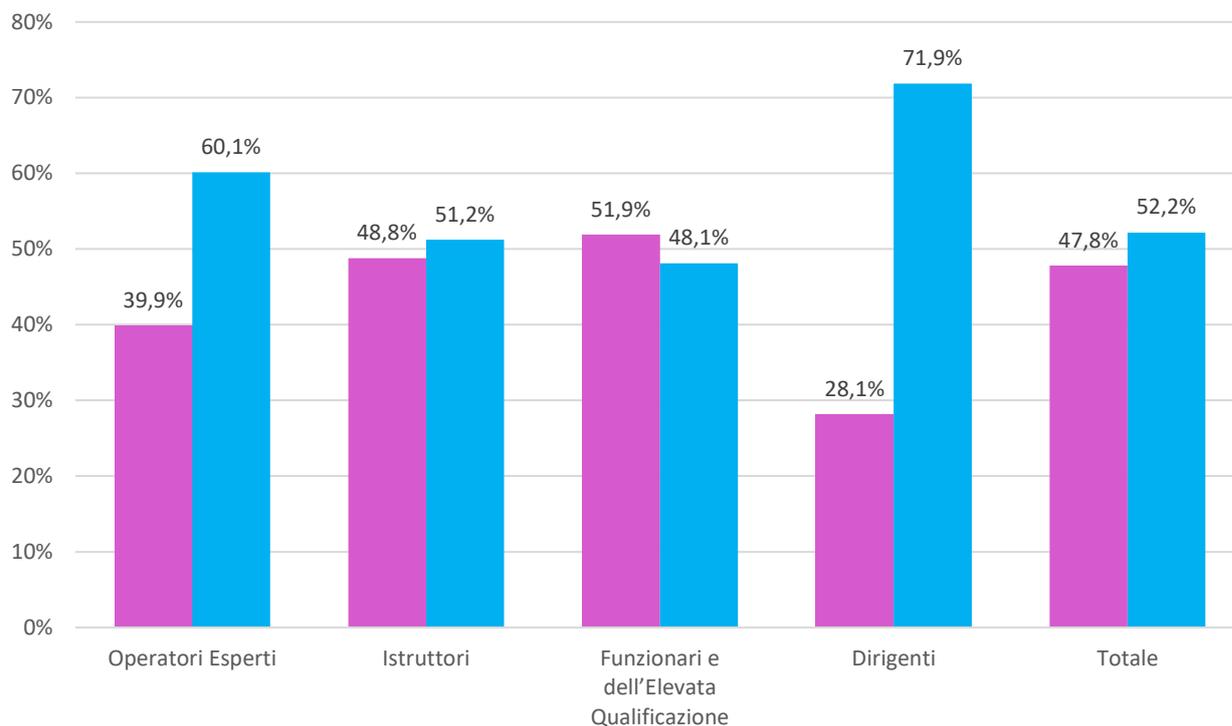
Uomini e donne si ripartiscono ugualmente fra le diverse classi di età. Infatti sia le donne che gli uomini registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (rispettivamente pari al 36,4% e al 39,3%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana 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 51,9% del personale ascritto, mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nell'Area degli Istruttori (il 51,2%), in quella degli Operatori Esperti (il 60,1%) e nell'Area dei dirigenti: ben il 71,9% del personale di livello dirigenziale è di genere maschile contro il 28,1% 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 2024



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dip. IX - Risorse umane.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione di Elevata Qualificazione, al 31 dicembre 2024, il 50,43% degli stessi è stato attribuito a donne e il restante 49,57% agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione emerge come il 21,5% degli uomini e il 20,3% delle donne sia titolare di una Posizione di Elevata Qualificazione.

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 5.670,40 €, si rileva per le donne inquadrato nell'Area degli Istruttori la differenza maggiore pari a 3.914,70 € (percentualmente pari al -11,71%); di contro per le donne inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione si registra il divario minore pari a -824,20 € rispetto a quello dei loro colleghi uomini (in percentuale pari a -1,68%).

Rispetto al titolo di studio, nel complesso del personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma, si evidenzia che circa 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 31,5% è in possesso di un diploma di laurea o laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori come il diploma di laurea o la laurea ma gli uomini fanno registrare seppur minime, incidenze più alte nelle abilitazioni o specializzazioni post laurea.

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 36 dipendenti (il 2,5% 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 >50% sono appannaggio quasi esclusivo delle donne (82,35%), mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time <=50% (52,63%).

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 uomini. Nel 2024 i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 9.321 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 57,6% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 48% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 7.027) sono state fruite dalle donne contro il 52% dagli uomini (in valore assoluto pari a 7.613 ore).

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

Le attività implementate in linea con il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2024 hanno riguardato una serie di Azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Tra queste occorre ricordare il Lavoro Agile, disciplinato da accordi individuali, il quale continua ad essere una modalità ampiamente utilizzata all'interno dell'Amministrazione e riguarda il personale la cui attività lavorativa può svolgersi anche da remoto.

Le azioni realizzate nel corso dell'anno 2024, riconfermate rispetto al passato, sono state:

- la diffusione del magazine della Rete dei CUG che è stato inviato ai componenti del Comitato;
- la partecipazione a tutte le giornate di formazione promosse dalla Rete nazionale dei CUG che sono state divulgate ed estese alla partecipazione di tutti medesimi componenti;
- la prosecuzione del lavoro del "Tavolo di coordinamento dei Centri Antiviolenza del territorio metropolitano", costituito dalla Consigliera delegata alle Pari Opportunità;
- la partecipazione della Città metropolitana di Roma Capitale con una propria squadra alla manifestazione "Race for the cure";
- il rinnovo dell'Accordo con la Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS, che prevede l'assegnazione, in comodato d'uso, per 24 mesi alla suddetta Fondazione, di un ambulatorio mobile su mezzo di proprietà della Città metropolitana di Roma Capitale, per le attività di screening e prevenzione dei tumori al seno

organizzate da Komen Italia, che attraverserà i Comuni dell'area metropolitana;

- una giornata di screening mammografico dedicata alle dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale presso la Sede Unica dell'Ente.

Il protocollo di intesa con l'Ordine degli Psicologi del Lazio ed il lavoro svolto dai professionisti psicologi del lavoro si è concluso con la restituzione di un report conclusivo dello stato di benessere organizzativo dell'Ente con soluzioni di miglioramento.

Le prime attività realizzate successive al report degli psicologi sono state:

- il ripristino, anche a livello simbolico, del rito della consegna del cesto natalizio a tutti i dipendenti dell'Ente (grazie alla collaborazione con la Cassa mutua);
- la sottoscrizione di convenzioni con la Polizia di Stato per la fruizione di stabilimenti balneari e centro sportivo;
- la sottoscrizione di una convenzione con il Ministero della Salute per fruire dell'asilo nido aziendale.

Nel report conclusivo sono stati evidenziati gli obiettivi da perseguire per il futuro e riguardanti maggiormente azioni atte a favorire condizioni di benessere psico-fisico dei lavoratori all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, come quelle di seguito elencate:

- miglioramento della capacità di acquisto di beni e servizi, attraverso convenzioni non onerose per l'Amministrazione su diverse categorie merceologiche per assicurare ai dipendenti sconti o condizioni di favore;
- quale supporto al welfare, lo svolgimento a prezzi agevolati di visite specialistiche e/o esami diagnostici finalizzati alla prevenzione (ginecologica, cardiologica ecc.), mediante l'attivazione di convenzioni agevolate con centri diagnostici privati;
- attivazione di convenzioni con appositi centri sportivi e nutrizionisti per implementare il benessere psico-fisico e corretti stili di vita, attraverso un'adeguata pratica dell'attività motoria e una corretta alimentazione;
- accesso ad asili nido e altre strutture di supporto familiare (es. centri estivi per i bambini, case di riposo per anziani) a seguito di sottoscrizione di convenzioni con il Ministero della Salute;
- attivazione di convenzioni con primarie compagnie assicurative per la copertura assicurativa sanitaria a condizioni agevolate;
- accesso a stabilimenti balneari del litorale romano a tariffe agevolate, con sconti sugli abbonamenti stagionali e sui servizi annessi;

Per quanto riguarda invece l'ambiente lavorativo il report invita l'Amministrazione a:

- migliorare il livello di comunicazione all'interno degli Uffici, attraverso linee guida rivolte al personale dirigente (per es. riunioni periodiche condotte dal Dirigente che coinvolga l'intero Ufficio; spazi di ascolto dedicati);
- formare in maniera specifica il personale dirigente sui temi del benessere, al fine di poter diventare "fautori" di un modello organizzativo che produca benessere lavorativo;
- aumentare le proposte formative non solo connesse alle professionalità mappate all'interno dell'Amministrazione, ma anche legate alla costruzione di competenze trasversali (lingue straniere, alfabetizzazione informatica intermedia ed avanzata, rudimenti sulla IA,

comunicazione web, soft skill, etc.) e connesse alle materie oggetto di deleghe politiche;

- migliorare gli ambienti di lavoro, attraverso l'affissione di stampe e/o raffigurazioni che promuovano il benessere psico-fisico, anche con spunti inerenti i comportamenti organizzativi, per essere attori di un approccio organizzativo partecipato e “non stressogeno”.
- migliorare le sale break, attraverso tinteggiatura a colori degli ambienti;
- implementare azioni costanti di misurazione dei livelli di Benessere Organizzativo;
- costituire un presidio psicologico nell'Ufficio “Benessere Organizzativo”, intesa come professionalità da integrare attraverso consulenze, interlocuzioni specialistiche (vedi Ordine Psicologi) o in staff per avere un supporto costante nel sostenere il personale a tutti i livelli organizzativi.

Il Benessere Lavorativo

Benessere Organizzativo

Nell'ambito dell'Accordo di collaborazione tra l'Ordine degli Psicologi del Lazio e la Città metropolitana di Roma Capitale, per l'analisi, la progettazione, l'erogazione e il monitoraggio di servizi e iniziative per sostenere processi di benessere psicologico del personale, nell'anno 2024 è proseguita l'attività di ascolto del personale finalizzata all'individuazione di misure per l'accrescimento del benessere dei dipendenti e la conciliazione dei tempi lavoro/casa.

Facendo seguito alle interviste individuali condotte tra il personale dirigente alla fine dell'anno 2023, sono state programmate e realizzate due giornate di ascolto del personale non dirigente mediante lo svolgimento di interviste collettive, coinvolgendo i dipendenti individuati per gruppi omogenei in base all'area di appartenenza.

Le riunioni del tavolo tecnico, unitamente alla conclusione del lavoro di rilevazione dei dati, hanno portato all'elaborazione e all'esame di una bozza di lavoro contenente le risultanze delle indagini effettuate nonché le proposte di azione da pianificare, compatibilmente con le risorse disponibili, per rispondere ai bisogni del personale emersi dalle indagini dei *focus group* e riassunti nel documento di sintesi predisposto dai rappresentanti dell'Ordine degli Psicologi del Lazio.

Nell'ambito dei bisogni emersi dall'indagine condotta all'interno del progetto in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio, al fine di dare attuazione alla misura di conciliazione del tempo casa/lavoro, è stata sottoscritta una nuova convenzione con il Ministero della Salute per l'anno educativo 2024/2025 riservata ai dipendenti dell'Ente per la fruizione dell'asilo nido aziendale.

Facendo seguito all'esame del documento trasmesso dall'Ordine, si è tenuto in data 25/11/2024, a Palazzo Valentini, l'evento conclusivo di presentazione dell'indagine effettuata in materia di benessere organizzativo.

Nel mese di dicembre, anche a seguito della sottoscrizione del CCI che ha previsto per la prima volta azioni mirate alla realizzazione di un piano di welfare integrativo, sono state poste in essere le prime attività a favore dei dipendenti per la realizzazione di attività culturali, ricreative e con finalità sociale e sono stati predisposti tutti gli atti per lo svolgimento di un programma di screening sanitario a tutela della salute del personale dipendente.

Va premesso che la formazione del personale viene erogata in maniera continua. L'obiettivo è consolidato e viene ripetuto nel corso degli anni. Gli interventi formativi vengono progettati e gestiti sulla base delle necessità riscontrate rispetto ai fabbisogni espressi. Nel 2024, in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione è stata come sempre erogata in base alle scadenze normative degli aggiornamenti e a situazioni contingenti d'intervento. In particolare, è stata predisposta in tempi molto veloci la formazione del personale neoassunto del settore tecnico e della Polizia metropolitana. I componenti della Polizia metropolitana sono stati anche formati sull'uso del defibrillatore, a seguito della recente dotazione di tale strumentazione sulle auto di servizio. È stata progettata e realizzata la formazione sui "rischi specifici e addestramento attrezzature" necessaria al personale della Polizia Metropolitana, del Dipartimento "Viabilità" e del Dipartimento "Ambiente". È rimasta a disposizione la formazione on line asincrona per Coordinatori della Sicurezza dei cantieri (aggiornamento 40 h) attivata nel 2023. Conseguentemente alle nuove nomine è stata prontamente realizzata la Formazione per Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza, di primo rilascio e conseguentemente alle assunzioni di personale tecnico nell'Ente è stata nuovamente programmata ed avviata la formazione per Coordinatori della Sicurezza sui Cantieri, sia base (120 ore) che di aggiornamento (40 ore). Sono stati, inoltre, realizzati la formazione base e l'aggiornamento del Primo Soccorso. È stata realizzata anche la formazione per preposti e, come anticipato, quella generale e specifica per i lavoratori, anche alla luce di nuove assunzioni, e per i Dirigenti. In totale sono stati realizzati 880 interventi formativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per agevolare la formazione terziaria dei dipendenti dell'Ente, in ossequio alle diverse Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Ufficio ha provveduto alla stipula di tre Convenzioni con le seguenti Università: la prima con Unitelma Sapienza (il cui effetto si estende anche ai parenti di primo grado, promuovendo in questo modo il welfare aziendale e il benessere organizzativo), la seconda con la Lumsa (in una prima fase limitata ai Master – ampliata poi a tutti i corsi di Laurea offerti dall'Ateneo ed estesa anche ai coniugi e ai figli dei dipendenti dell'Ente), la terza con l'Università degli Studi Roma Tre. Nel mese di dicembre è stato divulgato a tutti i dipendenti, tramite l'Ufficio Comunicazioni, il bando indetto dall'INPS per l'assegnazione di contributi a sostegno della frequenza a master universitari executive per l'a.a. 2024/2025. Mantenendo sempre alta l'attenzione al contenimento dei costi, la formazione ad alta specializzazione è stata assicurata anche attraverso la promozione delle iniziative gratuite della SNA e di quelle riferite al Piano nazionale di formazione dei RUP. Assume particolare rilievo il progetto gratuito dell'INPS "Valore PA". La formazione specialistica è stata garantita in tempi brevi con l'iscrizione a seminari e webinar, per un totale di 81 dipendenti coinvolti nel 2024. È stata curata la procedura per avviare un corso formativo specialistico, per 15 dipendenti, sull'utilizzo del software geografico GIS open source e sul Data Base *open source* Post GIS, che si attiverà nel primo semestre del 2025. È stato poi fornito supporto ad attività formative promosse da altri Uffici dell'Ente. In particolare, l'Ufficio Formazione ha collaborato alla realizzazione del percorso formativo sul tema "Classificazione e gestione del rischio, della valutazione della sicurezza e del monitoraggio di ponti, viadotti, cavalcavia e opere similari esistenti", rivolto ai tecnici degli Enti Locali e promosso dal Dipartimento IV - "Pianificazione strategica e Governo del territorio" Servizio 2 "Geologico, difesa del suolo - Risorse agroforestali - Rischi territoriali". È stato programmato e realizzato un incontro formativo in tema di Leadership rivolto al

personale Dirigente dell'Ente e sono stati realizzati percorsi didattici in tema di Contratti Pubblici e di Anticorruzione (con particolare riferimento all'antifrode e all'antiriciclaggio). Sempre in tema di Anticorruzione, nell'ambito del progetto del Dipartimento V e del Segretariato Generale per il conseguimento della certificazione ISO37001, si è conclusa la formazione in tema di Norma ISO 19011 (in modalità e-learning asincrona) ed è stato realizzato un intervento formativo sulla Norma ISO 37001.

L'Ufficio Formazione ha curato i rapporti con la Scuola del corpo P.L.R.C. per la progettazione e realizzazione di un corso di formazione specialistica per agenti di polizia neo assunti. Nel mese di novembre sono state, inoltre, curate le candidature di n. 5 dipendenti al Corso di alta formazione in archivistica contemporanea a.a. 2024/2025, promosso dall'Archivio Centrale dello Stato. Nel mese di dicembre 2024 sono stati definiti anche due progetti per l'apprendimento della lingua inglese. Il primo rivolto ai dipendenti del Dipartimento VII; il secondo prevedrà l'apertura di una piattaforma e-learning a tutti i dipendenti dell'Ente e ai dipendenti dei Comuni dell'Area metropolitana.

Infine, per quanto concerne la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel 2024, aggiornando i dati dell'anno precedente, risultano 698 dipendenti registrati (+ 54 rispetto al trimestre precedente) di cui 466 (+ 246 rispetto al III trimestre) hanno raggiunto un livello superiore per l'Area transizione digitale, raggiungendo pertanto l'obiettivo previsto del 55%. L'Ufficio Formazione ha fornito un costante supporto al personale dell'Ente per le problematiche di accesso alla piattaforma Syllabus e per la fruizione dei corsi attraverso il portale; altresì, ha svolto l'attività di monitoraggio e tutoraggio per colleghi e referenti formativi.

Considerando pertanto le informazioni e i dati sopra riportati si evince che il risultato atteso è stato raggiunto sia per quanto riguarda i corsi in materia di sicurezza, sia per i corsi in materia di anticorruzione e trasparenza. Analoga soddisfazione per i corsi specialistici e trasversali e per il risultato da raggiungere in tema di transizione digitale. Infine, ma non meno importante, è la lavorazione degli atti di progettazione per la formazione che sarà svolta nel 2025 sia per i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, sia per i dipendenti dei Comuni dell'Area metropolitana.

Per quanto concerne il gradimento relativo alle attività formative i webinar ed i corsi brevi hanno riscontrato un gradimento del 96,83%. La formazione base e specifica ha riscontrato un gradimento del 97,50%. Il Corso in tema di Leadership ha riscontrato un gradimento dell'80,16%. L'aggiornamento sulla sicurezza dedicato ai lavoratori ha riscontrato un gradimento del 98,81%. La formazione per Preposti ha riscontrato un gradimento del 97,62%. La formazione BLSA ha riscontrato un gradimento del 98,86%. La formazione RLS - Primo Rilascio - ha riscontrato un gradimento del 100%. Anche l'aggiornamento antincendio ha raggiunto un gradimento del 100%. La formazione Aggiornamento Antincendio ha avuto un gradimento del 92,67% e la formazione Addestramento Attrezzature del 99,50%. Il risultato complessivo di gradimento al termine dell'anno 2024 è stato del 96,20% e, pertanto, lo standard prefissato è stato raggiunto.

La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dalla competente Struttura inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2024, 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 2024		
MESE	DONNE	UOMINI
Gennaio	28	25
Febbraio	24	16
Marzo	22	26
Aprile	17	40
Maggio	30	33
Giugno	16	39
Luglio	60	61
Agosto	0	0
Settembre	7	10
Ottobre	10	16
Novembre	44	56
Dicembre	39	62

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 S.I.PEG, dai contributi forniti *ratione materiae* dalle Strutture dell’Ente e dai documenti contabili di natura consuntiva.

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

Nonostante l’intero ciclo della performance abbia risentito delle criticità che hanno caratterizzato il contesto di riferimento dell’Ente nel 2024, come sopra esposto, in analogia a quanto determinatosi negli anni precedenti, si segnalano la capacità dell’Ente di far fronte alle criticità e difficoltà riportate all’interno della predetta Relazione e l’aver svolto l’attività amministrativa in maniera efficace, avendo garantito l’erogazione dei servizi ai quali l’Ente è deputato.

Nel corso dell’anno, gli Uffici del Servizio 1 della Direzione Generale hanno consolidato ed ulteriormente affinato le funzioni della procedura informatizzata per la gestione del processo valutativo, di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale con qualifica dirigenziale adottato nel 2022 ed applicato per la prima volta per la valutazione del 2023. Anche per l’anno 2024, tale procedura ha consentito un significativo miglioramento in termini di efficacia ed efficienza.

Riguardo, nello specifico, alla valutazione da parte dei dipendenti dei comportamenti organizzativi tenuti dal proprio dirigente, ricompresi nella categoria denominata “Leadership” (c.d. “valutazione dal basso”), anche per il 2024 è stato possibile utilizzare l’apposita modalità di voto informatizzata tramite la quale ogni dipendente, utilizzando le proprie credenziali di accesso, ha potuto esprimere, anche tramite *smartphone*, la propria valutazione nei confronti del proprio dirigente con un voto compreso tra 1 e 4, con la garanzia dell’anonimato del valutante e l’inibizione di votare più di una volta.

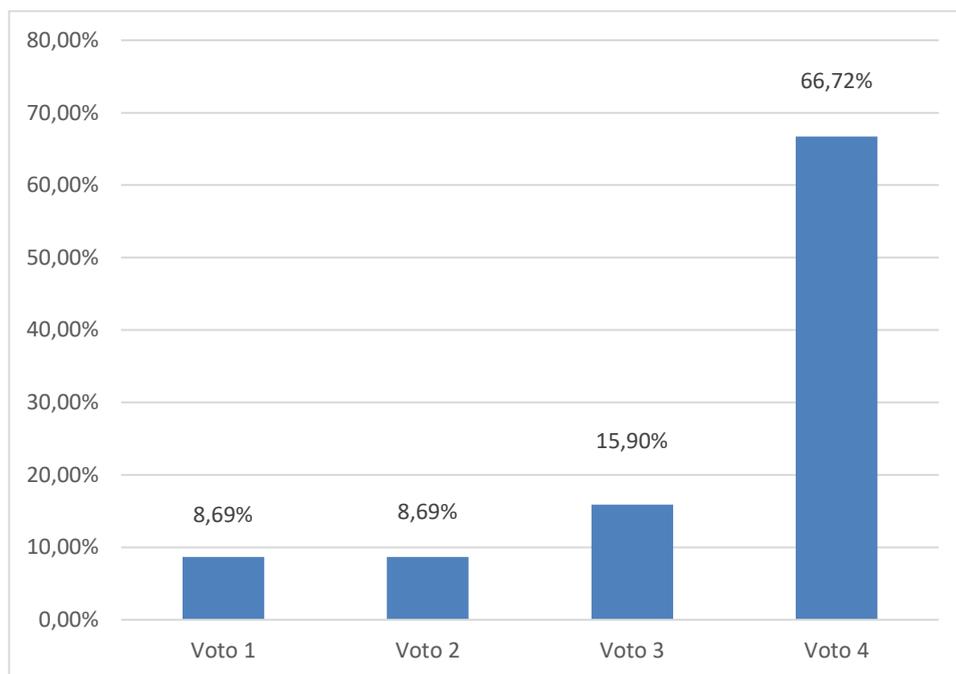
In virtù della positiva esperienza messa in campo per la valutazione riferita al 2023, è stato possibile, per la valutazione riferita al 2024, anticipare le operazioni di voto al mese di febbraio 2025.

Quanto sopra ha permesso di velocizzare significativamente l’intera procedura, consentendo a ciascun dipendente di esprimere la propria valutazione in pochi secondi e rendendo disponibili i risultati già pochi minuti dopo la chiusura del processo.

La partecipazione del personale al processo valutativo è stata più che soddisfacente. Infatti, su n. 1.155 dipendenti aventi diritto, n. 665 hanno preso parte al processo di valutazione, rappresentando in termini percentuali il 57,58%, di poco superiore a quella riferita al 2023 che era stata 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 66,72% dei casi, il voto 3 nel 15,90%, mentre il voto 2 ed il voto 1 hanno avuto entrambi la medesima percentuale pari all’8,69%.

Grafico n. 13 – Punteggi in percentuale espressi dai dipendenti



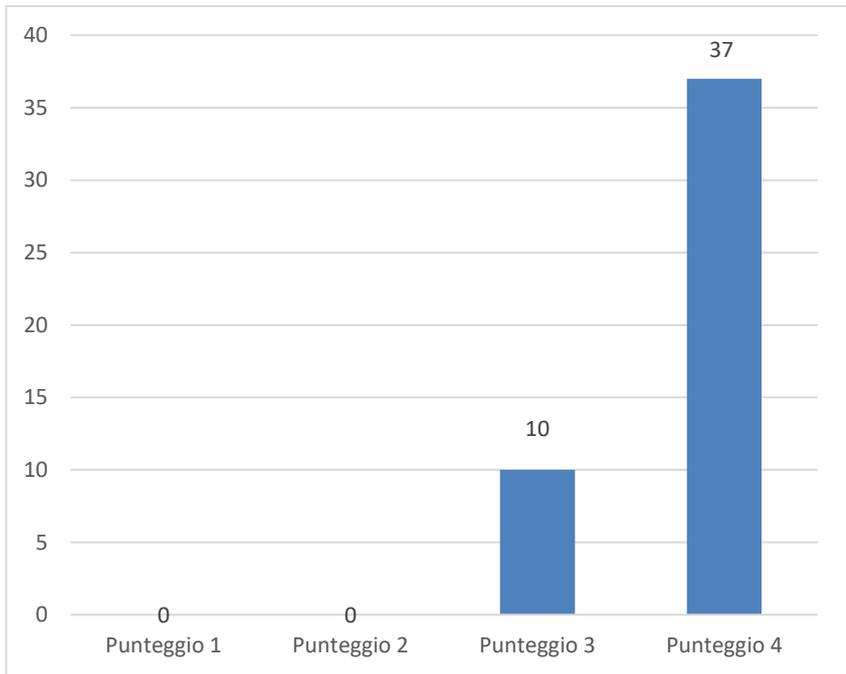
Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1”

Per quanto riguarda il comportamento dei dirigenti “Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori”, il 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, attraverso lo strumento dello “scarto quadratico medio”, cioè l’indice di dispersione statistica usato per fornire una stima sintetica della variabilità dei voti attribuiti dal dirigente.

Sulla base delle valutazioni del personale effettuate dal dirigente tramite un’apposita scheda di valutazione informatizzata, elaborata dal Servizio 1 della Direzione Generale ed aggiornata con una funzione appositamente inserita, in maniera automatica viene assegnato a ciascun dirigente un punteggio da 1 a 4.

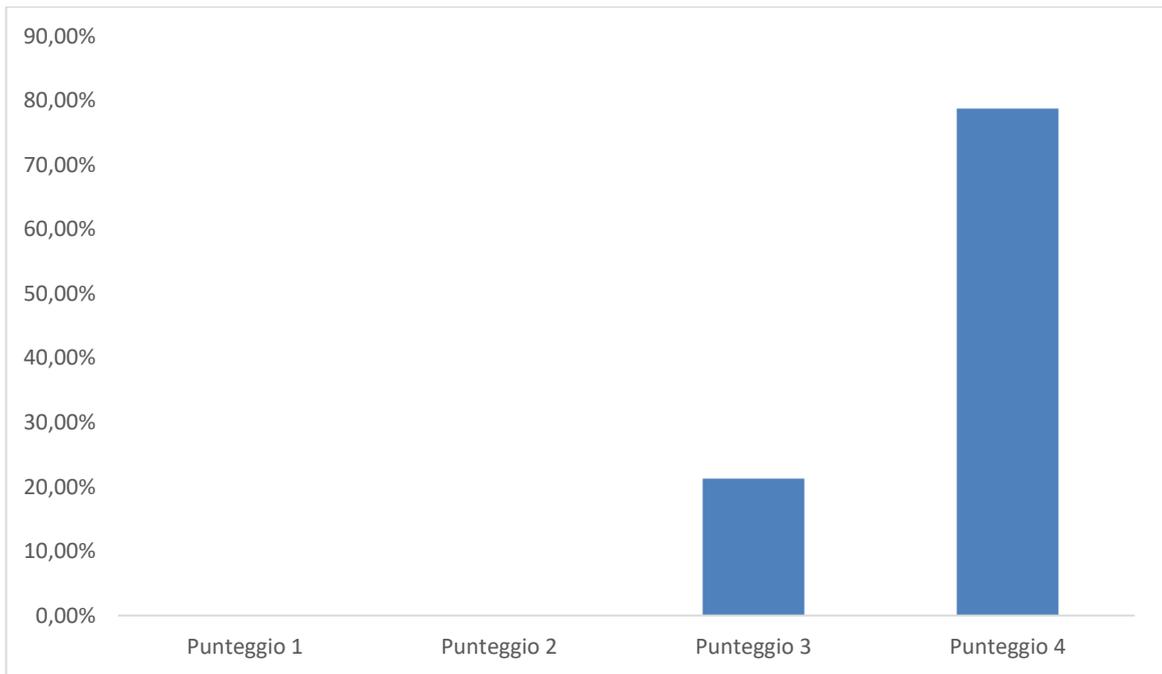
Analizzando i risultati ottenuti nell’annualità 2024, si evince un’ottima capacità, da parte del personale dirigente della Città metropolitana di Roma Capitale, di differenziazione delle valutazioni attribuite ai propri collaboratori, poiché nel 78,72% il punteggio ottenuto è stato pari a 4, cioè la valutazione massima, nel 21,28% è stato pari a 3, mentre non sono stati rilevati i punteggi 2 e 1.

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



Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1”

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



Fonte: elaborazione “Direzione Generale - Servizio 1”

Tra i principali punti di forza dell'Ente nel 2024, si evidenzia la particolare attenzione riservata al tema del Valore Pubblico, elemento cardine previsto dalla normativa vigente all'interno del P.I.A.O., documento programmatico dell'Amministrazione.

A tal fine, è stata istituita un'apposita Cabina di regia che, come già illustrato nel paragrafo "Risultati raggiunti", ha operato con l'obiettivo di migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, individuando una metodologia di monitoraggio orientata specificamente alla misurazione del Valore Pubblico generato.

L'approccio sperimentato nel 2023 ha fornito la base metodologica per l'integrazione, nel P.I.A.O. 2024-2026, di almeno un obiettivo riferito al Valore Pubblico per ciascuna Struttura dell'Ente, corredato da un indicatore di misurazione dedicato.

In sintesi, gli obiettivi di Valore Pubblico rappresentano un elemento centrale nella programmazione e rendicontazione delle Amministrazioni pubbliche.

Tali obiettivi devono essere perseguiti con un approccio integrato, che coniughi efficienza con sostenibilità sociale, economica e ambientale, rendendo la Relazione sulla performance uno strumento concreto di trasparenza e rendicontazione nei confronti della cittadinanza.