



Città metropolitana di Roma Capitale

Peg/Piano della Performance

Anno 2020

Art. 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n° 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n° 74/2017

Art. 169, comma 3 bis, del D.Lgs. 267/2000

INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	6
2.1 Quadro normativo di riferimento.....	6
<i>Il ciclo di gestione della performance</i>	7
2.2 Chi siamo.....	9
2.3 Cosa facciamo	10
2.4 Come operiamo	12
3. IDENTITA'	14
3.1 L'amministrazione "in cifre".....	14
<i>La Città metropolitana e le risorse umane</i>	14
<i>Struttura organizzativa</i>	14
3.2 Mandato istituzionale e Missione	23
3.3 Albero della <i>performance</i>	23
4. ANALISI DEL CONTESTO	24
4.1 Analisi del contesto esterno	24
Territorio, ambiente, popolazione, economia, servizi	24
4.2 Analisi del contesto interno	27
<i>I Costi del personale</i>	29
5. OBIETTIVI STRATEGICI	30
<i>Documento Unico di Programmazione (DUP)</i>	30
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	31
6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigente.....	32
<i>PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE</i>	32
<i>P.E.G. ANNO 2020</i>	33
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE	36
7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.....	36
7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	36
7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.....	41
8. ALLEGATI TECNICI	42

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano dell'anno 2020, collegato al Ciclo triennale della performance 2020-2022, prende avvio dal Documento Unico di Programmazione (DUP) allegato al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020, approvato dal Consiglio Metropolitan in data 27.07.2020 con la Deliberazione n. 35.

Al riguardo è utile rilevare, preliminarmente, che il processo di armonizzazione dei sistemi contabili, avviato con il D.Lgs. 118/2011, ha introdotto nel contesto giuridico-contabile il suddetto DUP, il quale rappresenta lo strumento fondamentale nel sistema di programmazione finanziaria e contabile di tutti gli enti locali, comprese le Città metropolitane.

Pertanto il DUP, in questo nuovo contesto, innova la modalità di pianificazione di medio periodo, declinando gli indirizzi degli organi di governo e la modalità di gestione della dirigenza nell'ambito dell'Ente, conformemente al principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP compendia, in un unico documento, le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi, tutti riflessi nel bilancio di previsione, dove troveranno allocazione le relative risorse finanziarie.

Preliminarmente si rileva come negli ultimi anni le rilevanti riduzioni dei trasferimenti imposte da Stato e Regioni, insieme al richiesto concorso agli equilibri di finanza pubblica, anche quale conseguenza del riordino delle competenze e delle funzioni delle Città Metropolitane, hanno avuto un forte impatto per quanto attiene la programmazione di medio periodo per le amministrazioni locali, ed in particolare per gli enti di area vasta quali le Città Metropolitane.

Per la Città Metropolitana di Roma Capitale particolare sofferenza si registra nel settore della viabilità interna, tale da rendere più oneroso e problematico qualsiasi intervento volto a tutelare e valorizzare il territorio e a sostenere e sviluppare le attività produttive e commerciali ivi insediate.

Simili criticità si registrano nell'ambito degli interventi relativi all'edilizia scolastica degli istituti secondari, la cui competenza è rimasta incardinata in capo alla Città metropolitana.

Evidenziato quanto sopra, si illustrano a seguire i contenuti del presente Piano della Performance, da adottare ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs. 150/09 e ss.mm.ii. (D. Lgs. n. 74/2017), il quale rappresenta il programma di lavoro che questa Città metropolitana intende concretizzare. Nel documento viene esplicitato il legame che sussiste tra la *mission* istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione.

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10 del citato decreto, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che conclude la fase programmatoria del ciclo di gestione della performance, attraverso l'individuazione degli obiettivi e dei risultati che l'Amministrazione intende perseguire nell'arco temporale di riferimento.

Con la definizione della struttura e dei contenuti del Piano viene, infatti, identificata la performance complessiva della Città metropolitana di Roma Capitale e definito il quadro generale nell'ambito del quale si sviluppa l'intero ciclo di gestione.

Gli obiettivi e gli indicatori riferiti a ciascuna struttura amministrativa sono correlati con la performance individuale, ai sensi dell'art. 7 del citato D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii (D. Lgs. n. 74/2017).

Il Piano contiene, inoltre, una presentazione delle strutture dell'Amministrazione e delle relative funzioni, in cui si illustrano le principali aree di intervento dell'Ente.

Le analisi di contesto esterno - relative agli aspetti demografici, economici ed infrastrutturali - ed interno - concernenti informazioni e dati aggiornati sull'organizzazione dei singoli centri di responsabilità, nonché sulle risorse umane e finanziarie - contribuiscono a fornire un quadro d'insieme utile a meglio indirizzare l'agire amministrativo dell'Ente.

Dalla lettura combinata dei predetti elementi in raccordo con le indicazioni programmatiche contenute nel DUP derivano gli obiettivi trasversali ed individuali che interpretano il mandato e la missione istituzionale, al fine di identificare il valore pubblico prodotto, traguardo finale di ogni pubblica amministrazione. Il Piano si fonda, innanzitutto, sulla necessità di procedere coerentemente con le norme e le logiche vigenti, ma al tempo stesso guardando al futuro secondo le chiavi proposte dai cambiamenti in atto nel quadro normativo. Esso si inserisce pienamente nel percorso di rafforzamento della cultura della performance e delle tecniche di misurazione delle attività amministrative, avviato dalla Città metropolitana di Roma Capitale sin dal 2009.

La redazione del Piano della performance costituisce un'anticipazione, dal punto di vista logico e temporale, della pianificazione strategica rispetto alla programmazione finanziaria e di bilancio, rappresentando il collegamento diretto tra i sistemi informativi che supportano i due cicli: considerando la costruzione di un sistema di obiettivi integrato (pianificazione) e coerente (programmazione) con il ciclo di bilancio e rafforzando, altresì, le attività finalizzate a dare riscontro ad obblighi di trasparenza e pubblicità, nonché ai profili riferiti ad integrità e anticorruzione, sulla scorta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall'Ente e delle intervenute modifiche normative.

Ciò posto, il Piano della performance ha l'ambizione di volere coniugare le scelte politiche con la necessità di dimensionare gli obiettivi da conseguire con le risorse di cui può disporre la Città metropolitana di Roma Capitale alle condizioni date. Obiettivi e relative risorse, infatti, costituiscono due aspetti distinti del medesimo problema. Non è facile, infatti, pianificare bene l'attività dell'Ente quando l'esigenza di uscire dalla quotidianità si scontra con la difficoltà di delineare una strategia di medio periodo dominata da rilevanti elementi di incertezza e insufficienza delle risorse finanziarie. Non è inutile sottolineare come ciò complicherebbe e renda più difficili l'attività amministrativa e le decisioni da assumere.

Gli elaborati, costituenti parti formali e sostanziali, comprese le tabelle, inseriti nel Piano, rispondono al precipuo fine di fornire notizie, con il massimo della chiarezza espositiva possibile e della precisione nella presentazione dei dati finanziari. Pertanto la scelta è stata quella di esporre i vari argomenti di cui si compone il documento, in modo da fornire un quadro significativo delle

scelte che l'Amministrazione intende intraprendere nell'intervallo di tempo considerato e di quanto ha posto in essere sino ad oggi.

Si cercherà, dunque, di continuare sull'esperienza degli anni trascorsi con l'intento di rendere trasparenti e comprensibili gli strumenti di programmazione dell'Ente, creando un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato o negli altri documenti di programmazione, che la vigente disciplina impone, con l'azione di governo e con l'attività di gestione di tutti i soggetti che operano nella Città metropolitana di Roma Capitale, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi medesimi e l'erogazione dei servizi alla collettività amministrata.

Il Piano, dunque, riassume i molteplici livelli di programmazione attivati dalla Città metropolitana di Roma Capitale: quella strategica di ente desumibile dal DUP, documento dove sono declinati gli obiettivi strategici (facenti capo agli organi di vertice politico-amministrativi), quella gestionale di ciascuno dei Dipartimenti in cui è articolata la struttura (facente capo alla dirigenza amministrativa) e quella operativa (di struttura e individuale).

Tutte le strutture della Città metropolitana sono coinvolte e, pertanto, tenute ad assicurare il proprio fattivo contributo all'attuazione del Piano, poiché solo una azione sinergica e coordinata è in grado di ottimizzare il rapporto tra risorse impiegate e benefici ottenuti e di responsabilizzare ogni singolo individuo rispetto a un risultato di performance afferente l'intera Amministrazione.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento, nel quale si inserisce il ciclo di gestione della performance, più in generale, e il Piano della performance, più nello specifico, è assai complesso e diversificato in ragione delle peculiarità che contraddistinguono gli enti locali sul piano ordinamentale. I riferimenti normativi principali, per gli enti locali, in materia di ciclo della performance, sono il D.Lgs. n. 150/2009, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e il D.Lgs. n. 267/2000, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Il D.Lgs. 150/2009, modificato con l'entrata in vigore del D.Lgs. 74/2017, all'art. 4, prevede che le amministrazioni pubbliche, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il comma 2 del citato art. 4 definisce, quindi, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno il Piano della Performance.

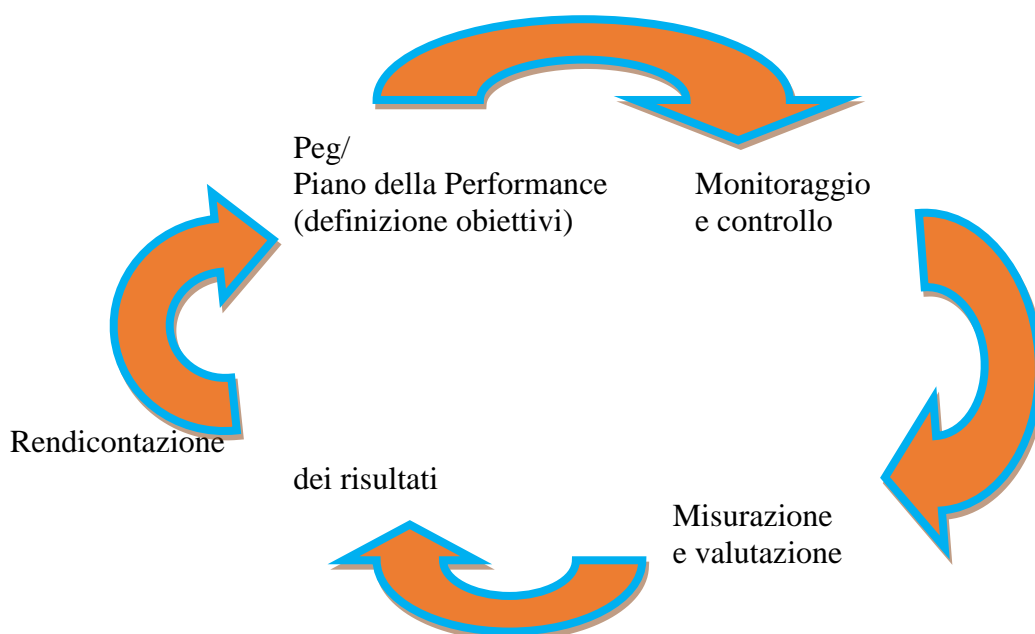
Pur se il citato articolo 10 non è indicato tra le disposizioni cui gli enti locali devono adeguarsi, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, il Legislatore ha stabilito con l'art. 169, comma 3 bis, del D.Lgs. 267/2000, che disciplina il Piano Esecutivo di Gestione, all'ultimo periodo del medesimo comma, che “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo

unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”.

In considerazione delle peculiarità dell'ordinamento degli enti locali, la stessa Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit) – le cui competenze sono transitate al Dipartimento della Funzione Pubblica per effetto della riforma operata con il D.L. 90/2014 - riconoscendo le peculiarità istituzionali e ordinamentali degli enti locali rispetto alle altre amministrazioni pubbliche, a cui si applica la disciplina contenuta nel D.Lgs. 150/2009, ha sottoscritto un apposito Protocollo d'Intesa con l'allora Provincia di Roma, a cui la Città metropolitana di Roma Capitale è subentrata per effetto della legge 56/2014, sulla base del quale sono state adottate, e approvate dalla stessa Commissione, le linee guida su performance, trasparenza e integrità nelle Province italiane che indicano agli enti locali interessati due soluzioni alternative per adeguare i propri ordinamenti alla normativa che disciplina il ciclo della performance ed in particolare il Piano della performance. In base a tale indicazione, gli enti possono procedere o alla definizione di un nuovo documento, in aggiunta a quelli già in essere, ovvero all'adattamento dei documenti esistenti (Peg).

A conferma di tale ultima opzione giova richiamare l'art. 19, comma 10, lettera b) del D.L. 90/2014 (convertito con la L. 114/2014), il quale dispone la progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria.

Il ciclo di gestione della performance



Il Peg/Piano della performance viene approvato dai competenti Organi di governo successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione e del DUP, allegato al Bilancio. Nel corso dell'anno di

riferimento del Peg/Piano, l'Ente - mediante il Servizio competente in materia di controllo di gestione - monitora con cadenza periodica, e tramite il software dedicato, lo stato di attuazione del Piano, redigendo per gli Organi di governo, la relativa reportistica. A consuntivo, e con riferimento all'anno precedente, l'Ente provvede ad approvare la Relazione annuale sulla performance, che può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000 – ai sensi dell'art. 10, comma 1 bis, della Legge n. 150/2009 – e viene validata dal Nucleo di Controllo Strategico.

Ai sensi della normativa vigente, la Relazione e il documento di validazione del Nucleo sono pubblicati sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana disciplina il ciclo della performance e il Piano della performance stabilendo che gli elementi relativi ai progetti e ai programmi triennali, agli obiettivi annuali, ai risultati attesi, agli indicatori, alle scelte organizzative e all'assegnazione dei predetti obiettivi ai dirigenti ed alle strutture come risultanti nel Bilancio, con i relativi allegati, nel DUP, e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e nel Piano Operativo di Gestione (POG) costituiscono il Piano della performance, di cui alla lettera a) dell'art. 5 bis, che ha natura previsionale, strategica, programmatica e operativa.

Naturalmente, la redazione del presente Piano/Peg risente delle criticità di varia natura che l'Ente riscontra nello svolgimento della propria attività istituzionale, ed in particolare quelle:

- finanziarie derivanti, in particolare, dalle manovre di finanza pubblica poste a carico della Città metropolitana di Roma Capitale, dalla riduzione delle entrate proprie conseguente alla crisi economica congiunturale nel settore delle automobili, dalla concorrenza fiscale di settore operata a danno della Città metropolitana di Roma Capitale da parte delle Autonomie Speciali. Criticità finanziarie che registreranno un ulteriore probabile peggioramento in relazione agli effetti recessivi che inevitabilmente la pandemia legata al Covid-19 determinerà per l'anno 2020 su tutto il territorio nazionale. Tale congiuntura di bilancio non può non riflettersi sulle capacità di programmazione e sull'operatività dell'ente.

- organizzative derivanti da cessazioni dal servizio, per collocamento in posizione di quiescenza, di ulteriori unità di personale; ciò ha determinato un'ulteriore assottigliamento del capitale umano dell'Ente, con significativi, negativi risvolti che attraversano trasversalmente tutte le strutture soprattutto per i Servizi a vocazione tecnica (viabilità, edilizia scolastica, ambiente);

In una situazione di contesto così delineata gli obiettivi definiti nel presente Peg/Piano della performance sono stati individuati con la finalità del mantenimento e, laddove possibile, del miglioramento del buon livello di servizio reso e delle buone prassi realizzate, nonostante le pesanti limitazioni di risorse umane e finanziarie che ancora contraddistinguono le Città Metropolitane.

2.2 Chi siamo

La Città metropolitana di Roma Capitale, ente territoriale di area vasta, persegue le seguenti finalità istituzionali generali:

- *cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano;*
- *promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse della città metropolitana;*
- *cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee.*

La Città metropolitana di Roma Capitale svolge, oltre alle funzioni fondamentali proprie delle Province e quelle ad esse assegnate nell'ambito del processo di riordino delle funzioni provinciali, ulteriori funzioni fondamentali attribuite con la Legge n. 56/2014:

- a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'Ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle Regioni, nel rispetto delle leggi delle Regioni nelle materie di loro competenza;*
- b) pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei Comuni compresi nel territorio metropolitano;*
- c) strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i Comuni interessati la Città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;*
- d) mobilità, viabilità ed edilizia scolastica anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;*
- e) promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della Città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);*
- f) promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano.*

In tale innovato contesto normativo, la Città metropolitana di Roma Capitale vuole affermare il proprio ruolo di motore dello sviluppo locale attraverso la valorizzazione delle peculiarità economiche, culturali e sociali delle comunità territoriali che la compongono.

2.3 Cosa facciamo

Alla luce delle finalità istituzionali dell'Ente si illustrano di seguito e senza carattere di esaustività alcuni settori nei quali si esplica l'attività amministrativa della Città metropolitana di Roma Capitale avente ricaduta sul territorio metropolitano, rinviando al Par. 5 del Piano l'illustrazione di tutte le linee di attività.

Nell'ambito delle funzioni di **pianificazione territoriale generale** del territorio metropolitano, l'azione amministrativa è orientata a garantire il massimo equilibrio nell'uso del territorio e nella trasformazione del suolo, per una limitazione del consumo e tenendo in particolare attenzione le esigenze di tutela e conservazione dello stesso, da coniugare con un armonico sviluppo delle proprie competenze in materia di reti infrastrutturali.

Il processo di pianificazione deve garantire un percorso in grado di comporre il sistema metropolitano, i sistemi locali e la città di Roma, favorendo la cooperazione tra istituzioni ed anche la partecipazione c.d. "dal basso".

Nei **servizi pubblici**, la Città metropolitana intende porsi come punto di riferimento per la comunità, con una particolare attenzione al tema ambientale e a quello della mobilità, ispirandosi al principio di sussidiarietà e di collaborazione con istituzioni e altre forme associative nell'ottica di perseguire efficienza, efficacia ed economicità.

Particolare attenzione verrà prestata all'acqua, quale bene comune ed essenziale da gestire in forma pubblica e partecipativa, attraverso il servizio idrico integrato quale strumento che ne assicura il carattere pubblico, proseguendo ed implementando il modello operativo messo in campo con l'esperienza dell'Ambito Territoriale Ottimale.

In materia di **mobilità e viabilità**, pur con significativi limiti finanziari, l'azione amministrativa non è confinata in un ambito di mera manutenzione, ma tende a garantire al cittadino una mobilità sicura, sostenibile e strettamente interconnessa con il sistema infrastrutturale esistente. Pertanto, oltre a curare la gestione, la manutenzione e la vigilanza della rete stradale, occorrerà intervenire per il completamento dei progetti infrastrutturali programmati, per verificare le statistiche di incidentalità al fine di programmare significativi interventi sulla sicurezza e per rafforzare le possibilità di scambio tra strada e ferrovia, perseguendo l'intermodalità tra sistema di trasporto pubblico e mezzo privato.

La Città metropolitana, nella propria azione volta a perseguire lo **sviluppo economico e sociale** del proprio territorio, darà impulso al sistema economico - territoriale metropolitano mediante la promozione e il sostegno dell'innovazione e della ricerca, la razionalizzazione ed il potenziamento del tessuto produttivo esistente e il perseguimento di modelli di competitività del complessivo settore economico; di fronte alle ristrettezze finanziarie occorrerà dare il massimo impulso alle sinergie interne all'Ente e a quelle esterne tra soggetti pubblici e privati, massimizzando inoltre gli sforzi nell'accesso ai fondi europei.

L'obiettivo è quello di dare impulso al sistema economico metropolitano mediante la promozione e il sostegno dell'innovazione e della ricerca, la razionalizzazione ed il potenziamento del tessuto

produttivo esistente, il perseguimento di modelli di competitività per le imprese ed il potenziamento delle reti di relazioni locali.

Particolare rilievo in tale ambito verrà assunto dall'attuazione delle strategie volte a promuovere programmi ed interventi a sostegno dell'occupazione, della produttività e della coesione sociale, concentrando le risorse su interventi mirati e tarati sulle priorità strategiche in modo da accrescere le possibilità di accedere a diverse opportunità di finanziamento.

La risorsa **Ambiente** costituisce fattore imprescindibile per svolgere qualsiasi ragionamento rivolto a prefigurare scenari di sviluppo o di assetto del territorio metropolitano. Pertanto l'Ente, già nell'esercizio delle proprie competenze di tutela e valorizzazione nei settori della gestione dei rifiuti, delle acque, delle emissioni in atmosfera e dell'energia, metterà in campo ogni azione utile per la promozione di politiche volte alla riduzione dei rifiuti ed all'incremento della raccolta differenziata, per il miglioramento della qualità ambientale, per il corretto utilizzo qualitativo e quantitativo della risorsa idrica, per la riduzione delle emissioni, per l'incentivazione della produzione energetica da fonti rinnovabili, per la valorizzazione del patrimonio naturalistico e ambientale, potenziando nel contempo le attività di controllo.

Una delle priorità da affrontare riguarda il **sistema educativo scolastico** che rappresenta un fattore fondamentale di sviluppo sociale, culturale e professionale dei cittadini. Nell'ambito territoriale metropolitano ricade la gestione di 350 edifici scolastici che ospitano scuole superiori e si rivolgono complessivamente ad oltre 170 mila studenti. Occorre, quindi, prestare la massima attenzione alla programmazione, alla pianificazione e razionalizzazione della rete scolastica, considerando che le incertezze sul destino delle province e delle città metropolitane, e le pesanti limitazioni di risorse su cui contare, hanno impedito, di fatto, la programmazione di interventi nel medio e lungo termine. L'approvazione del bilancio, che nell'ultimo triennio è avvenuta quasi sempre a fine esercizio finanziario, ha consentito solo interventi per fronteggiare l'urgenza segnalata al momento. Solo la certezza di risorse adeguate e stabili può consentire quella programmazione di interventi strutturali che ormai non è più procrastinabile vista la vetustà e il progressivo ammaloramento degli immobili dove sono allocati i plessi scolastici, ai fini dell'adeguamento del patrimonio scolastico alle normative tecniche di sicurezza e accessibilità unitamente a un programma di diffusa manutenzione ordinaria e straordinaria. Al riguardo si segnala che con nota n. 19240 del 7 luglio 2020 è stata data comunicazione sul sito istituzionale del Ministero dell'Istruzione dell'elenco di tutti gli enti locali ammessi al finanziamento per la realizzazione di interventi di adattamento e adeguamento funzionale di spazi e ambienti scolastici, di aule didattiche, anche per la fornitura di arredi scolastici idonei a favorire il necessario distanziamento tra gli studenti; nello specifico è stata prevista l'attribuzione di risorse finanziarie per la Città metropolitana di Roma Capitale, per l'annualità 2020, per un importo pari ad Euro 3.000.000,00, di cui Euro 2.220.000,00 per l'esecuzione di lavori (sono stati finanziati n. 12 interventi in totale per un importo cadauno pari ad Euro 185.000,00) ed Euro 780.000,00 per la fornitura di arredi scolastici (inserito nel piano biennale acquisti 2020-2021).

Va evidenziato che tra le competenze precipue della Città metropolitana rientra anche quella relativa alla programmazione del fabbisogno formativo e quindi al dimensionamento della rete scolastica; in tal senso è fondamentale rimarcare il ruolo centrale dell'Ente nei confronti delle altre istituzioni interessate al fine di meglio coniugare i fabbisogni evidenziati rispetto alle strutture disponibili.

Si rimarca, altresì, che con l'entrata in vigore della Legge 56/2014 (Delrio) la Polizia Provinciale si è trasformata nella **Polizia Locale della Città metropolitana di Roma Capitale** divenendo anche punto di raccordo fra le Polizie Locali comunali per il coordinamento dei controlli in materia di rifiuti, tutela ambientale, aria, acqua, bacini lacustri e fluviali, e per le attività di controllo sulle strade extraurbane provinciali.

Il personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale, forte delle sue attribuzioni, opera quale agente ed ufficiale di polizia giudiziaria, agente di polizia stradale ed agente di pubblica sicurezza, diviene anche l'articolazione operativa a supporto delle altre strutture amministrative dell'Ente di appartenenza per lo svolgimento di compiti di vigilanza e controllo sul territorio: sono, infatti, vigenti accordi di cooperazione con vari Dipartimenti dell'Amministrazione e della regione Lazio.

La Polizia Locale della Città Metropolitana siede al tavolo del Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica ed interagisce con le quattro Procure della Repubblica insistenti nel territorio metropolitano, presso le quali ha proprio personale preposto allo svolgimento di funzioni di polizia giudiziaria prevalentemente in campo ambientale.

La Polizia Locale della Città Metropolitana attraverso la propria sala Operativa (funzionante h. 24 e 365 giorni l'anno) garantisce collaborazione ed assistenza ai vari Dipartimenti dell'Ente nonché ai Comuni del territorio e, grazie alla prossimità con la Sala Crisi della Prefettura, favorisce le comunicazioni tra Enti di vario livello in occasione di eventi straordinari o calamità naturali.

E' organizzata territorialmente con un Comando centrale con sede in Roma e cinque articolazioni periferiche (Distaccamenti Territoriali) collocate in modo da operare sull'intero territorio (121 Comuni e una superficie di più di cinquemila kmq).

2.4 Come operiamo

Come è ormai ampiamente noto, la legge 7 aprile 2014, n. 56 individua nelle Città metropolitane un nuovo livello di governo dei territori e assegna loro, come sopra accennato, compiti e funzioni di coordinamento e programmazione. In un territorio, molto esteso, quale quello della Città Metropolitana di Roma, sono presenti aree con profonde differenze, non solo geo- morfologiche, che l'azione amministrativa del governo di area vasta deve contribuire a riequilibrare. In tal senso la Pianificazione strategica rappresenta lo strumento per organizzare lo sviluppo economico e sociale del territorio metropolitano e per bilanciare gli squilibri del sistema urbano policentrico e differenziato, in cui sono presenti sia aree di sviluppo e concentrazione di attività produttive, culturali, relazionali sia, di contro, fenomeni di emarginazione e frammentazione. La pianificazione strategica dell'Ente deve delineare una visione dello sviluppo del territorio metropolitano, individuando le priorità e gli strumenti per perseguirla e orientando verso obiettivi coordinati e condivisi l'esercizio delle funzioni amministrative dell'Ente, le funzioni amministrative dei Comuni e le funzioni delegate, nel rispetto del principio di sussidiarietà.

Il processo di **pianificazione strategica** sarà realizzato in modo partecipativo, curando la rete delle relazioni istituzionali e valorizzando le risorse umane e professionali interne, in quanto gli obiettivi generali, settoriali, trasversali e di sviluppo del piano saranno orientati al perseguimento di

soluzioni in grado di garantire il massimo livello di sviluppo per quanto attiene la crescita sociale, il miglioramento della qualità dei servizi pubblici e l'efficientamento delle strutture organizzative.

La Città metropolitana deve essere il **punto di riferimento per i Comuni** del territorio per l'individuazione delle migliori scelte gestionali connesse all'esercizio delle funzioni; occorre quindi ampliare e sviluppare i servizi erogati a favore dei Comuni nell'esercizio della funzione di assistenza tecnica agli enti locali, con particolare attenzione alle procedure amministrative ed informatiche.

In tal senso la promozione ed il coordinamento dei sistemi di informatizzazione e digitalizzazione rappresentano uno snodo ineludibile per il raggiungimento di obiettivi di crescita intelligente, inclusiva e sostenibile così come disegnata dalla Strategia europea 2020. In questa logica è assolutamente necessario colmare il *gap* tecnologico con altre zone del Paese e ancor più con talune realtà europee, *in primis* in riferimento alle relazioni tra Pubbliche Amministrazioni, cittadini e operatori economici grazie all'implementazione dei servizi digitali e ad una sempre maggiore connessione tra banche dati. E' questa una delle sfide che attende la Città metropolitana di Roma Capitale, sfida che dovrà essere necessariamente affrontata al fine di rendere l'intero territorio metropolitano sempre più attrattivo, competitivo e inclusivo.

Un ruolo centrale attiene agli interventi di assistenza e semplificazione a favore dei Comuni del territorio attraverso forme di collaborazione e cooperazione, quali ad esempio **la funzione di Stazione Unica Appaltante** e l'intermediazione tecnologica in materia di pagamenti elettronici nell'ambito del **sistema Pago PA**. Parimenti, la Città metropolitana, assumendo la funzione di **Soggetto Aggregatore** contribuirà a soddisfare l'esigenza della collettività, di cui il legislatore si è fatto carico, di aumentare la trasparenza e l'efficienza nella spendita di risorse pubbliche.

3. IDENTITA'

3.1 L'amministrazione "in cifre"

La Città metropolitana e le risorse umane

Gli obiettivi che la Città metropolitana si pone non possono prescindere da una sempre più razionale ed efficace politica di gestione e di valorizzazione del capitale umano; tale percorso deve necessariamente passare per un processo di valorizzazione, formazione e incentivazione compatibile con le risorse economiche disponibili e capace di ottimizzare l'utilizzo del potenziale qualitativo insito nella dotazione in servizio presso l'Ente. Ogni scelta deve essere improntata alla condivisione e alla cultura partecipativa, nell'intento di migliorare il benessere organizzativo e l'efficacia delle prestazioni lavorative. A tale riguardo si evidenzia che la Città Metropolitana a decorrere dal mese di maggio 2019 ha introdotto, in via sperimentale, in favore di circa 150 dipendenti l'opportunità di svolgere la propria attività lavorativa in modalità "agile", con ciò contribuendo in maniera significativa alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Successivamente, a seguito della grave situazione sanitaria nazionale determinata dal diffondersi del virus Covid-19, a decorrere dal marzo del 2020, la quasi totalità del personale dell'Ente è stato collocata nella modalità lavorativa "agile".

Giova sottolineare che, alla stregua delle altre città metropolitane, anche quella di Roma ha subito un notevole decremento del personale. Motivi concomitanti hanno determinato la predetta contrazione ed in particolare: ulteriori collocamenti in quiescenza a seguito dell'entrata in vigore della c.d. "quota 100", passaggi presso altre amministrazioni a seguito di processi di mobilità e comandi. Non può essere sottaciuto come l'insufficiente numero di personale con competenze tecniche, che ha subito il maggiore decremento, comporti significative difficoltà nella programmazione e nella successiva gestione di alcuni ambiti strategici per l'ente, come gli interventi di manutenzione per l'edilizia scolastica e la viabilità.

Per un'analisi più dettagliata relativa ai molteplici aspetti che riguardano il personale (consistenza, titoli di studio, differenziazione per categorie, costi) si rimanda alla sezione 4.2 nell'ambito del contesto interno.

Struttura organizzativa

L'organizzazione amministrativa della Città metropolitana di Roma Capitale si articola in Dipartimenti, Uffici extradipartimentali, Uffici centrali e altri organismi.

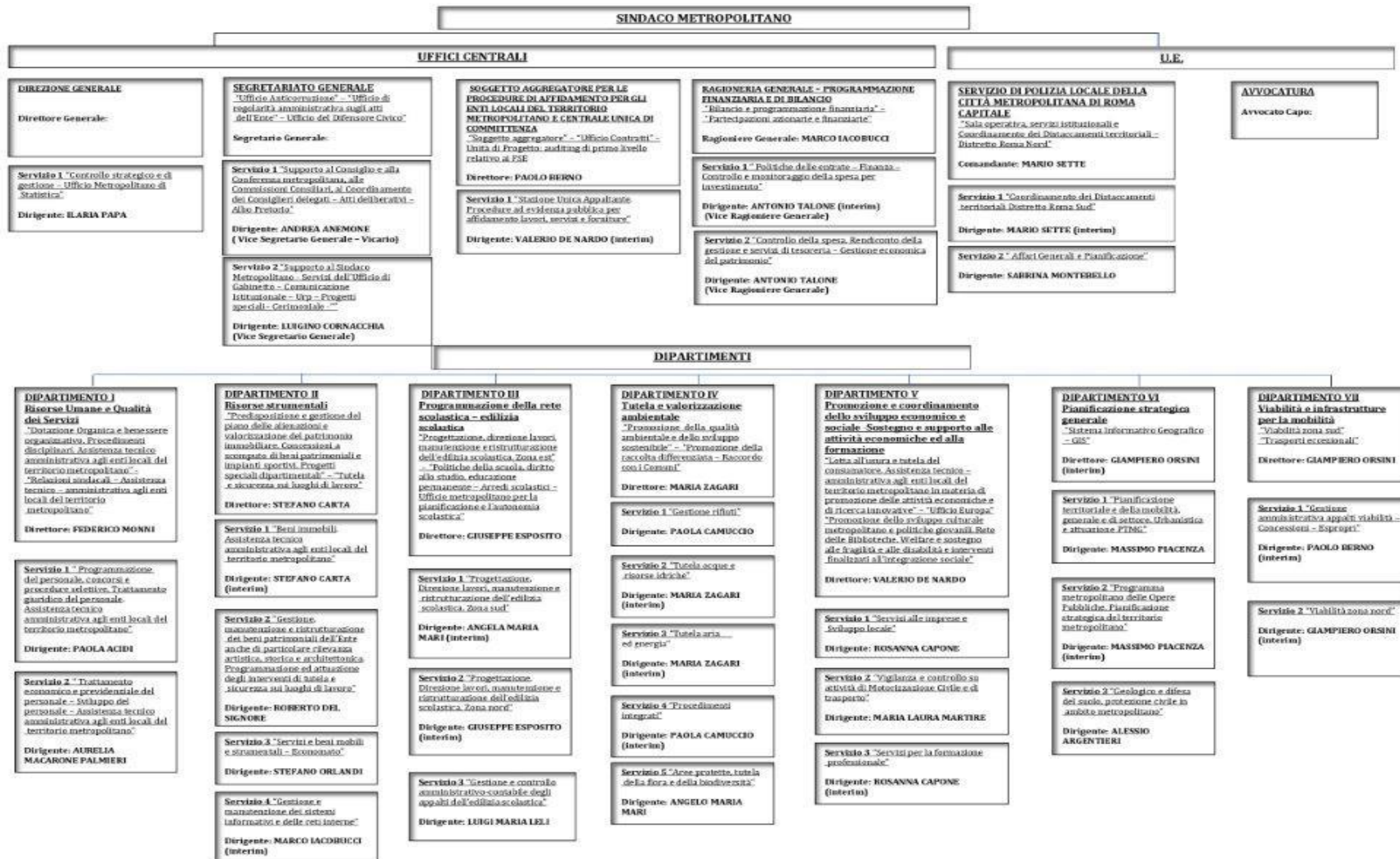
Il Dipartimento costituisce un'unità organizzativa, dotata di piena autonomia programmatica, che presiede ad un insieme omogeneo di materie e di funzioni richiedenti unitarietà di organizzazione, di coordinamento e di gestione ed assicura la coerenza dei servizi in cui è articolato.

L'Ufficio extradipartimentale è un'unità organizzativa che, pur caratterizzata da una piena autonomia programmatica, esercita prevalentemente funzioni progettuali, promuovendo la collaborazione degli altri uffici e servizi dell'Amministrazione, ovvero corrisponde ad una specifica definizione legislativa che ne impone un assetto organizzativo peculiare.

Gli Uffici centrali sono le unità organizzative operative nell'ambito delle seguenti strutture: Segretariato Generale; Direzione Generale; Sviluppo strategico e coordinamento del territorio metropolitano; Ragioneria Generale – Programmazione finanziaria e di bilancio.

I Dipartimenti, gli Uffici extradipartimenti ed Uffici centrali sono di norma articolati in Servizi.

Il Servizio costituisce un'unità organizzativa di livello dirigenziale, dotata di piena autonomia operativa e gestionale nell'ambito di un Dipartimento, Ufficio extradipartimentale o Ufficio centrale, deputata all'espletamento dell'attività amministrativa.



3.2 Mandato istituzionale e Missione

Il “mandato istituzionale” definisce il perimetro nel quale l’amministrazione opera sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali come definite nelle precedenti sezioni del Piano.

La “missione” identifica la ragion d’essere e l’ambito in cui l’organizzazione opera in termini di politiche e di azioni perseguite. La missione rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che si intendono perseguire attraverso il proprio operato rispondendo alle seguenti domande: “cosa e come lo vogliamo fare” e “perché lo facciamo” (*cf* precedenti sezioni).

3.3 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 di 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.



4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1 Analisi del contesto esterno

Territorio, ambiente, popolazione, economia, servizi

In questa sezione vengono analizzate le principali caratteristiche del contesto esterno che concorrono alle scelte che informano l'azione dell'Amministrazione nel corso del periodo di riferimento¹.

Il territorio della Città metropolitana di Roma Capitale si estende su una **superficie** pari a **5.363,22 Km²**, rappresentando un terzo della superficie territoriale del Lazio (17.235,97 km²). **Sono presenti sul territorio della città metropolitana di Roma 121 comuni e tra questi Roma Capitale, che è il comune più esteso d'Italia (1.287,4 km², rappresenta ben lo 0,4% della superficie dell'intero territorio nazionale e il 24% dell'intero territorio metropolitano).**

Il territorio amministrato presenta un esteso litorale (circa 140 km) e comprende la *vasta campagna Romana*, gran parte del *Preappennino Laziale e Abruzzese*, l'ampia *Valle inferiore del Tevere*, gran parte del *Bacino dell'Aniene*, il *Bacino dell'Alto Sacco* con i monti *Prenestini e Tiburtini*. Rilievi vulcanici, non elevati (700 - 1000 m), si ergono alla sinistra e alla destra del Tevere: a sinistra, i *Colli Albani* con i laghi di Albano, di Castel Gandolfo e di Nemi; a destra, i *Sabazi* con i laghi di Bracciano e di Martignano.

Nel territorio della Città metropolitana sono presenti attualmente **41 aree protette**, per un totale di 535.253 ettari di superficie.

Dall'analisi degli strumenti di pianificazione e secondo gli ultimi dati di fonte Ispra 2018² emerge come su una superficie complessiva di 5363,22 km², 114,75 km² sono rappresentati da aree a pericolosità da frana molto elevata P4 (km²) e 32,49 km² elevata P³, per un totale che rappresenta 2,7 % della superficie complessiva. Per quanto riguarda la superficie complessiva delle aree che sono a pericolosità idraulica elevata P3 e pericolosità idraulica media P2, queste interessano rispettivamente 191,64 e 252,11 km² di superficie.

¹ Approfondimenti su territorio, ambiente, infrastrutture, popolazione, economia insediata sono disponibili nell'ampia reportistica prodotta dall'Ufficio metropolitano di statistica e accessibile sul sito istituzionale al seguente url: <http://www.cittametropolitanaroma.gov.it/homepage/ufficio-statistica>

² L'ISPRA dal 2015 realizza la mosaicatura delle aree a pericolosità idraulica perimetrate dalle Autorità di Bacino, Regioni e Province Autonome ai sensi del D. Lgs. 49/2010. La mosaicatura è stata effettuata per i tre scenari di pericolosità: elevata P3 con tempo di ritorno fra 20 e 50 anni (alluvioni frequenti), media P2 con tempo di ritorno fra 100 e 200 anni (alluvioni poco frequenti) e bassa P1 (scarsa probabilità di alluvioni o scenari di eventi estremi). I numeri relativi al dissesto idrogeologico sono tratti dal rapporto "Il rischio idrogeologico in Italia, pubblicato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del Mare, anno 2018 e dal portale <https://idrogeo.isprambiente.it/> a cura dell'Ispra Ambiente.

Analizzando l'impatto in termini di popolazione interessata dalla rischiosità, complessivamente lo 0,6% di abitanti della Città metropolitana di Roma Capitale vivono in aree interessate da rischiosità molto elevata e elevata per rischio frane (23.255 ab) mentre 275.373 sono coloro che risiedono in zone interessate da criticità idraulica elevata e media.

Il tema del consumo del suolo interessa il territorio della Città metropolitana. In termini di valore assoluto nel 2018 si registrano 70.688 ettari di territorio consumato pari in termini percentuali al 13,2%. Per quel che concerne le infrastrutture, invece, la dotazione strutturale del territorio della città metropolitana di Roma è piuttosto buona.

Andando nel dettaglio delle specifiche infrastrutture si rileva quanto segue:

La Città metropolitana di Roma Capitale cura la gestione, la manutenzione e la vigilanza di circa 2.000 km di strade; inoltre, tramite le sue articolazioni amministrative, verifica la situazione di incidentalità specie su quelle arterie in cui il rischio di incidentalità stradale è più ampio e svolge un ruolo primario nella progettazione delle varie opere stradali.

Considerato lo stato di congestionamento del territorio dovuto agli imponenti flussi di pendolarismo per gli scambi capoluogo-hinterland, una risorsa essenziale risulta quella del trasporto sul ferro quale mezzo alternativo all'uso della macchina privata. La rete ferroviaria che nel Lazio si sviluppa per circa 2.000 Km è caratterizzata da poco più di 1.200 km di linee in esercizio, di cui solo 285 di Alta Velocità, sotto la gestione di Rete Ferroviaria Italiana, e quella che interessa la città metropolitana di Roma ha una estensione di circa 430 km e 106 fra fermate e stazioni.

Sono due i principali porti del territorio romano, Civitavecchia e Fiumicino. Di rilevanza prettamente turistica sono il nuovo porto di Ostia, il porto di Anzio e quello di Nettuno. Nonostante il favorevole posizionamento geografico, i porti della Città metropolitana di Roma non sono tra i leader nazionali sia per quanto riguarda il traffico merci, sia per quello passeggeri. Nel porto di Civitavecchia nel passaggio dal 2019 al 2020 (I trim) si è assistito ad una riduzione del totale traffico complessivo merci e passeggeri di circa il 20% in termini percentuali e del 6 % anche in quello di Fiumicino

Per quanto concerne il porto di Civitavecchia si deve segnalare il suo primato per quanto concerne il trasporto croceristico che solo se si considera la fine del 2019 ha visto transitare oltre 2,6 milioni di passeggeri

Ottima è la dotazione di aeroporti nell'area romana. Il "Leonardo da Vinci" è l'aeroporto "Hub" di riferimento per il traffico internazionale e intercontinentale di linea e charter. Il "Giovanni Battista Pastine" di Roma-Ciampino, invece, è l'aeroporto cittadino dedicato al traffico low cost, a quello merci "corriere espresso" e al traffico dell'Aviazione Generale (voli di Stato, umanitari e Protezione civile). Nel 2019 Assoaeroporti ha registrato complessivamente 49.412.069 nei due scali (il 26% di tutto il traffico passeggeri in Italia), grazie alle oltre 100 compagnie aeree operanti nei due aeroporti, per oltre 200 destinazioni nel mondo, raggiungibili da Roma.

Al primo gennaio 2019 (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di **4.342.212³ abitanti**, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, però, la popolazione residente ha subito un decremento pari allo 0,3%. Tra i residenti della città metropolitana di Roma si contavano più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 556.826, pari al 12,8% della popolazione residente.

Da un punto di vista del tessuto imprenditoriale, nel 2019 nell'area metropolitana di Roma risultavano 503.368 imprese registrate, 4.590 imprese in più (0,9%) rispetto al 2018. Una delle principali caratteristiche del sistema imprenditoriale romano è la forte terziarizzazione (oltre il 75% delle imprese sono attive nel terziario). I settori predominanti sono quelli del commercio all'ingrosso e al dettaglio, delle costruzioni e dei servizi di alloggio e ristorazione. Inoltre a Roma si registra una concentrazione maggiore che a livello nazionale di imprese attive nei settori delle attività professionali, scientifiche e tecniche, dei servizi di informazione e comunicazione e delle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.

Il sistema scolastico rappresenta una funzione chiave per lo sviluppo locale. In contesti sociali a modernità avanzata, caratterizzati da processi di innovazione rapidi e radicali, investire nella scuola costituisce la condizione essenziale ed imprescindibile per affrontare e vincere le sfide poste dallo sviluppo e dalla competitività della società globale.

Nella Città metropolitana di Roma Capitale, secondo i dati più aggiornati di fonte MIUR, relativi all'anno scolastico 2018/2019, sono presenti 468 scuole secondarie di II grado, per un totale di 8.718 classi allestite e 183.490 alunni. Nell'area romana sono concentrati il 6,8% delle scuole e degli alunni nazionali ed il 6,6% delle classi, con un conseguente maggiore affollamento di queste rispetto alla media nazionale; il numero di alunni per classe nell'area romana è infatti pari a 21, contro i 20 nazionali.

Per quel che riguarda il turismo, la città metropolitana di Roma si è classificata, nel 2018 (ultimo dato disponibile) al primo posto come numero di arrivi nelle strutture ricettive. I dati sugli arrivi e le presenze evidenziano come nell'area romana la permanenza media dei turisti è mediamente più bassa rispetto alla media nazionale e a quella delle altre città metropolitane. Infatti Roma è al quarto posto fra le città metropolitane per permanenza media degli ospiti con 2,9 giorni.

³ Il dato al 1 gennaio 2019 relativo alla popolazione residente è l'ultimo dato annuale disponibile. Tuttavia, l'Istat pubblica nel bilancio demografico anche il dato mensile (comunque provvisorio) che a novembre 2018 (ultimo mese disponibile) ammontava a 4.343.744 abitanti.

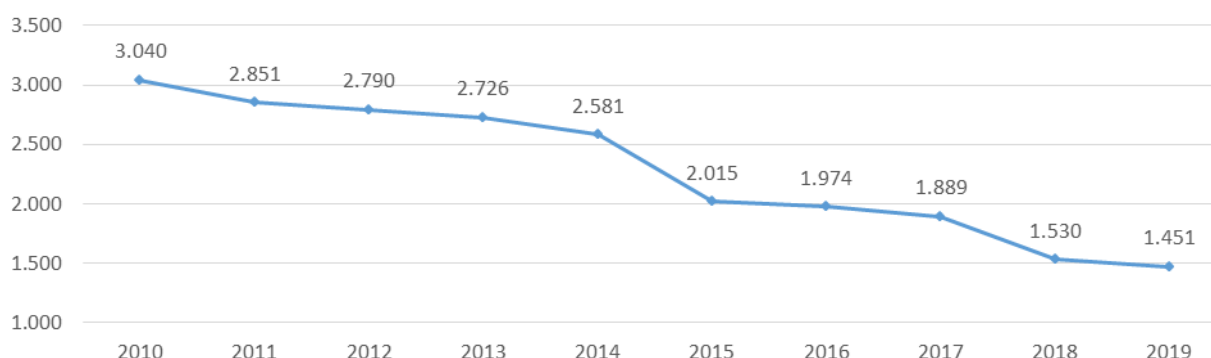
4.2 Analisi del contesto interno

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 nel corso del quinquennio 2014/2019, passando da 2.581 unità del 2014 alle attuali 1.451 (dato aggiornato al 31 dicembre 2019).

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.

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

Grafico n. 1 – Il personale della Provincia di Roma (aa. 2010-2014 – 31 dicembre) e della Città metropolitana di Roma Capitale (2014-2019 – 31 dicembre). Numeri assoluti



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

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 53,3% (803 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 44,7% (648 unità). Rispetto al 2018, il personale maschile ha subito un decremento medio pari al -5,2% a fronte di una flessione del -2,8% registrata per quello di genere femminile. Per quel che concerne, invece, la composizione percentuale del personale dipendente rispetto alla categoria professione, è la categoria C a rappresentare la fetta più importante (42%), seguita dalla categoria B (29,5%).

Analizzando poi la composizione di genere all'interno di ogni singola categoria professionale, è possibile rilevare che la quota femminile è sempre inferiore a quella maschile in ogni profilo professionale fatta eccezione di quello relativo al profilo di funzionario (categoria D). Nella fattispecie, infatti, il 51,8% dei funzionari in organico presso la Città metropolitana di Roma sono donne. Di contro, il minor "tasso di femminilizzazione" (inteso come rapporto tra in numero di

donne e il totale complessivo all'interno di ogni singola categoria professionale) è stato rilevato in corrispondenza della classe dirigenziale. In questo caso, infatti, le dirigenti donne rappresentano solo il 30% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma.

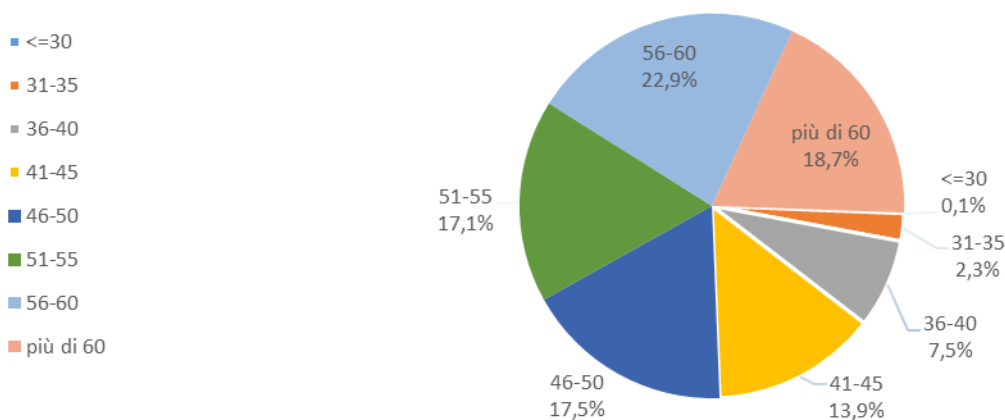
Grafico n. 2 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere e categoria. Anno 2019



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

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,1% ha meno di 30 anni, il 2,3% tra i 31 e i 35 anni, il 7,5% tra i 36 e i 40 anni, il 13,9% tra i 41 e i 45 anni, il 17,5% tra i 46 e i 50 anni e il 17,1% tra i 51 e i 55 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 56 e i 60 anni (22,9%) e più di 60 anni (18,7%). Rispetto agli anni precedenti si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica, che di fatto ha ridotto i pensionamenti, e alle norme sul turn over che ha ridotto la possibilità di nuove assunzioni. L'età media del personale è, infatti, pari a 52,2 mentre per il 2018 corrispondeva a 51,6 anni.

Il personale della Città metropolitana per classi di età. Anno 2019



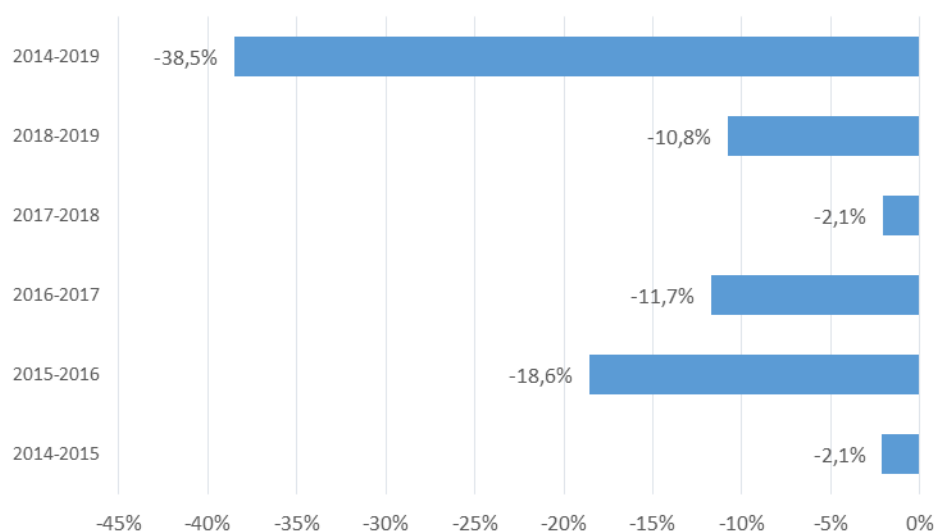
Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento Risorse umane e qualità dei servizi.

I Costi del personale

La Città metropolitana di Roma Capitale ha speso nel 2019⁴ quasi 75,6 milioni di euro per il costo del lavoro⁵, dato in costante diminuzione dal 2014 quando ammontava a circa 123 milioni di euro. Nella fattispecie, in cinque anni (dal 2014 al 2019) il costo del personale ha subito una contrazione pari al 38,5%.

Dall'analisi della spesa complessiva delle retribuzioni lorde⁶ che alla fine del 2019 ammontava a più di 54,5 milioni di euro, è emerso che il 37% è destinato ai dipendenti di categoria C, il 30% alla categoria D, il 25% ai dipendenti di categoria B, il 7,9% al personale dirigente⁷ e il restante 0,03% ai contrattisti.

Grafico n. 3 –Tassi di variazione medi annui del totale del costo annuo del lavoro dei dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale. Anni 2014-2019



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I

⁴ I dati disponibili non sono ancora definitivi, in quanto il documento consuntivo per tale annualità non ha terminato l'iter di approvazione.

⁵ Nel computo del costo del lavoro sono compresi oltre agli oneri annui per voci retributive a carattere "stipendiale" e oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposti entrambi al personale in servizio, anche gli "altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro". Il valore del costo del lavoro è da considerarsi al netto dei rimborsi..

⁶ Ottenute sommando agli oneri annui per voci retributive a carattere "stipendiale" gli oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposti entrambi al personale in servizio e quindi al netto degli "altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro"

⁷ Nel personale dirigente è stata considerata anche la figura del Segretario.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Documento Unico di Programmazione (DUP)

A decorrere dal 2014, in attuazione del D.LGS. 118/2011 contenente i principi in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni e degli Enti locali, nonché del DPCM del 28/12/2011, l'Ente deve predisporre il nuovo documento contabile denominato Documento unico di Programmazione (DUP), che sostituisce il precedente, cioè la Relazione Previsionale e Programmatica.

Il documento è composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente.

Nella SeS sono individuati, con riguardo all'analisi delle "condizioni interne" ed "esterne" all'Ente, gli indirizzi strategici che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli obiettivi strategici, definiti per ogni Missione di bilancio da perseguire entro la fine del mandato stesso.

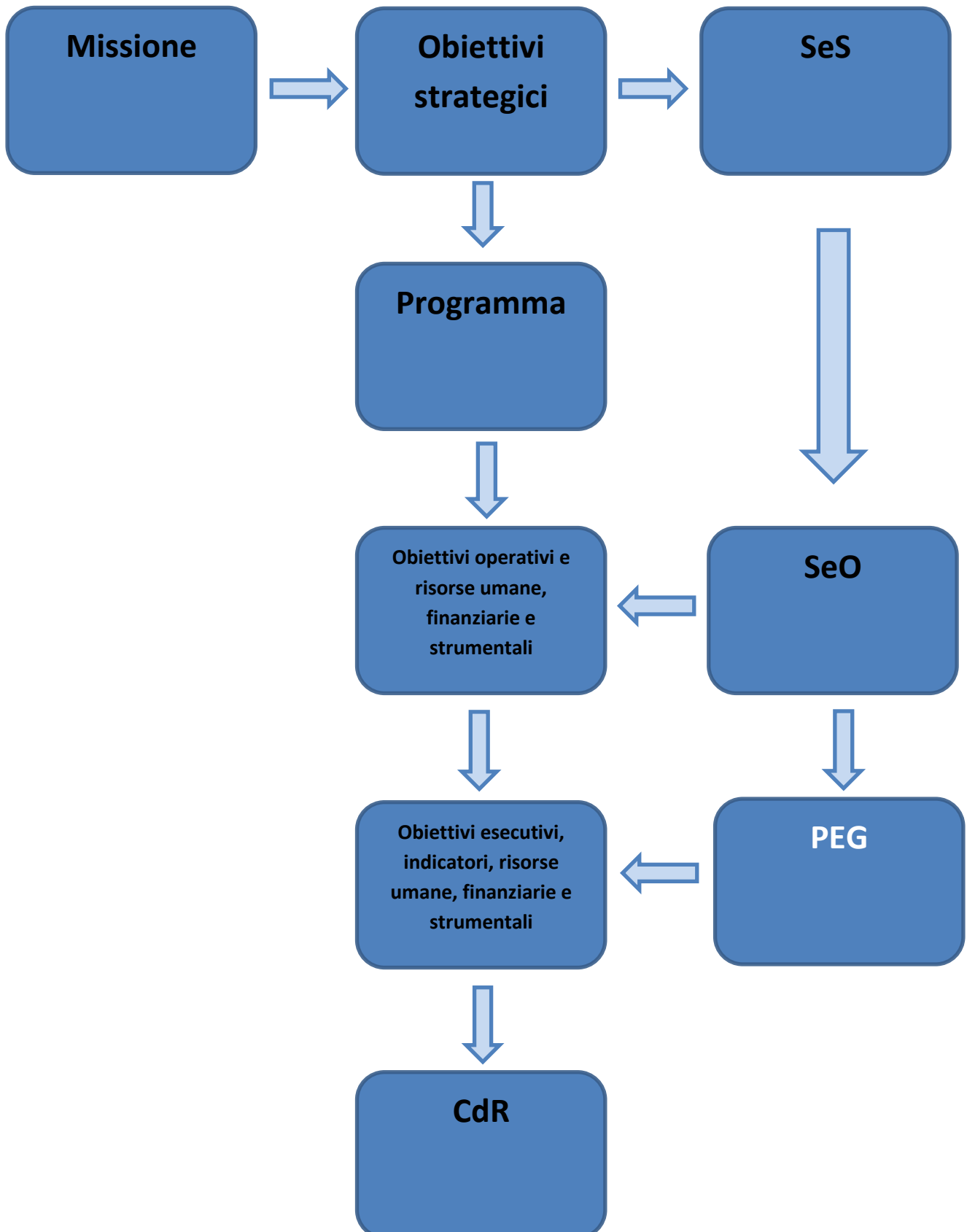
La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale; in essa dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole Missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS.

Il DUP è lo strumento di collegamento tra il livello della programmazione strategica ed operativa e quello di programmazione esecutiva contenuto nel Piano esecutivo di gestione (PEG), capace di favorire il buon governo dell'amministrazione pubblica.

Il grafico che segue si propone, quindi, di illustrare il raccordo tra gli obiettivi strategici definiti nella SeS, gli obiettivi operativi di cui alla SeO del DUP e, a cascata, gli obiettivi esecutivi assegnati ai Dirigenti con il PEG.

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

GRAFICO DUP SeS – SeO



Il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 è consultabile sul sito istituzionale della Città metropolitana di Roma Capitale nella Sezione Amministrazione trasparente => Bilanci => Bilancio preventivo, consuntivo e consolidato => Bilancio di Previsione 2020 => D.U.P. 2020-2022.

6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigente

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è per gli Enti Locali lo strumento di raccordo tra le funzioni politiche di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo, e le funzioni di gestione proprie dei responsabili dei servizi (art. 169 del D. Lgs. 267/2000).

L'entrata in vigore del D. Lgs. n. 118/2011 ha inciso sulla struttura e sulle caratteristiche del PEG. Nella sostanza il PEG, alla luce della novella citata, assume ancor di più la veste di documento che permette di declinare, con maggior dettaglio ed avuto riguardo alle risorse finanziarie, umane e strumentali, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione (SeO) prevista all'interno del più ampio Documento Unico di Programmazione (DUP). Come sopra detto, nel DUP hanno particolare rilievo due sezioni. La Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). Nella prima sono definiti in relazione alle Missioni di bilancio ed avuto riguardo al quadro normativo di riferimento e in relazione alle condizioni interne ed esterne all'Ente, gli indirizzi strategici dell'Ente e, conseguentemente, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Nella seconda si estrinseca la programmazione operativa dell'Ente, che abbraccia un arco temporale sia annuale che pluriennale, e che provvede a definire gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio necessari per la realizzazione degli obiettivi strategici di cui sopra. I predetti obiettivi operativi (ex Sez. 3 RPP) sono ulteriormente declinati, nell'ambito della predisposizione ed approvazione del PEG, e costituiscono gli obiettivi di PEG che sono affidati, ai fini del conseguimento del risultato atteso, ai responsabili dei Servizi congiuntamente alle necessarie risorse. Gli obiettivi di Peg, come sopra definiti, sono strettamente legati al bilancio di previsione dell'Ente, per cui hanno una valenza oltre che annuale anche pluriennale. Nello specifico, pertanto, debbono essere elaborati formulando previsioni di cassa per l'anno in corso e di competenza per gli anni successivi.

Il PEG della Città metropolitana di Roma Capitale è deliberato ogni anno dal Consiglio metropolitano su proposta del Sindaco metropolitano (art. 18 dello Statuto); la sua predisposizione è di competenza del Direttore Generale come previsto dall'art. 11, comma 3, del Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Nel PEG, elaborato attraverso un articolato processo di concertazione e negoziazione tra Nucleo di controllo strategico, Direttore Generale, Consiglieri delegati e Direttori dei Dipartimenti, le scelte strategiche e i programmi previsti dagli strumenti di pianificazione più generali (Programma di mandato, DUP 2020-2022, Bilancio di previsione finanziario (riferito ad almeno un triennio) trovano una traduzione in obiettivi operativi di valenza annuale che vengono assegnati a tutti i dirigenti, insieme alle risorse (umane, finanziarie e strumentali) necessarie.

Il PEG rappresenta una parte essenziale del ciclo di pianificazione e controllo e costituisce la base per il sistema di controllo di gestione e di valutazione dei dirigenti. Il PEG della Città metropolitana di Roma Capitale è piuttosto articolato: esso si riferisce a tutta la struttura organizzativa: composta complessivamente da **7 Dipartimenti** e **6 Uffici Centrali ed Extradipartimentali**.

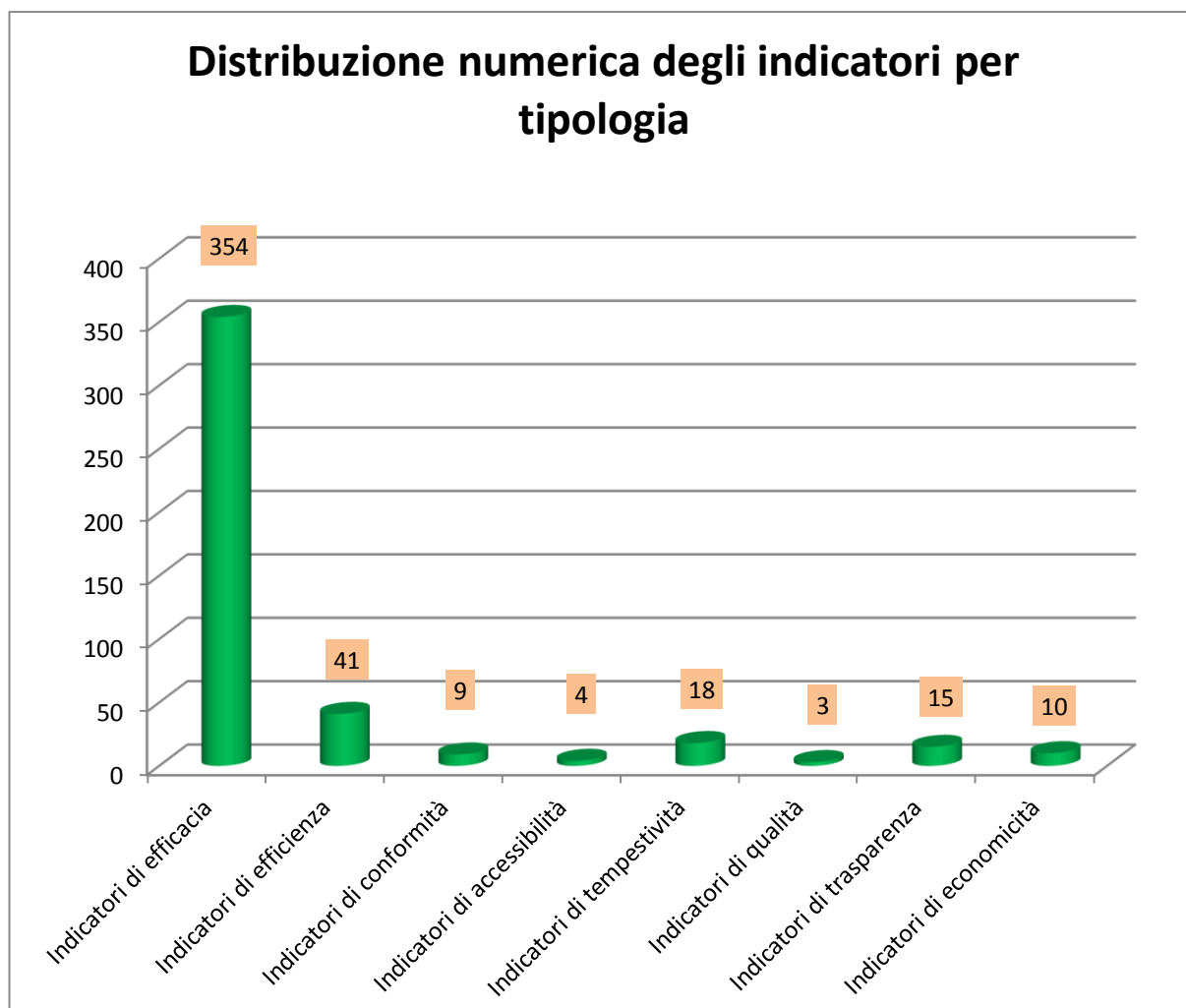
I predetti obiettivi di PEG sono stati formulati di concerto con i consiglieri delegati di riferimento, in conformità al programma di mandato, alle indicazioni strategiche ed operative contenute nel DUP e sulla base delle osservazioni metodologiche formulate nella Nota "Istruzioni operative per la predisposizione degli obiettivi di PEG" elaborata dal Servizio 1 della Direzione Generale e validata dal Nucleo di Controllo Strategico.

P.E.G. ANNO 2020

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) per l'anno 2020 si compone di n. **196 obiettivi** in totale.

I 196 obiettivi sono misurati da n. 454 indicatori di cui n. 252 espressi da formule matematiche e n. 202 dalla formula SI/NO e, così suddivisi: n. 4 di accessibilità, n. 9 di conformità, n. 354 di efficacia, n. 41 di efficienza, n. 3 di qualità, n. 18 di tempestività, n. 15 di trasparenza e n. 10 di economicità (vedi Grafico n. 4).

Grafico n. 4: distribuzione numerica degli indicatori per tipologia.



Entrando nel dettaglio, giova evidenziare come anche per l'anno 2020 i Servizi, in ottemperanza alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e di osservanza degli obblighi di trasparenza e di pubblicità delle informazioni e dei dati - nonché in ossequio alle prescrizioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), alle disposizioni di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019, e alle Circolari Prot. nn. 11669 del 22.01.2020 e 96519 del 23.06.2020, a firma del Segretario Generale/Direttore Generale dell'Ente - abbiano individuato n. 56 obiettivi di PEG riferiti alle tematiche di cui al predetto P.T.P.C.

I **5 obiettivi trasversali** assegnati alle strutture dell'Ente per l'anno 2020 sono i seguenti:

“Gestione e valorizzazione delle risorse professionali assegnate: qualità dei piani di lavoro e dei progetti di produttività (coerenza con la disciplina contrattuale, potenzialità incentivante in relazione ad obiettivi strategici dell'amministrazione, chiarezza del procedimento di valutazione); qualificazione degli incarichi di “posizioni organizzativa” (definizione degli obiettivi, procedimento di valutazione)”;

“Piano di contenimento dei costi”;

“Tutela dei dati personali D. Lgs. n. 196/2003”;

“Adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità, ai sensi del D. Lgs. 33/2013, e adempimenti finalizzati alla prevenzione del rischio corruttivo, ai sensi della L. n. 190/2012”;

“Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro D. Lgs. 81/2008”.

Per una visione complessiva di tutti gli obiettivi di PEG per l'anno 2020 si rimanda al documento completo allegato al presente Piano. Preme, in ogni caso, rimarcare come il PEG anche per l'anno 2020 si traduca in azioni amministrative volte a mantenere, pur in un contesto caratterizzato da difficoltà finanziarie ed organizzative, le buone prassi nel tempo acquisite mirando, nei limiti del possibile, al raggiungimento di una sempre maggiore efficienza operativa ed efficacia di risultati.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il presente Piano è redatto dal Servizio 1 “Controllo Strategico e di Gestione – Ufficio Metropolitan di Statistica” della Direzione Generale, sulla scorta delle scelte strategiche effettuate nella fase programmatica dai Consiglieri Delegati competenti per materia, di concerto con i Direttori Dipartimentali ed i Dirigenti di Servizio, tenuto conto delle disponibilità finanziarie come individuate dal Ragioniere Generale. Dette scelte sono formalizzate nella definizione del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020-2022 attraverso la redazione delle schede SeS e SeO, nelle quali sono individuati, rispettivamente, gli obiettivi strategici e operativi dell’Ente.

Tale processo ha preso avvio con la Circolare Prot. n. 29 del 26.11.2019 a firma del Ragioniere Generale, con la quale si è chiesto ai Dirigenti di formulare le proposte di previsione finanziaria e il contributo relativo alla programmazione dell’Ente attraverso la redazione delle predette schede SeS e SeO del DUP; successivamente, con Circolari Prot. nn. 11669 del 22.01.2020 e 96519 del 23.06.2020 a firma del Segretario Generale/Direttore Generale, è stato chiesto al personale Dirigente di formulare le proposte di obiettivi di PEG per l’anno 2019.

Il ripetuto differimento, per gli enti locali, del termine di approvazione del bilancio di previsione 2020/2022, la cui ultima data utile è stata fissata al 30.09.2020 ha portato, con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 35 del 27.07.2020 avente ad oggetto “Approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2020 - 2022 e Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020 – 2022 – Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2020 – 2022 ed Elenco annuale 2020 - Salvaguardia equilibri di Bilancio 2020 – Art. 193 T.U.E.L.”, alla definizione degli strumenti di programmazione degli Enti locali, come previsto al punto 4.2 dell’Allegato n. 4/1 al d.lgs. 118/2011, che costituiscono il presupposto per l’approvazione del presente Piano della Performance il quale, ai sensi dell’art. 169 comma 3 *bis* del T.U.E.L., è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Gli effetti delle manovre di finanza pubblica degli anni precedenti, unitamente alla riduzione di risorse disponibili conseguenti alla contrazione delle entrate tributarie, hanno comportato enormi difficoltà oggettive nella predisposizione dei bilanci.

Solo nel 2018 l’Ente è stato in grado di approvare una programmazione triennale caratterizzata dall’inserimento di previsioni di spesa limitate alle sole obbligazioni indifferibili mentre, con riferimento al 2019, il Bilancio di Previsione è stato approvato nel mese di marzo, grazie alla misura

straordinaria connessa alla rinegoziazione dei mutui con Cassa Depositi e Prestiti e all'applicazione di una cospicua quota di avanzo di amministrazione.

Nella predisposizione del Bilancio di Previsione 2020, sulla base delle risultanze prodotte dalle richieste formulate dai Servizi dell'Ente, è stato riscontrato uno squilibrio tra le risorse stimate (in linea con la riduzione registrata nel 2019) e le spese programmate pari a circa 25/30 milioni di euro.

Per fronteggiare tale squilibrio sono state attivate tanto iniziative interne, volte a chiedere un contenimento della spesa ai competenti servizi (che hanno determinato una riduzione delle spese programmate per circa 5 milioni), quanto iniziative esterne volte a chiedere un intervento finanziario al Governo e al Parlamento per ridurre la situazione di deficitarietà strutturale in cui versava il bilancio dell'Ente (la relativa manovra finanziaria concessa dal Governo è stata pari a 20 milioni per il periodo 2020-2024).

Complessivamente le manovre di finanza pubblica poste a carico del Bilancio della Città metropolitana di Roma sono riassumibili nella tabella sottostante:

ANNO 2020

Contributo alle manovre di finanza pubblica a carico della Città metropolitana di Roma Capitale	
Tagli da ricalcolo FSR/2012	74.350.177,14
Tagli da DL 66/2014 art 47 c 2	-
Tagli da DL 66/2014 art 19 c 1	-
Tagli 190/2015	198.044.092,18
Totale Tagli CM Roma Capitale	272.394.269,32
Contributo L 208/2015	53.254.807,18
Contributo L 205/2016	65.656.311,77
Netto Tagli	153.483.150,37
Contributo L 2018	-
Netto Tagli 2020	153.483.150,37

Anche per il 2020 e per il biennio successivo la principale voce di spesa del Bilancio è rappresentata dal capitolo connesso alla restituzione di parte del proprio gettito tributario quale contributo al Bilancio dello Stato.

La costante riduzione delle risorse proprie a favore del bilancio dello Stato, attraverso il meccanismo di prelievo delle entrate presso il sostituto di imposta, sta provocando una progressiva riduzione delle disponibilità di cassa. Qualora non si verifichi un'inversione di tendenza, anche con una ripresa dei pagamenti da parte della Regione Lazio a valere sulle posizioni debitorie pregresse, l'Ente si troverà nella condizione di ricorrere all'utilizzo dell'anticipazione di cassa con conseguente incremento dei costi a carico del Bilancio.

Tale situazione, presente all'inizio del mese di marzo 2020, ha subito un notevole cambiamento a seguito della crisi connessa alla pandemia COVID-19 che ha prodotto sin dall'inizio un crollo senza precedenti per il Tributo IPT, con un calo registrato di oltre il 60% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Nel mese di aprile la situazione è ulteriormente peggiorata e il calo che si è

determinato è stato pari quasi al 100% rispetto all'anno 2019. La situazione rilevata nel mese di maggio fa emergere una leggera ripresa del mercato dell'auto, ma gli incassi registrati evidenziano una tendenza analoga a quella registrata nel mese di marzo (riduzione oltre il 56% rispetto all'anno precedente).

Anche l'RC auto ha registrato una flessione, sia per le riduzioni connesse al trend in discesa consolidato e rilevato negli anni precedenti, sia a causa della crisi economica che ha costretto molti utenti a sospendere o a non pagare i premi assicurativi relativi alla responsabilità civile auto. Il trend di riduzione del tributo in questione dall'inizio dell'anno fino al mese di maggio si attesta intorno al - 11% rispetto agli incassi registrati nell'analogo periodo dell'anno precedente.

Sul fronte dell'addizionale TEFA non è ancora possibile fare delle valutazioni puntuali sugli scostamenti registrati rispetto all'anno precedente, in quanto il tributo viene incassato principalmente alla scadenza dei semestri (luglio e gennaio). I dati di previsione sono comunque negativi in quanto gli effetti della crisi economica hanno generato e continuano a generare mancati pagamenti da parte di imprese e cittadini.

Per fronteggiare le riduzioni di incassi dell'IPT, dell'RC auto e delle altre entrate tributarie, che potranno subire contrazioni in conseguenza della crisi economica connessa all'emergenza COVID, sarà necessario procedere con un costante monitoraggio degli accertamenti e degli incassi al fine di attivare, qualora necessario, tutte le forme di intervento utili a ripristinare gli equilibri di bilancio o a ridurre l'eventuale squilibrio.

Per quanto concerne le entrate da trasferimenti, per le annualità 2020 – 2024 il Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha disposto l'assegnazione di un contributo di 20 milioni di euro annui a favore della Città' metropolitana di Roma Capitale, da destinare al finanziamento di piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e di scuole.

Tale contributo è stato essenziale, prima dell'emergenza COVID, per stabilire un equilibrio di bilancio di carattere pluriennale per la Città metropolitana di Roma Capitale. Chiaramente l'avvento della crisi finanziaria determinata dall'insorgere di tale emergenza ha vanificato gli effetti prodotti da tale intervento finanziario.

Riguardo, invece, alle entrate provenienti da finanziamenti regionali, un fattore di forte criticità è costituito dalle loro tempistiche di erogazione. A tal proposito è stata completata una ricognizione straordinaria dei residui attivi, conclusa con l'invio delle schede delle partite debitorie/creditorie riconciliate alla Regione, per consentire alla stessa di procedere all'adozione degli atti conseguenziali ai fini del corretto recepimento nel bilancio regionale dei risultati del riallineamento.

A seguito di tale formale richiesta di rientro dall'esposizione, vi sono state significative erogazioni da parte della Regione Lazio ma, nonostante ciò, la Città Metropolitana di Roma Capitale vanta ancora una considerevole mole di crediti per trasferimenti ancora da erogare con particolare riferimento alle funzioni connesse alla formazione professionale. Per procedere ad un concreto rientro su tali crediti sono state avviate nel 2019 azioni di diffida nei confronti della Regione e sono stati predisposti i provvedimenti necessari ad attivare un'azione esecutiva per l'incasso dei residui.

A seguito di tali azioni dalla fine del 2019 è stato attivato un percorso volto definire le modalità e i tempi di pagamento da parte della Regione Lazio delle somme ancora dovute.

La situazione finanziaria così determinatasi ha imposto l'adozione di iniziative volte a contrastare il disavanzo di bilancio attualmente rilevato e quello che in prospettiva potrà rilevarsi a fine esercizio.

In tal senso, oltre a ridurre al minimo gli impegni di spesa, sono state avviate le procedure per individuare le potenziali riduzioni di spesa che potranno essere attivate nel corso dell'esercizio; tra queste viene in rilievo, stante le favorevoli condizioni create sia da ABI che da altri istituti creditizi, l'attivazione di quella afferente la sospensione dell'ammortamento delle quote di capitale mutui per l'anno 2020.

Inoltre, il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 contiene specifici fondi destinati a ridurre i minori gettiti di imposta per gli enti locali; in particolare vengono destinati 500 milioni di euro al comparto delle Città metropolitane e delle Province che saranno successivamente ripartite sulla base di criteri che si ispirano alle effettive minori entrate che ciascun Ente consuntiverà nel rendiconto 2020.

Da una stima effettuata sull'ammontare complessivo delle risorse del comparto Città metropolitane e Province, è possibile individuare l'importo del contributo a favore della Città metropolitana di Roma in circa 40 milioni di euro. Per effetto di tale contributo si è provveduto a stanziare nel bilancio di previsione una posta in entrata pari a 40 milioni di euro, per l'anno 2020, che ha consentito di ridurre di pari importo le entrate inizialmente previste per IPT, RC auto ed addizionale TEFA. La previsione di entrata stimata sarà monitorata nel corso dell'esercizio per misurare eventuali scostamenti derivanti dalle successive disposizioni normative con cui saranno attribuite le risorse a ciascun ente locale.

Potendo contare sui minori oneri derivanti dalla sospensione del pagamento di parte delle quote capitali dei mutui in essere e delle maggiori entrate provenienti dal finanziamento previsto nel Decreto Legge n. 34 sopra citato, può essere formulata una proposta di Bilancio in equilibrio finanziario.

L'equilibrio di cui sopra si riferisce all'analisi della situazione delle perdite di gettito consuntivate al 10 maggio 2020 (circa 30 milioni di euro) e ad un'ulteriore potenziale riduzione delle entrate per altri 18 milioni di euro.

La situazione contingente obbliga ad adottare una gestione estremamente prudentiale del Bilancio, volta a ridurre il verificarsi di eventuali ulteriori squilibri nel corso dell'esercizio.

A tal fine è necessario adottare misure eccezionali quali, a titolo esemplificativo:

- Monitoraggio costante della situazione delle entrate con verifica del mantenimento degli equilibri da effettuarsi almeno al 30/09 e al 30/11;
- Contenimento degli impegni alle sole spese inderogabili che, qualora non assunte, determinerebbero danni gravi ed irreparabili all'Ente o a terzi;
- Vincolare l'avanzo di amministrazione "libero", derivante dal Rendiconto 2019, destinandolo al ripristino degli equilibri;
- Dare mandato a tutti i servizi dell'Ente di adottare tutti i possibili provvedimenti finalizzati al contenimento delle spese di propria competenza.

Terminando questa digressione con la verifica rispetto dei vincoli di finanza pubblica, è da ribadire che la programmazione del bilancio della Città Metropolitana di Roma Capitale è stata fortemente condizionata dalle norme di finanza pubblica che impongono obiettivi allo stesso tempo di contribuzione al bilancio dello Stato e di rispetto del Pareggio di bilancio.

Solo grazie alle misure straordinarie di riduzione della spesa, è stato possibile per l'Ente raggiungere la situazione di pareggio di bilancio ed il saldo di competenza tra entrate finali e spese finali risulta non negativo, così come evidenziato nel prospetto che segue:

EQUILIBRIO DI BILANCIO DI CUI ALL'ART. 9 DELLA LEGGE N. 243/2012		2020	2021	2022
AA) Avanzo di amministrazione per investimenti	+	11.007.848,72	0,00	0,00
A1) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese correnti (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	18.175.606,57	0,00	0,00
A2) Fondo pluriennale vincolato di entrata in conto capitale al netto delle quote finanziate da debito (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	67.143.737,19	3.425.874,29	0,00
A3) Fondo pluriennale vincolato di entrata per partite finanziarie (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)+	+	0,00	0,00	0,00
A4) Fondo pluriennale vincolato di entrata che finanzia gli impegni cancellati definitivamente dopo l'approvazione del rendiconto dell'anno precedente-	-	0,00	0,00	0,00
A) Fondo pluriennale vincolato di entrata (A1 + A2 + A3 - A4)	+	85.319.343,76	3.425.874,29	0,00
B) Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	+	332.556.250,21	371.656.250,21	371.656.250,21
C) Titolo 2 - Trasferimenti correnti validi ai fini dei saldi finanza pubblica	+	112.986.516,44	71.981.791,74	71.928.321,74
D) Titolo 3 - Entrate extratributarie	+	17.765.528,66	17.765.528,66	17.765.528,66
E) Titolo 4 - Entrate in c/capitale	+	75.104.659,81	36.185.490,07	44.630.260,41
F) Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	+	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
G) SPAZI FINANZIARI ACQUISITI	+	0,00	0,00	0,00
H1) Titolo 1 - Spese correnti al netto del fondo pluriennale vincolato	+	436.084.896,84	410.693.055,94	408.637.751,99
H2) Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	0,00	0,00	0,00
H3) Fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente	-	8.100.000,00	8.000.000,00	8.000.000,00

H4) Fondo contenzioso (destinato a confluire nel risultato di amministrazione)	-	0,00	0,00	0,00
H5) Altri accantonamenti (destinati a confluire nel risultato di amministrazione)	-	0,00	0,00	0,00
H) Titolo 1 - Spese correnti valide ai fini dei saldi di finanza pubblica (H=H1+H2-H3-H4-H5)	+	427.984.896,84	402.693.055,94	400.637.751,99
I1) Titolo 2 - Spese in c/ capitale al netto del fondo pluriennale vincolato	+	190.691.495,98	64.101.992,35	60.957.337,4912
I2) Fondo pluriennale vincolato in c/capitale al netto delle quote finanziate da debito (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	3.425.874,29	0,00	0,00
I3) Fondo crediti di dubbia esigibilità in c/capitale	-	0,00	0,00	0,00
I4) Altri accantonamenti (destinati a confluire nel risultato di amministrazione)	-	0,00	0,00	0,00
I) Titolo 2 - Spese in c/capitale valide ai fini dei saldi di finanza pubblica (I=I1+I2-I3-I4)	+	194.117.370,27	64.101.992,35	60.957.337,49
L1) Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziaria al netto del fondo pluriennale vincolato	+	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
L2) Fondo pluriennale vincolato per partite finanziarie (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+			
L) Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziaria (L=L1 + L2)	-	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
M) SPAZI FINANZIARI CEDUTI	-			
N) SALDO DI COMPETENZA TRA ENTRATE E SPESE FINALI (N=AA+A+B++C+D+E+F+G-H-I-L-M) SALDO FINALE DI CASSA (B+C+D+E+F-H-I-L)		12.637.880,49	34.219.886,68	44.385.271,54

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

Nell'ottica di perseguire un costante e continuo miglioramento delle fasi che sottendono al Ciclo di gestione della Performance, il Servizio "Controllo strategico e di gestione Ufficio Metropolitan di Statistica", nel corso del 2020, si prefigge l'obiettivo di elaborare una "Ipotesi di manuale sulla metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e sul sistema di misurazione e valutazione della Città Metropolitana di Roma Capitale". Tale ipotesi, che interviene su una delle fasi del ciclo di gestione della performance, quella relativa alla valutazione della performance del personale dell'Ente, ha come obiettivo principale quello di adeguare questa particolare fase alla normativa vigente in materia nell'ottica dell'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa e della valorizzazione delle capacità e dei risultati conseguiti nell'espletamento dell'attività professionale.

Inoltre si segnala, nell'ambito di una lettura più ampia delle iniziative volte al miglioramento in termini di trasparenza e correttezza dei risultati dell'azione amministrativa dell'Ente, lo svolgimento, già dallo scorso anno, di numerosi corsi in materia di prevenzione e contrasto ai rischi corruttivi, corsi svolti sia in presenza che su piattaforme dedicate.

8. ALLEGATI TECNICI

- Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale.



Città metropolitana di Roma Capitale Consiglio metropolitano

(Estratto del verbale della seduta pubblica del 26 settembre 2018)

L'anno 2018, il giorno mercoledì 26 del mese di settembre nella sede della Città metropolitana, in seduta pubblica, ha avuto inizio alle ore 10.46 il Consiglio convocato per le ore 10.00.

E' presente e presiede la seduta il Vice Presidente Vicario del Consiglio metropolitano, Gemma Guerrini. Partecipa il Vice Segretario Generale Vicario Dott. Andrea Anemone.

All'inizio della seduta il Consiglio risulta riunito in numero legale, essendo presenti n. 18 Consiglieri – assenti n. 6 Consiglieri come di seguito:

P		A			P	A
Ascani	Federico	X	Guerrini	Gemma	X	
Baglio	Valeria	X	Libanori	Giovanni	X	
Boccia	Pasquale	X	Lorenzon	Daniele		X
Borelli	Massimiliano	X	Manunta	Matteo	X	
Cacciotti	Mario	X	Pacetti	Giuliano	X	
Catini	Maria Agnese	X	Pascucci	Alessio		X
Celli	Svetlana	X	Passacantilli	Carlo	X	
Colizza	Carlo	X	Proietti	Antonio	X	
De Vito	Marcello	X	Sanna	Pierluigi	X	
Ferrara	Paolo	X	Silvestroni	Marco		X
Gabbarini	Flavio	X	Volpi	Andrea	X	
Grasselli	Micol	X	Zotta	Teresa Maria	X	

DELIBERAZIONE N. 38

OGGETTO: Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale.

OMISSIS

[La Consigliera Agnese Catini delegata alle Politiche Sociali, Pari Opportunità e Privacy illustra la proposta di deliberazione.

Intervengono nella discussione i Consiglieri Sanna, Passacantilli, Boccia, Baglio, Gabbarini, Grasselli, Libanori, Volpi, Borelli. Interviene la Consigliera Catini per la replica.

Tutti gli interventi sono riportati nella resocontazione conservata agli atti]

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

OGGETTO: Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale.

IL CONSIGLIO METROPOLITANO

Premesso che:

con Decreto n. 74 del 31.07.2018 la Sindaca Metropolitana ha approvato la proposta di deliberazione di competenza del Consiglio Metropolitan: “Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale”;

Visti:

l’art. 3, comma 2 e l’art. 37, comma 1, della Costituzione;

il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e, in particolare, gli artt. 7 e 57;

il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l’adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

la legge delega del 4 marzo 2009, n. 15 e il decreto legislativo attuativo 27 ottobre 2009, n. 150;

il d.lgs. del 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”;

la legge 4 novembre 2010, n. 183;

Deliberazione n. 38 del 26.09.2018

Riproduzione dell'originale firmato digitalmente

la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”, che stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive;

il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”;

la legge 6 novembre 2012, n.190;

la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;

la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

il d.lgs. n. 90/2016, in materia di bilancio di genere;

il D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

lo Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale, che, all'articolo 46 “Processi di riorganizzazione”, comma 3, attribuisce all'Ufficio Pari Opportunità, oltre allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge, compiti di supporto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni nell'Amministrazione, utile a garantire la trasversalità del lavoro del CUG in riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione. L'Ufficio Pari Opportunità supporta gli organismi di parità presenti sul territorio metropolitano;

la delibera n. 22/2011 della CIVIT (ora ANAC);

il decreto del Vice Sindaco Metropolitano n. 45 del 25 marzo 2016, con il quale sono state trasferite alla Direzione Generale le competenze di supporto al Comitato Unico di Garanzia e attribuite alla stessa le competenze in materia di pari opportunità;

Considerato che:

la Città metropolitana di Roma Capitale persegue e favorisce la qualità della vita e delle relazioni, le pari opportunità e la non discriminazione, promovendo azioni dirette in ogni campo della vita civile, sociale e nei processi di riorganizzazione dell'Ente (Statuto della Città metropolitana di Roma Capitale artt. 1-12 e 46);

nella Città Metropolitana è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con atti della preesistente Provincia di Roma;

al CUG sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;

al CUG compete progettare e proporre il Piano Triennale di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

a tal fine, il CUG ha predisposto una proposta di piano triennale di azioni positive per il triennio 2018-2020 trasmessa alla Direzione Generale in data 4 giugno 2018 che, in coerente continuità programmatica e strategica con il precedente piano, relativo al triennio 2015-2017, è orientato ad individuare specifiche iniziative volte a rimuovere gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo della Città Metropolitana di Roma Capitale;

la citata proposta di Piano individua le seguenti macro-aree di intervento:

Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani;

Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica/mobbing;

Benessere Organizzativo: a) conciliazione vita/lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato;

Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente;

il Piano proposto:

declina il tema delle "Pari Opportunità" in un'ottica di "pari opportunità per tutti", superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, al fine di favorire azioni trasversali valide per tutti/e i/le dipendenti, riconoscendo che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini con differenti esigenze e peculiarità;

promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l'attuazione della normativa sul Lavoro Agile (art. 14 legge 124\2015 e Circolare n.3\2017 Linee Guida lavoro agile);

Deliberazione n. 38 del 26.09.2018

Riproduzione dell'originale firmato digitalmente

individua - nell'ambito del "benessere lavorativo" - azioni a sostegno della salute degli uomini e delle donne, del benessere psico\fisico e del rischio di stress-lavoro correlato (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) e propone altresì, in riferimento al precedente Piano, indagini sul benessere organizzativo (Delibera CIVIT\ANAC) e azioni finalizzate a incidere – nella complessa realtà in cui opera attualmente la comunità di lavoro della CMRC, per lo più operante nella neo sede unica - sul clima, sulla motivazione, l'ascolto e la crescita personale;

pone attenzione - per quanto attiene il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica-mobbing - ad azioni in primo luogo di sensibilizzazione e di diffusione della cultura di genere, della cultura del rispetto della dignità della persona prevedendo l'adozione tra le altre sia un Codice Etico della CMRC e l'ausilio della Consigliera di Fiducia là dove istituita e la sottoscrizione di protocolli d'intesa, convenzioni e/o accordi con altri Enti pubblici, al fine della fruizione per il personale della CMRC di servizi di "ascolto" e di "sostegno" ivi eventualmente attivati.

le azioni contenute nel Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno dall'analisi di genere di contesto;

il Piano è stato sottoposto alla valutazione della Consigliera di parità territoriale della città metropolitana di Roma che ha espresso parere favorevole, con propria nota prot. 4/CP del 30/05/2018, indirizzata al CUG e da questo trasmessa in data 4 giugno 2018 alla Direzione Generale presso la quale è conservata in atti;

Atteso che la 2^a Commissione Consiliare Permanente "Urbanistica, Pianificazione Strategica, Affari Generali" ha espresso parere favorevole in data 26.09.2018;

Preso atto:

che il Vice Direttore Generale Dott.ssa Aurelia Macarone Palmieri ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. ed ha apposto il visto di coerenza con i programmi e gli indirizzi generali dell'Amministrazione (art. 16, comma 3, lett. d, del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi);

che il Ragioniere Generale ha espresso parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

che il Vice Segretario Generale Vicario, ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. e dell'art. 44, comma 2, dello Statuto, non rileva vizi di legittimità e, per quanto di sua competenza, esprime parere favorevole;

DELIBERA

di adottare il Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale, di cui all'allegato del presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

di demandare l'attuazione del suddetto piano ai competenti uffici di volta in volta coinvolti per materia in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia;
di demandare al CUG, il monitoraggio delle azioni positive del suddetto piano, nonché la verifica dei risultati.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

(Ai fini del quorum strutturale risultano presenti, oltre il Vice Presidente Vicario del Consiglio metropolitano Gemma Guerrini, i Consiglieri: Baglio, Boccia, Borelli, Cacciotti, Catini, Gabbarini, Grasselli, Libanori, Lorenzon, Manunta, Pacetti, Passacantilli, Proietti, Sanna, Volpi, Zotta).

Procedutosi alla votazione elettronica il Presidente, con l'assistenza degli scrutatori (Zotta, Borelli, Proietti), dichiara che il provvedimento è approvato all'unanimità con 17 voti favorevoli (Baglio, Boccia, Borelli, Cacciotti, Catini, Gabbarini, Grasselli, Guerrini, Libanori, Lorenzon, Manunta, Pacetti, Passacantilli, Proietti, Sanna, Volpi, Zotta).

IL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO
VICARIO

F.to digitalmente
Andrea Anemone

IL VICE PRESIDENTE

F.to digitalmente
Gemma Guerrini

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE C.M. N. 38 DEL 26.09.2018 CHE SI
COMPONE DI N. 26 PAGG. INCLUSA LA PRESENTE**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018\2020

Linee progettuali

Componenti Gruppo di lavoro CUG:

Giulio Bussinello

Simonetta

Candiloro Rita

Longobardi

Emanuele

Marcantoni

Vincenza

Pasconcino

Domenico Salvati

In collaborazione con:

Dott.ssa Teresa Ammendola – Ufficio di Statistica e Studi

Coordinamento lavori:

Anna Rita De Camillis – Presidente CUG

RIFERIMENTI NORMATIVI

Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”

Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”

D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di *Azioni Positive*

D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente

D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “*la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità*” nonché “*realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.*” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate

D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 dove viene esplicitato il significato del termine “azione positiva”

Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa

D.lgs n. 150 /2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 sulla salute e sicurezza

L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del D.Lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro

Direttiva del 4/3/2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG

L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

D.lgs n. 90/2016 art. 9 ”Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere

D.P.R. n. 105/2016 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”

D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale che indica: “*La Città metropolitana di Roma Capitale persegue e favorisce la qualità della vita e delle relazioni, le pari opportunità e la non discriminazione, promovendo azioni dirette in ogni campo della vita civile, sociale e nei processi di riorganizzazione dell'Ente* (Statuto della Città metropolitana di Roma Capitale artt. 1-12 e 46);

Delibera n. 22/2011 della CIVIT (ora ANAC) in materia di pari opportunità, performance e qualità dell'azione amministrativa.

PREMESSA AL PIANO

Così come previsto dal D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le azioni positive¹ sono quelle misure speciali e temporanee che mirano a prevenire e rimuovere le discriminazioni di genere - dirette ed indirette - per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, in attuazione del principio posto dall'art. 3, co. 2, della Costituzione.

Il Piano è altresì strumento che, secondo i principi contenuti nel D.lgs.165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione", impegna gli Enti ad attuare politiche volte a garantire il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità. Le azioni positive sono inoltre rivolte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, in coerente continuità programmatica e strategica con il precedente relativo al triennio 2015-2017, è pertanto orientato ad individuare specifiche iniziative volte a rimuovere gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Tra i soggetti chiamati a svolgere un ruolo funzionale nella predisposizione dei Piani triennali si colloca il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), al quale la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, attribuisce il compito di formulare proposte di azioni positive per favorire l'uguaglianza formale e sostanziale nel lavoro fra uomini e donne e, più in generale, migliorare il benessere lavorativo. Al Comitato Unico di Garanzia *per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (C.U.G.) - introdotto nella Pubblica Amministrazione a norma del D.Lgs 165\2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 183\2010 - sono infatti esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione - diretta o indiretta - (età, disabilità, orientamento sessuale, religione, razza, etnia.).

Tale Piano, progettato e proposto dal CUG della Città Metropolitana di Roma Capitale, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo:

declina il tema delle "Pari Opportunità" in un'ottica di "pari opportunità per tutti", superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, al fine di favorire azioni trasversali valide per tutti/e i/le dipendenti, riconoscendo che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini con differenti esigenze e peculiarità;

¹ Scopo delle azioni positive è quello di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche - genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, ideologia, razza - rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea individuato da più di vent'anni per incoraggiare l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l’attuazione della normativa sul Lavoro Agile (art. 14 legge 124\2015 e Circolare n.3\2017 Linee Guida lavoro agile);

individua - nell’ambito del “benessere lavorativo” - azioni a sostegno della salute degli uomini e delle donne, del benessere psico\fisico e del rischio di stress-lavoro correlato (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) e propone altresì, in riferimento al precedente Piano, indagini sul benessere organizzativo (Delibera CIVIT\ANAC) e azioni finalizzate a incidere – nella complessa realtà in cui opera attualmente la comunità di lavoro della CMRC, per lo più operante nella neo sede unica - sul clima, sulla motivazione, l’ascolto e la crescita personale;

pone attenzione - per quanto attiene il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica-mobbing” - ad azioni in primo luogo di sensibilizzazione e di diffusione della cultura di genere, della cultura del rispetto della dignità della persona prevedendo l’adozione tra le altre sia un Codice Etico della CMRC e l’ausilio della Consigliera di Fiducia là dove istituita e la sottoscrizione di protocolli d’intesa, convenzioni e/o accordi con altri Enti pubblici, al fine della fruizione per il personale della CMRC di servizi di “ascolto” e di “sostegno” ivi eventualmente attivati.

Inoltre - considerata l’analisi di genere sul personale di cui sopra – nella presente proposta si inserisce per la prima volta un nuovo ambito di lavoro in riferimento all’invecchiamento della popolazione lavorativa dell’Ente, prevedendo piani formativi e campagne sull’adozione di stili di vita ma anche studi e analisi rivolti ad una migliore lettura dell’invecchiamento nell’ambiente di lavoro, valorizzando le risorse e sostenendo l’apprendimento intergenerazionale.

Le linee di azione progettate sono state individuate in base all’analisi di genere del contesto lavorativo nella CMRC (dati 2016\2017) a cura dell’Ufficio Studi e Statistica dell’Ente che costituisce parte integrante del presente documento programmatico e in riferimento alla Relazione annuale del CUG 2018, redatta ai sensi della Direttiva PCdM 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Nel corso del triennio 2018-2020, la Città Metropolitana di Roma Capitale intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso al perseguimento delle seguenti finalità di carattere generale:

Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani;
Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica/mobbing
Benessere Organizzativo: a)conciliazione vita/lavoro; b)prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato;
Rafforzamento dell’azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all’interno e all’esterno dell’Ente.

PER IL PERSEGUIMENTO DELLE PREDETTE FINALITÀ, IL PIANO INTENDE REALIZZARE I SEGUENTI OBIETTIVI:

<u>PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI</u>	
Obiettivi:	
-	Promuovere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione, capace di dare valore alle differenze - una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.
-	sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere.
-	Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro
-	formare e sensibilizzare all’uguaglianza di genere



Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
di chi lavora
e contro le discriminazioni

Azioni:
1. Programmare Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità
2. Programmare analisi del Bilancio di Genere della Città per la progettazione di politiche di pari opportunità
3. Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
4. Inserire la normativa in materia di pari opportunità nei piani di formazione dell’Ente, nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi a qualsiasi
5. Promuovere attività formative congiunte tra i comuni dell’area vasta in materia di pari opportunità
6. sensibilizzare l’Ente per il riavvio della Biblioteca di genere presso spazi ad hoc nella sede di via Ribotta. Nel contesto di prevedere – quale sezione specifica della Biblioteca di genere – un archivio di foto e di racconti dei e delle dipendenti sulla vita lavorativa ma anche sulla conciliazione dei tempi e su altri temi.

PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING
Obiettivi:
- Valorizzare le differenze per migliorare l’ambiente di lavoro
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione
- Rafforzare la prevenzione e il contrasto alle molestie e alle molestie sessuali
- Rafforzare la sensibilizzazione sulla violenza di genere
- Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all’età, alla disabilità, all’orientamento sessuale
- contribuire a contrastare la violenza sulle donne attraverso campagne di sensibilizzazione in rete con i CUG del territorio metropolitano
Azioni:
1. Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
2. Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall’art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o orientamento sessuale)
3. monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati dell’Ente, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e quant’altro utile ai fini dell’affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell’Ente



- | |
|---|
| 4. prevedere la redazione di un opuscolo – dei diritti degli uomini e delle donne che lavorano – da diffondere attraverso la rete intranet |
| 5. Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei piani di formazione dell'Ente |
| 6. predisposizione Codice Etico e di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle persone |
| 7. prevedere Sportelli di ascolto e la Consigliera di fiducia – attraverso l'attivazione di convenzioni\protocolli d'intesa con altre istituzioni pubbliche |

BENESSERE ORGANIZZATIVO
Obiettivi in materia di conciliazione vita/lavoro:
- Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa
- Prevenire situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro anche agevolando e motivando il personale, in considerazione dell'attuale momento storico caratterizzato da rilevanti modificazioni organizzative e carenza di risorse umane ed economiche
- Sostenere anche indirettamente la gestione familiare, in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne
- Offrire servizi orientati al saving money e al saving time per i/le dipendenti e le famiglie
- Concorrere al cambiamento definendo specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale della cultura organizzativa
- Incidere sugli obiettivi di efficacia e di produttività dell'Ente
Azioni:
1. predisposizione questionari al personale sull'utilizzo degli strumenti di conciliazione
2. sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart working- co-working), sulla base del quadro normativo di riferimento in materia di lavoro agile come ad esempio del percorso progettuale avviato dal Dipartimento Pari Opportunità e che vede la CMRC selezionata assieme ad alcune limitate Pubbliche Amministrazioni
3. formazione in materia di <i>smart-working</i> e <i>co-working</i> , rivolta innanzitutto ai dirigenti e informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa
4. monitoraggio sull'utilizzo degli strumenti di flessibilità e altri istituti contrattuali (part-time, flessibilità oraria ecc.) attraverso indagini statistiche e monitoraggio e analisi sull'uniformità di applicazione degli istituti in parola, anche attraverso momenti di confronto e dialogo con i dirigenti dell'Ente
5. studio di fattibilità e attivazione di "spazi di conciliazione", tra i quali ad esempio la ludoteca per i figli dei dipendenti
6. campagna di sensibilizzazione finalizzata ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura
Obiettivi in materia di prevenzione della Salute e sicurezza di genere, stress lavoro correlato:
- realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni
- concorrere alla promozione della la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso l'adozione di stili di vita sani
- Sviluppare il senso di appartenenza ad una amministrazione che si occupa della salute del proprio personale.
- Sostenere una valutazione del rischio che tenga conto delle diversità nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. 81\2008
Azioni:
1. Inserire il genere nella valutazione del rischio anche del rischio stress lavoro correlato
2. Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo
3. Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti
4. Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando l'attività di controllo, anche tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa
5. Promuovere l'adozione di stili di vita corretti, anche in relazione all'invecchiamento della popolazione lavorativa
6. Attuare politiche volte all' <i>active aging</i> nell'organizzazione anche attraverso programmi di prevenzione bio-psico-sociale finalizzato a supportare il personale in un processo di cambiamento orientato verso una corretta alimentazione, che determini anche un miglioramento nello stile di vita in generale



Comitato Unico di Garanzia

Per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
di chi lavora
e contro le discriminazioni

7. Analisi e programmazione attività di socializzazione tra i/le dipendenti
8. definire spazi dedicati all'incontro dei/delle dipendenti dell'Ente presso la nuova sede anche per lo svolgimento di attività ludico ricreative da svolgersi durante la pausa pranzo alla luce del nuovo orario stabilito dall'Amministrazione
9. riorganizzare la distribuzione del cibo e bevande presso un numero maggiore di macchine distributrici presenti nelle sedi nonché attraverso l'analisi dell'offerta più coerente con le finalità di salute e benessere ovvero più attenta ai diversi regimi alimentari seguiti dai fruitori
10. prevedere in ogni Servizio dell'Ente la figura del "Tutor/Facilitatore" con spiccate capacità relazionali e di conoscenza dei processi amministrativi, capace di facilitare l'inserimento e l'integrazione dei/delle dipendenti che, per motivi di trasferimento, assunzione, rientro dalla maternità o da lunghi periodi di assenza, si trovano nella specifica necessità di essere accompagnato/a al re/inserimento nel contesto lavorativo con l'obiettivo di un proficuo aggiornamento, di eventuale ridefinizione del ruolo al fine di rendere la persona e il team di lavoro partecipi delle variazioni intervenute
11. avviare un processo di verifica del parco navette in dotazione dell'ente alla luce dell'indagine sull'età media delle/dei dipendenti in forza nella CMRC dalla quale è emersa la presenza di una popolazione lavorativa mediamente matura d'età, in considerazione del personale con disabilità fisiche e/o con diversa agilità di movimento; l'assenza di apposite maniglie per sorreggersi nel salire su talune navette come la presenza di dislivelli da superare può pertanto comportare per alcuni/e dipendenti evidenti difficoltà fisiche. Ove possibile, rendere accessibili i mezzi navetta e o macchine attualmente in servizio per facilitare gli spostamenti delle persone con disabilità da e verso la sede unica di via Ribotta
12. Assicurare anche al personale di custodia o ausiliario la possibilità di accedere ad un mezzo informatico al fine di poter partecipare alle diverse comunicazioni istituzionali e sindacali opportunamente inviate tramite email di lavoro ovvero per assicurare l'accesso al sito "cedonline" e "presenze" al fine di non escludere tali categorie di lavoratrici/lavoratori dalla piena circolazione e condivisione delle informazioni al fine di non creare discriminazioni per la categoria di appartenenza
13. garantire un coinvolgimento più consapevole del personale, dalla partecipazione "attiva" alla realizzazione delle finalità dell'Ente, alla circolazione delle informazioni, alla opportuna divulgazione delle azioni proposte
14. Prevedere una giornata all'anno dedicata alle/ai dipendenti della CMRC al fine di stimolare il senso di appartenenza all'Ente e una maggiore coesione sociale e valorizzazione di chi lavora in CMRC

RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC

obiettivi:

- rafforzare la visibilità e il ruolo del CUG della CMRC attraverso un rinnovato impegno propositivo del CUG sui temi di propria competenza con azioni trasversali a tutti i livelli dell'Ente
- rafforzare i rapporti con le Consigliere di parità territoriali attraverso la sottoscrizione di protocolli d'intesa e convenzioni (Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida di funzionamento dei CUG)
- favorire la rete nazionale e locale dei CUG

Azioni:

1. definire e rilanciare la visibilità e l'informazione del Comitato mediante il sito istituzionale, la rete intranet e incontri con il personale interno
2. definire attraverso un atto dell'amministrazione i rapporti funzionali e la collaborazione tra il CUG e le strutture dell'Ente, in considerazione della normativa di riferimento del CUG e gli obiettivi di promozione delle pari opportunità ricompresi tra gli ambiti di misurazione della performance (dlgs 150\2009 così come modificato con dlgs 74\2017);
3. prevedere ai fini della piena operatività e funzionalità del CUG una segreteria tecnica del Comitato (fermo restando le attività di supporto al CUG garantite dalla Direzione Generale a norma dello Statuto metropolitano e del Regolamento Ufficio e Servizi dell'Ente;
4. Formare e aggiornare i componenti il Comitato Unico di Garanzia
5. Programmare percorsi formativi sulle materie di competenza del CUG per tutto il personale
6. livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne
7. Interventi di sensibilizzazione rivolte ai vertici dell'amministrazione e alle OO.SS. dell'Ente al fine di garantire la consultazione del CUG sulle materie di propria competenza
8. Rilanciare la rete locale dei CUG.

Attraverso il presente Piano s'intende, dunque, proporre una traccia da seguire secondo un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama un processo di cambiamento che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età, il background e l'esperienza, nella consapevolezza che la gestione e la valorizzazione della diversità è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'azione amministrativa.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Le azioni del PTAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno dall'analisi di genere di contesto, anche alla luce della sperimentazione di modalità lavorative innovative inerenti lo smart working e il co-working, nei programmi dell'Amministrazione.

Tale Piano può non prevedere costi per l'Amministrazione e verrà attuato attingendo alle professionalità e servizi interni all'Ente e attraverso convenzioni\protocolli d'intesa con Enti e soggetti pubblici territoriali.

Il presente Piano, nell'offrire alla CMRC una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione ispirata ai principi di uguaglianza e di pari dignità degli uomini e delle donne, nonché una strategia di promozione e di conoscenza delle tematiche di pari opportunità e di non discriminazione, pone le basi per la promozione di un piano di azioni positive territoriale in raccordo con gli organismi di parità istituzionali dell'area metropolitana di Roma.

Il Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

LE PARI OPPORTUNITÀ, IL BENESSERE LAVORATIVO E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI NELLA CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DATI DICEMBRE 2016

La Città Metropolitana di Roma Capitale: risorse umane - una lettura in ottica di genere

Per poter effettuare una corretta valutazione dell'impatto delle normative previste sulle politiche di pari opportunità, di non discriminazione e di benessere organizzativo e del benessere psico-fisico della persona della persona nel lavoro, la Direttiva precisa che si deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *"Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*

In questa parte, quindi, come si diceva viene offerta una lettura statistica delle risorse umane presenti nella Città metropolitana di Roma Capitale, con un'attenzione specifica alle cosiddette statistiche di genere. Con questa espressione si intende l'analisi di dati statistici differenziata secondo il genere maschile e il genere femminile, in cui i dati relativi a entrambi i generi abbiano lo stesso grado di visibilità e leggibilità.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere sono analizzati con l'obiettivo di restituire una fotografia dei dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, ma anche se sono riscontrabili dei cambiamenti (e in quali direzioni) rispetto agli anni passati.

A tal fine, ci si è avvalsi dei dati messi a disposizione del Dipartimento I "Risorse Umane" e, per quanto attiene l'analisi in ottica di genere degli stessi, della collaborazione delle professionalità dell'Ufficio Statistica del nostro Ente, non nuovo a forme di collaborazione di questo genere con il CUG.

Le variabili generali considerate dall'Ufficio statistica sono state le seguenti:

La presenza numerica di uomini e donne
L'età e l'anzianità del personale
I percorsi di carriera e la mobilità
Il sistema degli orari e le forme di flessibilità
la salute e la sicurezza

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

Al 31 dicembre 2016 lo stock di personale in servizio a tempo indeterminato presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1978 unità, un dato notevolmente inferiore a quello degli

ultimi anni. Questo trend discendente nel numero dei dipendenti è da imputarsi alla riforma degli Enti locali, più nota come legge Delrio che ha profondamente mutato in termini di architettura istituzionale e di funzioni gli Enti di Area Vasta (Province e Città Metropolitane). In particolare si ricorda che dal 1 gennaio 2015 nasce ufficialmente la Città Metropolitana di Roma Capitale che di fatto si sostituisce alla preesistente Provincia di Roma. La neo-istituita Città metropolitana è chiamata a svolgere nuove funzioni, ad ereditarne alcune dalla Provincia di Roma e di restituirne altre alla Regione Lazio che le aveva precedentemente delegate. Insieme alle funzioni sono state trasferite in Regione anche le risorse umane che erano impiegate su queste. Inoltre il blocco del *turnover*, imposto dai sempre più consistenti tagli di spesa, ha ulteriormente inciso su questa situazione.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una seppur lieve, maggior presenza dei maschi che sono il 51 % (1.015 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 49% (963 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in crescita dal 2008 (anno in cui la percentuale del personale femminile era del 45%) tuttavia ancora sotto la media nazionale del personale del comparto nazionale degli Enti locali (il dato nazionale del 2015, ultimo disponibile, è del 51,2%). Se consideriamo il solo dato relativo ai dipendenti delle Città Metropolitane, la Città metropolitana di Roma, nel 2015, ultimo dato disponibile per il confronto con le altre Città, aveva circa il 48% donne pari al dato medio fra le Città metropolitane. Nella graduatoria delle Città metropolitane, quella di Roma Capitale si pone al quarto posto, dopo Milano (58,1% di personale femminile), Bologna (56,6%) e Torino (53,2%)

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo l'1% ha meno di 30 anni, il 15% ha tra i 31 e i 40 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti, sono le fasce di età comprese fra i 41 e i 50 anni (31,4%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (43,5%). Il restante 7,6% dei dipendenti ha più di 60 anni. Rispetto agli anni precedenti, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica che di fatto ha ridotto i pensionamenti e alle norme che impediscono nuove assunzioni.

Uomini e donne poi si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne sono in maggioranza nelle classi di età più giovani (il 51% delle donne è nella classe di età compresa tra i 31 e i 50 anni): questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale

I percorsi di carriera

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nelle categorie D e C (rappresentano il 54,7% del personale iscritto alla categoria D, e il 53,6 del personale presente nella categoria C). I maschi invece sono maggiormente rappresentati nella categoria B (il 63,3% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 71% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 29% 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. Infatti nel 2008 erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2016 erano 183 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 56% (80) sono attribuite a donne e il restante 44% (63) agli uomini. Il 31% delle funzionarie donne è titolare di posizioni organizzativa sono invece il 29,5% i funzionari uomini che ricoprono questo ruolo.



Per quanto concerne i singoli profili professionali (e qui consideriamo solo il personale a tempo indeterminato) alcuni di questi sono più specificatamente appannaggio delle donne, altri invece sono tipizzati da una preponderante presenza maschile.

Nella categoria B, ad esempio, l'86% degli operatori specializzati addetti alle strade provinciali è composto da personale maschile, mentre il 63% dei collaboratori professionali addetti all'inserimento dati è composto da donne.

Nella categoria C, i geometri in forza all'Amministrazione sono solo uomini, e sono per il 72% maschi anche guardie provinciali. Invece le donne sono molto ben rappresentate fra i ragionieri (86%) e fra gli istruttori amministrativi (68%). La maggioranza di donna si trova anche fra gli istruttori informatici (60%).

Nella categoria D, mentre i profili prettamente maschili riguardano soprattutto i funzionari con professionalità tecniche o di vigilanza, le donne sono la maggioranza nei profili amministrativi generici.

Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 97,2% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 56 dipendenti (il 2,3% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 75% è composto da personale femminile. Questo a conferma come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempo di vita a carichi familiari. Che quello della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è testimoniato anche dalla modalità di fruizione dei congedi per maternità e paternità (artt. 16,26,28,31 del Dlgs 26 marzo 2001) e dei congedi parentali (artt. 32, 33 del Dlgs 26 marzo 2001). 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. Infatti nel 2015 (ultimo dato a disposizione, relativo al Conto Annuale 2016), i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 5.815 giorni di congedo retribuito per maternità, paternità e congedi parentali. Di questi ben 4.601 pari al 79,1% sono stati goduti dal personale femminile.

Anzianità di servizio

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio le due classi di anzianità modali, cioè quelle che raggruppano il maggior numero di dipendenti sono quelle della fascia 11-20 anni di servizio (49%) e quelle della fascia successiva (11-15), il 19%. Per quanto concerne invece la differenza per genere, emerge chiaramente che le donne sono più numerose nelle fasce di anzianità più basse, mentre la percentuale di maschi è maggioritaria tra le ultime classi di anzianità, anche questo è un segno della progressiva femminilizzazione del personale. Nelle tabelle seguenti sono esposte alcune informazioni relative alle variabili precedentemente analizzate in maggior dettaglio.

Appendice Statistica.

Tab. 1 - Il Personale per categorie (31 dicembre 2016)

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
B	204	353	557	36,6
C	493	426	919	53,6
D	257	213	470	54,7
DIR	9	23	32	28,1
Totale	963	1.015	1.978	48,7

Tab. 2 - Posizioni organizzative assegnate per genere (31 dicembre 2016)

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")

	N	%
Femmine	80	56
Maschi	63	44
Totale	143	100

Tab. 3 - Personale per Categorie e profilo professionale (31 dicembre 2016)
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I
"Risorse Umane")

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
B	204	353	557	36,6
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	76	45	121	62,8
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	35	27	62	56,5
AUTISTA	-	40	40	-
CANTONIERE	4	11	15	26,7
CAPO CANTONIERE	2	8	10	20,0
CAPO OPERAIO STRADE	-	1	1	-
COLLAB.AMMIN. DATTILOGRAFO	34	34	68	50,0
COORD.SERV. ANTICAMERA	-	1	1	-
MESSO RILEVAZ. E RISCOS.	1		1	100,0
OPER.SPEC.ADD.STRADE PROV.	24	146	170	14,1
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	24	22	46	52,2
OPERATORE CENTRO STAMPA	-	1	1	-
OPERATORE SPEC.AMBIENTE	2	17	19	10,5
TELEFONISTA	2		2	100,0
C	493	426	919	53,6
ADDETTO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	1	1	2	50,0
ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO	1	4	5	20,0
CAPO OPERAIO STRADE QUALIF	-	28	28	-
GEOMETRA		46	46	0,0
GUARDIA PROVINCIALE	36	93	129	27,9
ISTRUTTORE AMBIENTALE	2	3	5	40,0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	258	123	381	67,7
ISTRUTTORE INFORMATICO	172	112	284	60,6
ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	2	3	5	40,0
MESSO COORDINATORE	1	1	2	50,0
PERITO INDUSTRIALE		7	7	0,0
RAGIONIERE	19	3	22	86,4
RESPONSABILE COORDINATORI SERVIZI ANTICAMERA		2	2	0,0
TECNICO LABORATORIO MOBILE	1		1	100,0

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
D	257	213	470	54,7
ARCHEOLOGO	1	2	3	33,3
AVVOCATO	3		3	100,0
BIBLIOT.SPEC.SERV.TERRIT.	1		1	100,0
BIOLOGO	4	2	6	66,7
CHIMICO	1	1	2	50,0
COMUNICATORE PUBBLICO ISTITUZIONALE	1		1	100,0
ESPERTO IN COMUNICAZIONE	-	1	1	-
FUNZ. DI STATISTICA	3		3	100,0
FUNZ.SERV. AMMINISTRATIVI	156	67	223	70,0
FUNZ.SERV. INFORMATICI	1	6	7	14,3
FUNZ.SERV. RAGIONERIA	17	14	31	54,8
FUNZ.SERV. TECNICI	3	38	41	7,3
FUNZ.SERV. VIGILANZA	7	23	30	23,3
FUNZ.TECNICO AMBIENTE	13	7	20	65,0
FUNZ.TECNICO LAUREATO	17	23	40	42,5
FUNZ.UNITA OP.SERV.AMM.VI	14	17	31	45,2
FUNZ.UNITA OP.SERV.RAG.	4	1	5	80,0
FUNZ.UNITA OP.SERV.TECNICI	1	2	3	33,3
FUNZ.UNITA OP.SERV.VIGILANZA		1	1	0,0
FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	3	1	4	75,0
FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI		1	1	0,0
GEOLOGO	3	2	5	60,0
NATURALISTA		2	2	0,0
SOCIOLOGO	1		1	100,0
SPEC. AREA TECNICA		1	1	0,0
SPEC.FORMAZ.SPER.DIDATT.		1	1	0,0
STORICO DELL'ARTE	2		2	100,0
TECNICO DIRETTIVO URBANISTA	1		1	100,0
DIR	9	23	32	28,1
Totale complessivo	963	1.015	1.978	48,7

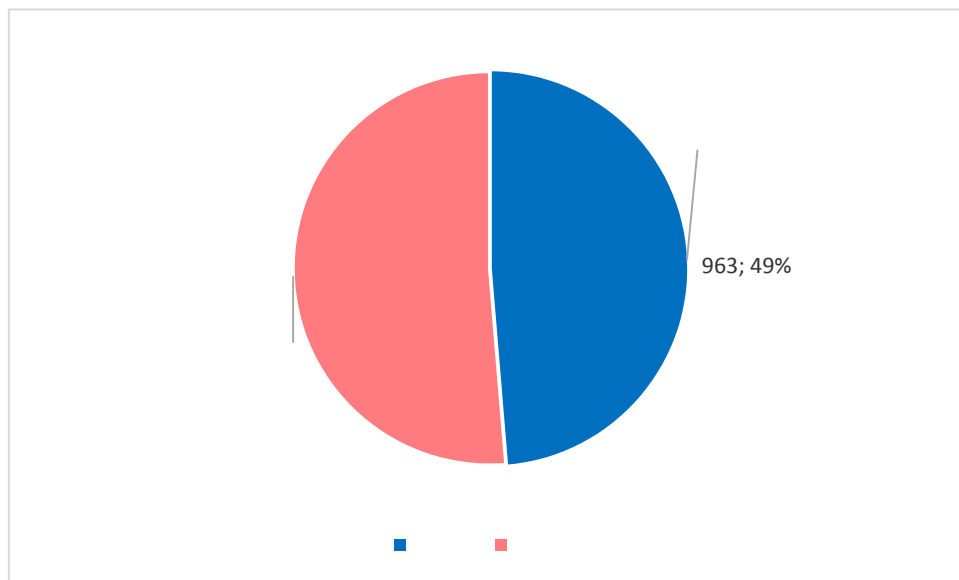
Tab. 4 - Personale per categorie, genere e classi di età. 31 dicembre 2016
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I
"Risorse Umane"))

Classi di età	Femmine					Maschi					Totale Femmine	%
	B	C	D	DIR	Totale	B	C	D	DIR	Totale		
fino a 30	2	2			4	7	8			15	19	21,1
da 31 a 40	43	92	18		153	40	89	16		145	298	51,3
da 41 a 50	65	154	116	4	339	54	139	80	10	283	622	54,5
da 51 a 60	83	209	107	4	403	208	151	92	8	459	862	46,8
oltre 60	11	36	16	1	64	44	39	25	5	113	177	36,2
Totale	204	493	257	9	963	353	426	213	23	1.015	1.978	48,7

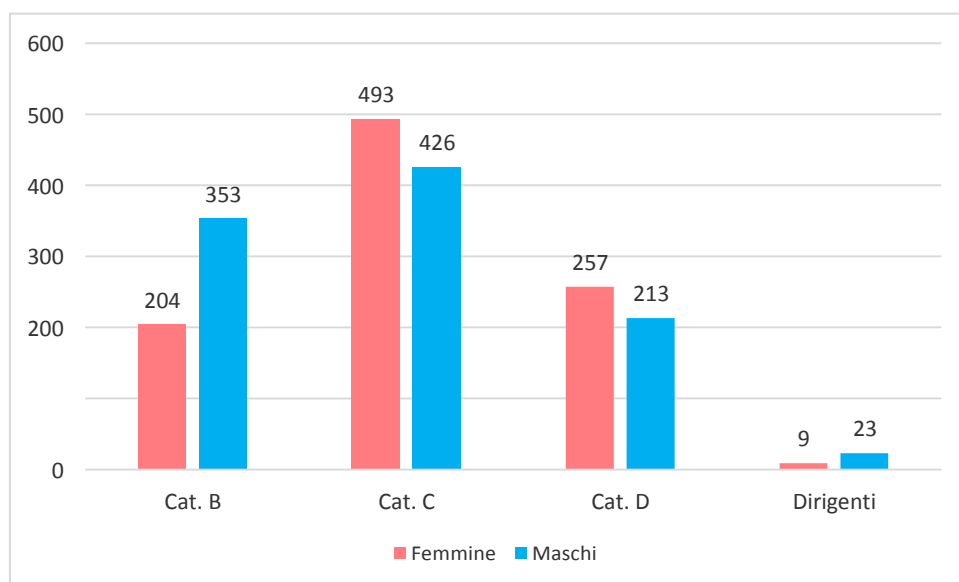
Tab. 5 - Personale per categorie, genere e anzianità di servizio. 31 dicembre 2016
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I
"Risorse Umane"))

Anzianità di servizio	Femmine					Maschi					Totale M+F	%Femmine
	B	C	D	DIR	Totale	B	C	D	DIR	Totale		
da 11 a 20	110	239	147	2	498	111	240	124	6	481	979	50,9
da 21 a 30	6	121	44	1	172	101	77	22	1	201	373	46,1
fino a 10 anni	86	71	23	6	186	60	55	19	15	149	335	55,5
oltre 30 anni	2	62	43		107	81	54	48	1	184	291	36,8
Totale	204	493	257	9	963	353	426	213	23	1.015	1.978	48,7

Graf. 1 - I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere. (31 dicembre 2016). Prevalgono, per pochi punti percentuali i maschi
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I “Risorse Umane”)

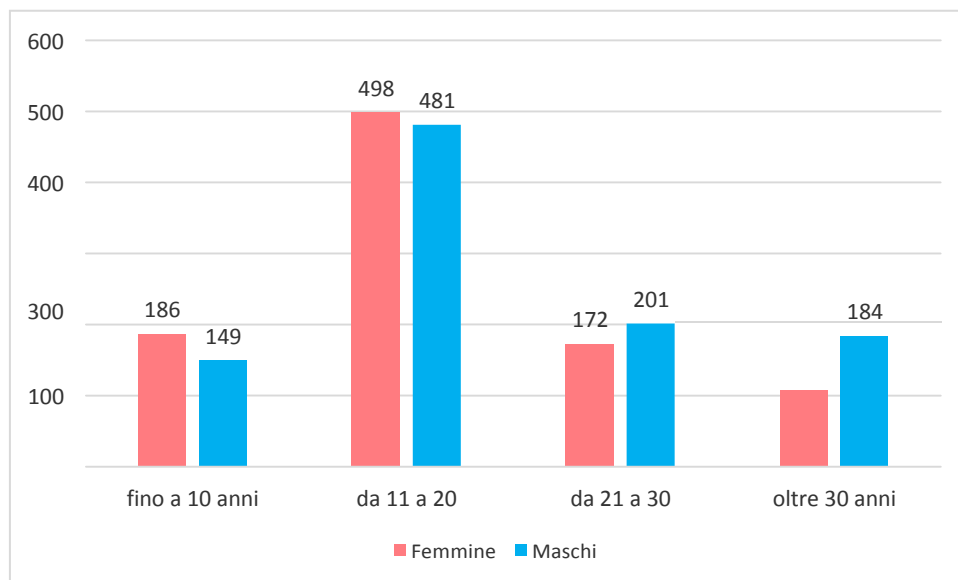


Graf. 2 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Categoria. (31 dicembre 2016). Le donne prevalgono nelle categorie C e D
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I “Risorse Umane”)

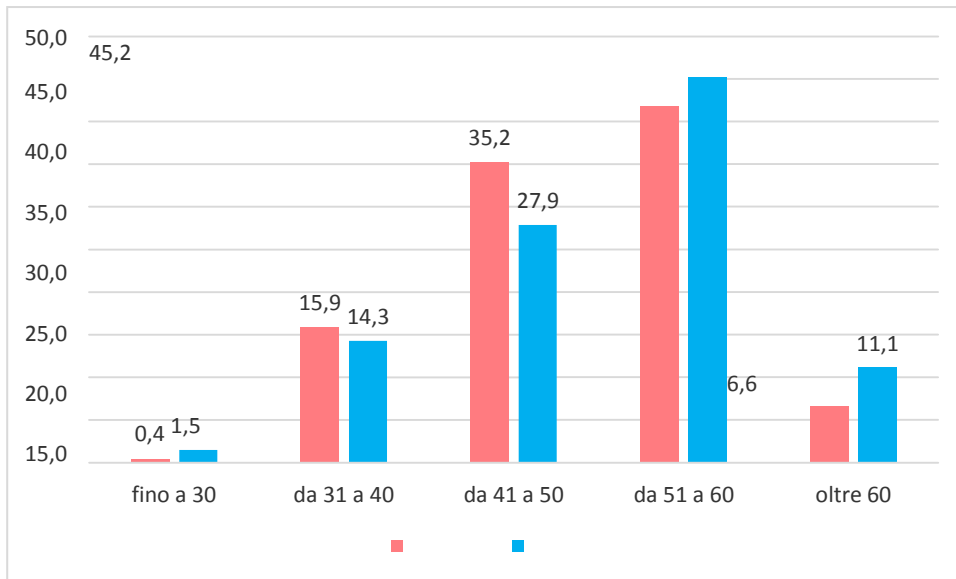


Graf. 3 - I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Anzianità di servizio. (31 dicembre 2016). Le donne prevalgono nelle prime due categorie di anzianità di servizio

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")

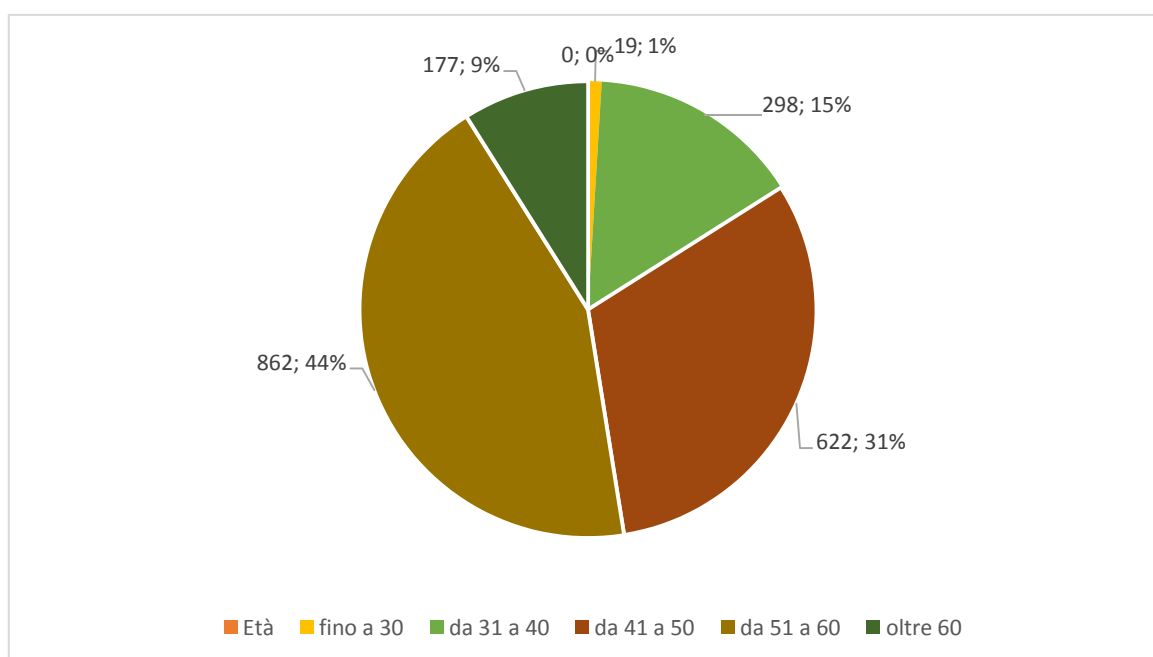


Graf. 4 - I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Età, composizione percentuale. (31 dicembre 2016). Le donne prevalgono nelle classi di età più giovani. (Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")



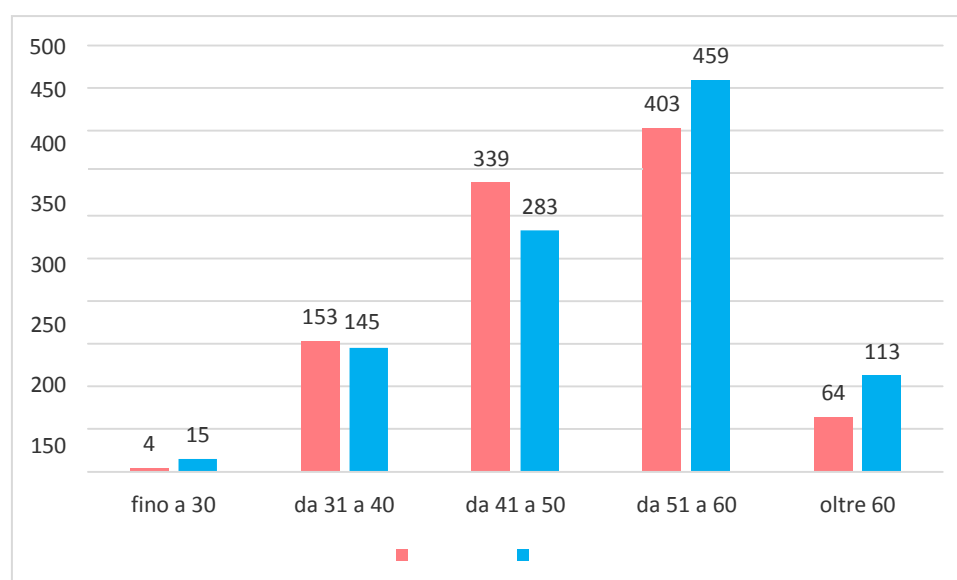
Graf. 5 - I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Età, composizione percentuale. (31 dicembre 2016).

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")



Graf. 6 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per età e genere, dati assoluti (31 dicembre 2016). Le donne sono prevalenti nelle fasce più giovani di età. Nel futuro assisteremo quindi a una femminilizzazione del personale

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")

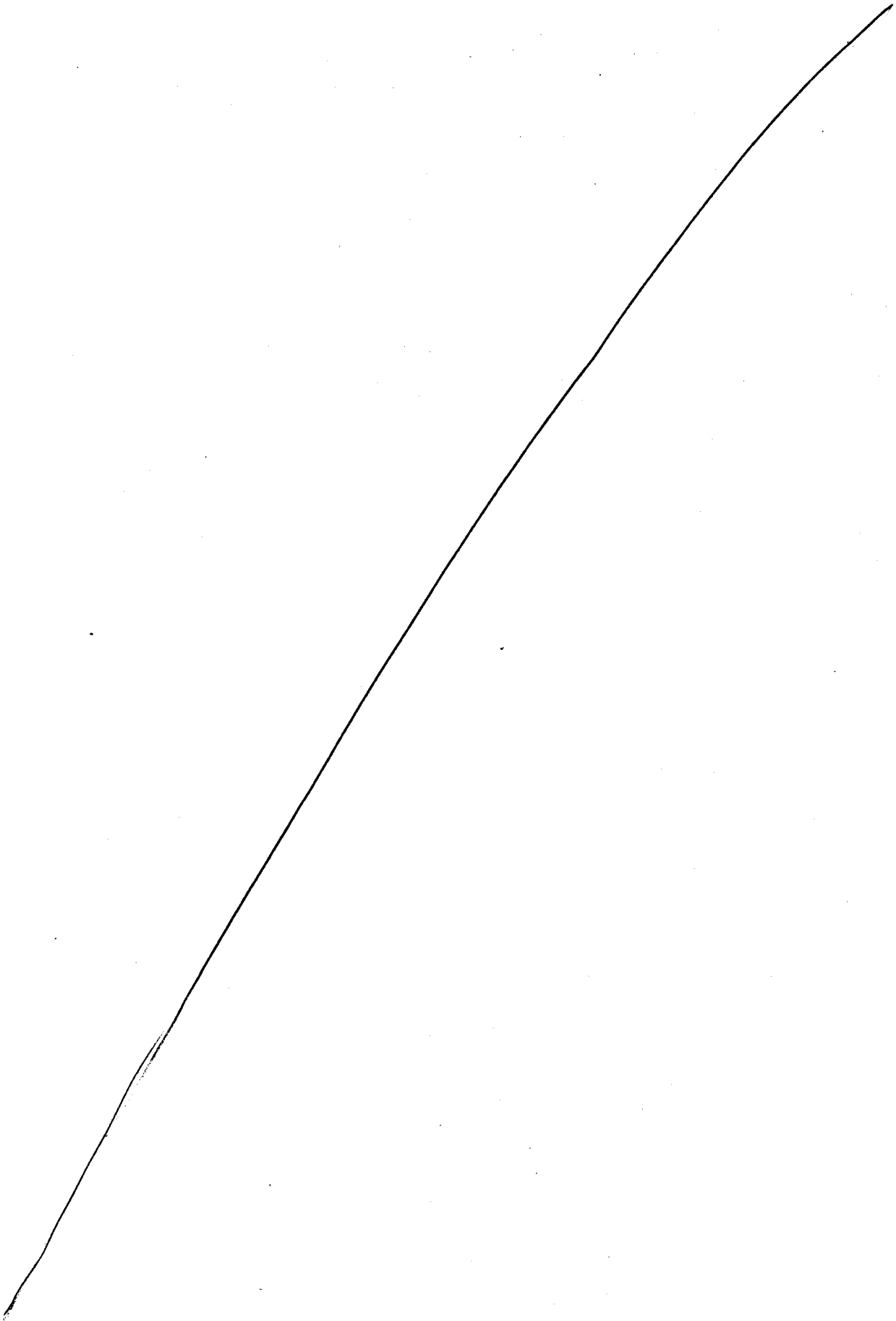




Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

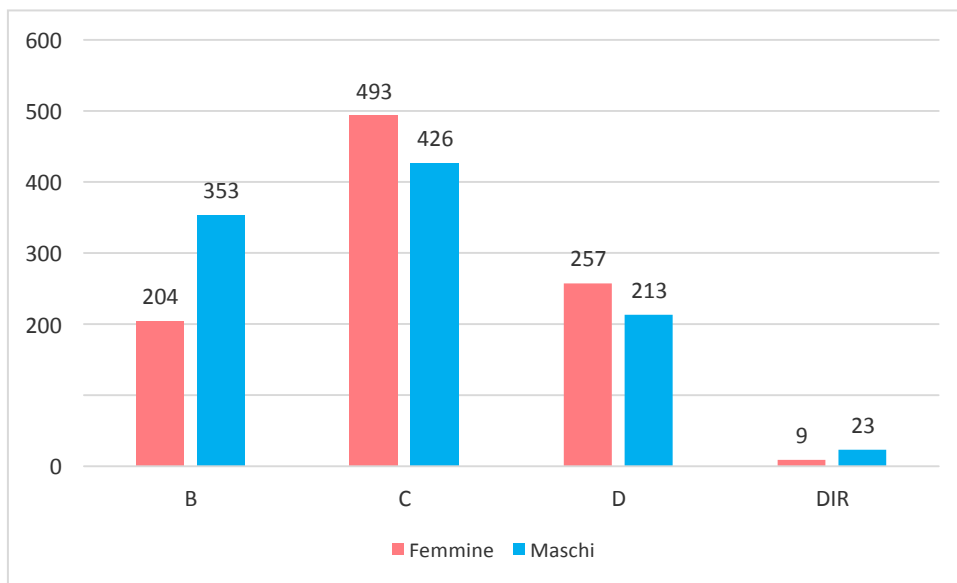
cug@cittametropolitanaroma.gov.it 06 6766 6190 - 2355



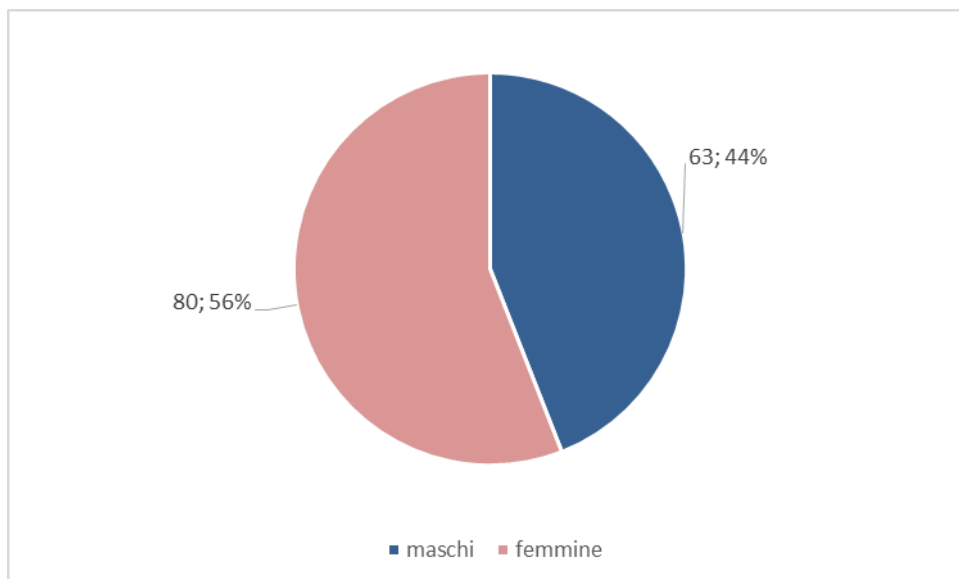


La pubblicazione è assolta tramite l'Albo Pretorio Web nel sito istituzionale dell'ente (www.cittametropolitanaroma.gov.it)

Graf. 7 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere e Categoria (31 dicembre 2016) (Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I “Risorse Umane”)

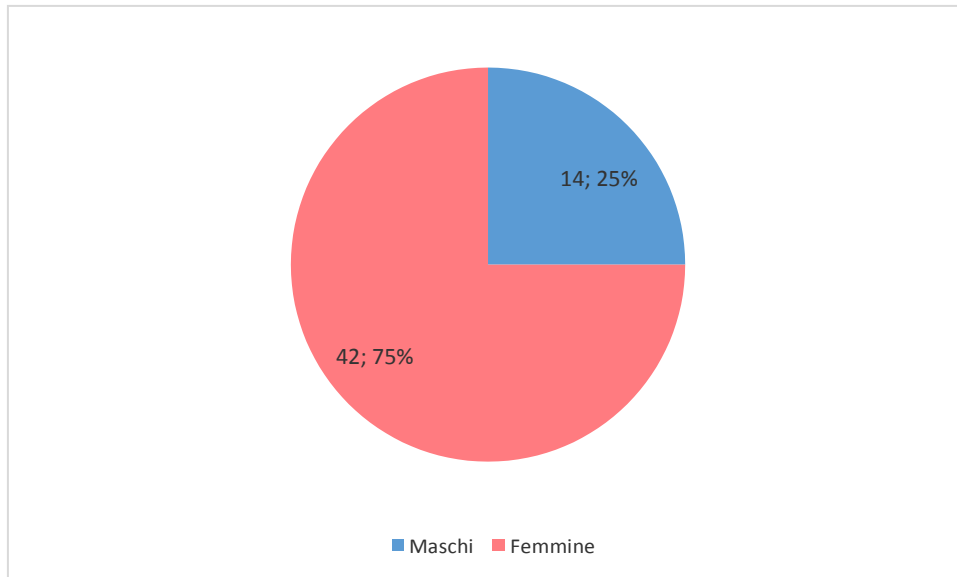


Graf. 8 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale con incarichi di posizione organizzativa per genere. (31 dicembre 2016). Prevalgono gli incarichi conferiti alle donne (Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I “Risorse Umane”)



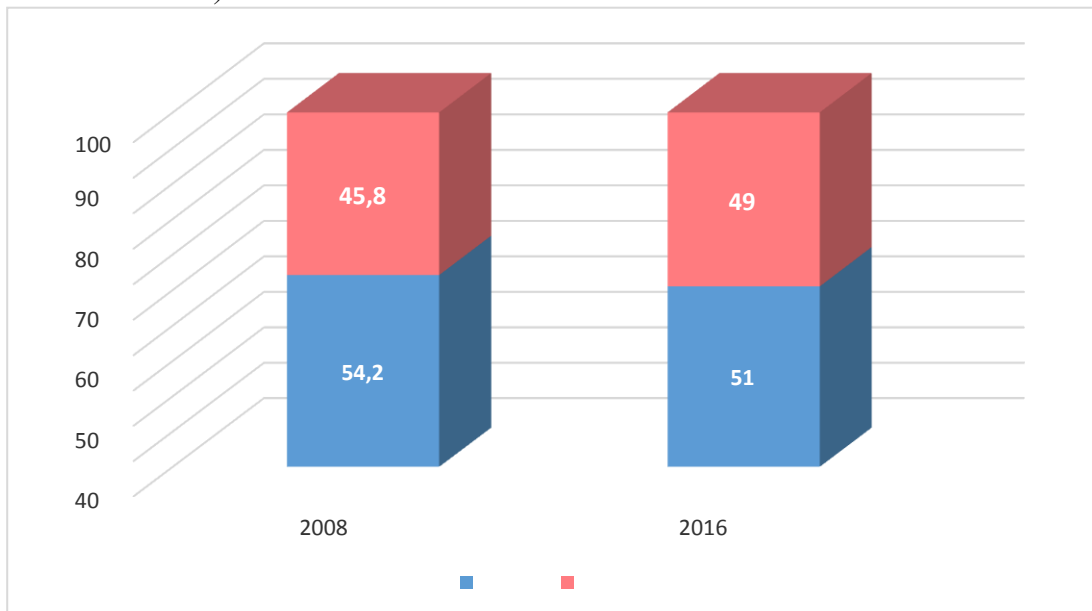
Graf. 9 - Il part-time nella Città metropolitana di Roma Capitale. (31 dicembre 2016). Sono soprattutto le donne ad usufruire di questo istituto contrattuale

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")



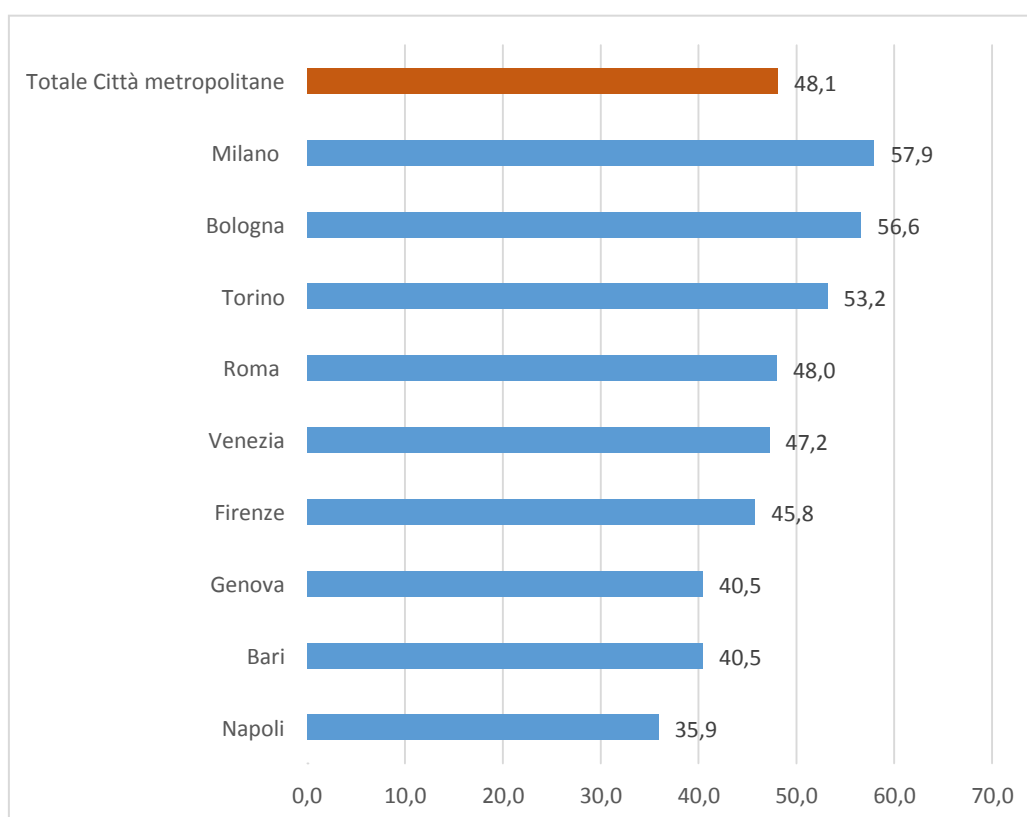
Graf. 10 - La percentuale di personale femminile nella Città metropolitana di Roma Capitale. Il dato è in crescita se confrontato con quello della Ex-Provincia di Roma del 2008, ma ancora al di sotto della media nazionale pari al 51,2% nel 2015.

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I "Risorse Umane")



Graf. 11- Il personale femminile nelle Città metropolitane italiane. Roma si conferma in quarta posizione. Dati 31 dicembre 2015.

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati RGS, Conto Annuale)



1. Mobilità e pendolarismo del personale della Città metropolitana di Roma Capitale

Al 31 dicembre 2016 erano 1.978 le unità di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale. Fatta eccezione per le unità di personale comandate presso altre amministrazioni, sono 1.937 quelle che quotidianamente si spostano dalle loro abitazioni per recarsi presso le sedi della Città metropolitana di Roma Capitale per motivi di lavoro.

Sempre alla data del 31 dicembre il personale della Città metropolitana di Roma Capitale era così dislocato presso le diverse sedi. Come si evince dai dati, la maggior parte del personale, vale a dire

1.294 unità pari al 67%, ha la sua sede di servizio nel territorio di Roma Capitale. La maggioranza del personale è dislocata presso la sede di Viale Giorgio Ribotta, nella periferia Sud-Ovest della Capitale (zona Eur-Torrino). Per venire incontro alle nuove esigenze del personale causate dall'attivazione della sede Unica presso viale Ribotta, avvenuta tra il 2015 e il 2016, l'Ente ha adottato alcune misure quali una maggiore flessibilità dell'orario in ingresso, l'allestimento di una navetta al punto di snodo della Metropolitana (fermata Eur Palasport) per la sede di viale Ribotta, l'attivazione di agevolazioni tariffarie per l'abbonamento Metrebus.

Tab. 6 – Il personale della Città metropolitana per sede. 31 dicembre 2016

Sedi	Numero di dipendenti
Viale Giorgio Ribotta 41/43 – Roma	819
Via Quattro Novembre, 119/A – Roma	224
Villa Altieri – Viale Manzoni – Roma	15
Via Tiburtina, 691/695 – Roma	129
Via Raimondo Scintu, 106 – Roma	107
Perimetri Riserve Naturali – Aree Protette – Sedi Sparse	23
Distaccamenti Polizia Locale – Sedi Sparse	121
Zone Viabilità – Cantonieri – Sedi Sparse	233
Sedi Centri per l'Impiego e Centri di Formazione – Sedi Sparse	266
Totale Dipendenti	1.937

Fonte: Città metropolitana Roma Capitale, Piano di mobilità aziendale 2016

Tuttavia se si confrontano i dati relativi alle sedi di residenza dei dipendenti con i dati delle sedi di lavoro dell'Ente, è facile supporre che per molti dei dipendenti ancora permangono situazioni di difficoltà relative al raggiungimento del luogo di lavoro, con ripercussioni sulla capacità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul benessere organizzativo più in generale.

Infatti dei 1.937 dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, 986, pari al 51%, risiedono nel territorio di Roma Capitale. Il 45%, pari a 872 unità invece risiedono nei Comuni dell'Hinterland metropolitano. I rimanenti risiedono nei Comuni delle altre province del Lazio (3%) o in Comuni posti fuori Regione (1%).

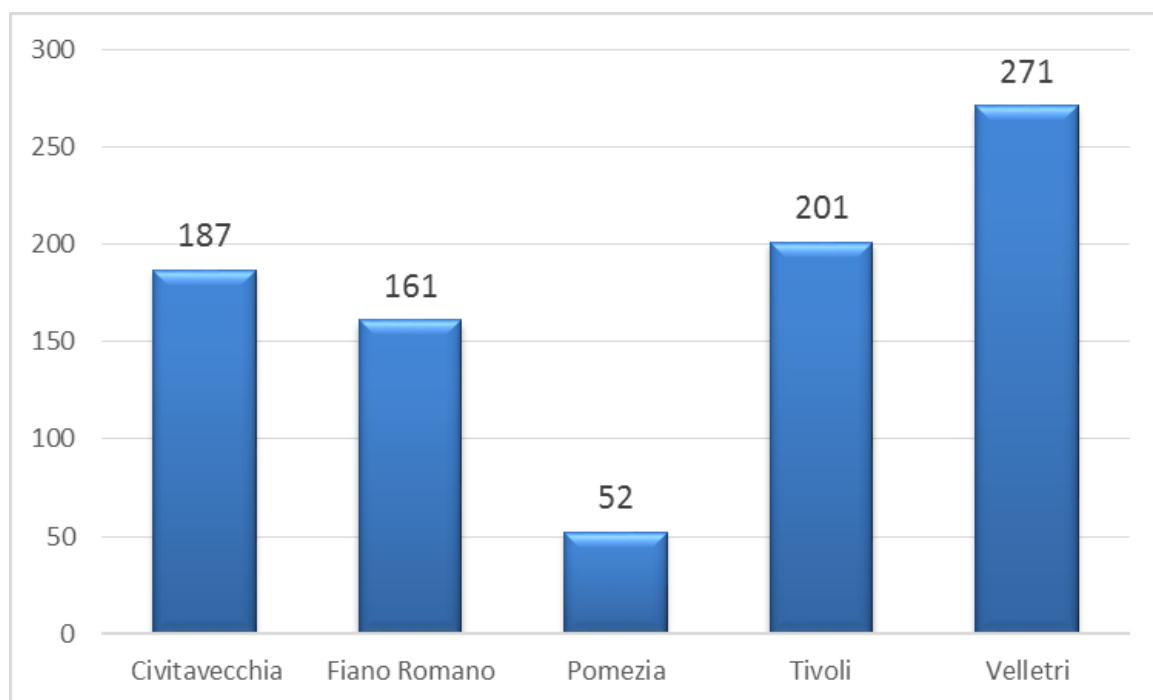
Tab. 7 – I dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale per zona di residenza. 31 dicembre 2016

Zona di Residenza	N.	%
Residenti a Roma	986	51
Residenti nell'Hinterland	872	45
Residenti nelle Province del Lazio	60	3
Residenti nelle altre Regioni	19	1
Totale Dipendenti	1.937	100

Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Città metropolitana di Roma Capitale, Dipartimento 1 "Risorse Umane".

Considerando il territorio metropolitano suddiviso nelle Cinque Zone così come declinate dal Piano Territoriale Provinciale Generale (PTPG), emerge che quasi un terzo dei dipendenti residenti nell'hinterland proviene dai Comuni inclusi nella Zona "Velletri" (31%), seguono poi le zone di "Tivoli" (23,1%) e quindi la zona di Civitavecchia (21,4%).

Graf. 12 – I dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale per Ambito metropolitano di residenza. 31 Dicembre 2016



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Città metropolitana di Roma Capitale, Dipartimento 1 "Risorse Umane".

Quadro sintetico degli obiettivi di PEG e dei relativi indicatori.