



# Città metropolitana di Roma Capitale

## **Peg/Piano della Performance**

**2021-2023**

**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. n. 267/2000**

## INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO .....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLISTAKEHOLDERS ESTERNI .....	6
2.1 Quadro normativo di riferimento .....	6
<b>Il ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>8</b>
2.2 Chi siamo.....	9
2.3 Cosa facciamo .....	10
2.4 Come operiamo .....	13
3. IDENTITA' .....	13
3.1 L'amministrazione "in cifre" .....	13
<b>La Città metropolitana e le risorse umane .....</b>	<b>13</b>
<b>Struttura organizzativa .....</b>	<b>14</b>
3.2 Mandato istituzionale e Missione.....	18
4. ANALISI DEL CONTESTO .....	19
4.1 Analisi del contesto esterno .....	19
4.2 Analisi del contesto interno.....	22
5. OBIETTIVI STRATEGICI.....	24
<b>Documento Unico di Programmazione (DUP) .....</b>	<b>24</b>
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	25
6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigente .....	26
<b>P.E.G. ....</b>	<b>27</b>
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE.....	30
7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano .....	30
7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio .....	30
7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.....	35
7.4 Obiettivi programmatici di totale unificazione del Peg nel Piano della performance.....	35
8. ALLEGATI TECNICI .....	35

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della performance della Città metropolitana di Roma Capitale prende avvio dal Documento Unico di Programmazione (DUP) allegato al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023, approvato dal Consiglio metropolitano in data 28 maggio 2021 con la Deliberazione n. 22.

Al riguardo è utile rilevare, preliminarmente, che il processo di armonizzazione dei sistemi contabili, avviato con il D.Lgs. n. 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 continua a registrare nel settore della viabilità interna, tale da rendere più oneroso e problematico qualsiasi intervento volto a tutelare e valorizzare il territorio e a sostenere e sviluppare le attività produttive e commerciali ivi insediate.

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

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, unitamente agli strumenti di programmazione economico-finanziaria previsti dal TUEL, l'imprescindibile momento di disarticolazione della pianificazione strategica in obiettivi operativi, che questa Città metropolitana si prefigge di realizzare in un arco temporale coerente con quello di riferimento della pianificazione finanziaria. 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, conclude la fase programmatica 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. n. 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. Infatti, pianificare l'attività dell'Ente risulta processo di particolare complessità soprattutto laddove non può prescindere dall'esigenza di astrazione dalla quotidianità, delineando così 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 decisioni che l'Amministrazione intende assumere nell'intervallo di tempo considerato e di quanto ha posto in essere sino ad oggi.

A tal uopo, fermo quanto più analiticamente illustrato nel prosieguo, con particolare riguardo al paragrafo 7.2, relativo alla coerenza del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio - nel quale sono indicati i passaggi più significativi, a livello economico/finanziario, dal 2018 ad oggi e le conseguenti difficoltà - giova sin d'ora evidenziare che soltanto dall'esercizio 2018 l'Ente è stato in grado di approvare una programmazione triennale caratterizzata dall'inserimento di previsioni di spesa ancorché limitate alle sole obbligazioni indifferibili.

Le difficoltà legate ad una "ordinaria" pianificazione economico-finanziaria hanno necessariamente comportato una conseguente limitazione della capacità dell'Ente di dotarsi di strumenti di pianificazione della performance ad arco temporale triennale. Di talché fino all'esercizio in corso i soggetti all'uopo incaricati hanno sempre proposto un Piano della performance annuale, seppur unificato nel PEG a valenza triennale.

Il processo logico-giuridico che conduce a ritenere sufficientemente fondata la prassi anzidetta si basa sull'assunto per cui, a prescindere dalle oggettive difficoltà di chiusura del bilancio triennale, la pianificazione degli obiettivi di performance, attraverso l'individuazione di obiettivi limitati temporalmente all'esercizio in corso, si coniuga con una visione d'insieme che guarda in modo più ampio al complesso degli strumenti di pianificazione strategica e operativa a disposizione dell'Ente, che partono dal DUP e dal relativo Bilancio di Previsione, per arrivare, attraverso il PEG, ad un ulteriore livello di dettaglio delle risorse assegnate a ciascuna unità organizzativa. In tale contesto l'unificazione del Piano della performance nel PEG si è esplicitata attraverso la previsione di obiettivi correlati all'annualità finanziaria in corso.

Non v'è chi non veda in questo processo come, dalla sezione strategica a quella operativa del DUP, attraverso le previsioni triennali di bilancio, si giunga già in sede di PEG alla definizione degli obiettivi triennali assegnabili alle varie strutture, di guisa che la disposizione di cui all'art. 169, comma 3-bis, del TUEL possa naturalmente declinarsi in modo che il ciclo della performance venga garantito con un sufficiente livello di ulteriore dettaglio dalla previsione di ulteriori obiettivi operativi di performance per la prima annualità del triennio di riferimento. Ferma rimane la garanzia di continuità del ciclo della performance, nelle more dell'approvazione del nuovo Piano annuale degli obiettivi di performance, attraverso il riferimento alle corrispondenti risorse di PEG assegnate in coerenza con la SeS e SeO del DUP per le successive due annualità del triennio.

Premesso quanto sopra, è evidente che per l'annualità in corso, attesa l'esigenza prioritaria di procedere alla formalizzazione di una utile assegnazione degli obiettivi di performance alla struttura dell'Ente nonché alla piena finalizzazione del lavoro già svolto fino a questo momento dagli uffici, impegnati nella predisposizione degli schemi di Peg/Piano della performance, si ritiene di dover dare continuità alla prassi sopra esposta che vede la definizione degli obiettivi di performance riferita ad un arco temporale annuale, posto che già a decorrere dal triennio finanziario 2022-2024 si procederà, senza indugio, a far coincidere il periodo triennale di riferimento di tutti gli strumenti di programmazione dell'Ente, ivi compreso il Piano della performance.

Ciò posto si ribadisce, per completezza espositiva, che il Piano 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/Uffici centrali/Uffici extra-dipartimentali/Servizi, 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 un'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 ciclo di gestione della performance e, più nello specifico, il Piano della performance si inseriscono all'interno di un quadro normativo 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. n. 150/2009, modificato con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, all'art. 4, prevede che le amministrazioni pubbliche, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3 in materia di misurazione e valutazione della performance, sviluppino, 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.

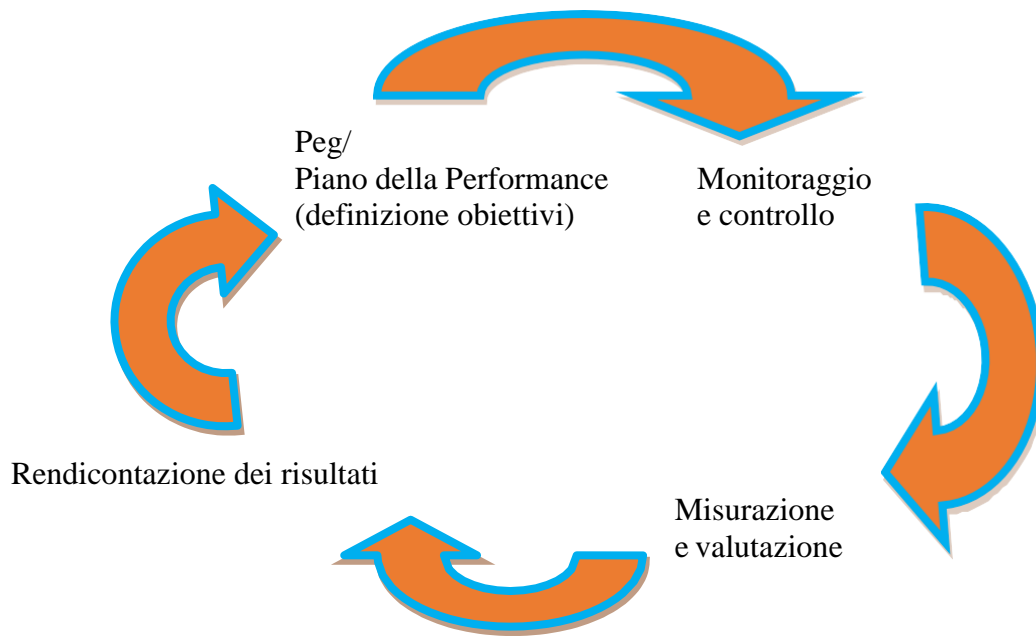
L'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale, ogni anno, il Piano della Performance.

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. n. 150/2009, il Legislatore ha stabilito con l'art. 169, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 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, convertito dalla Legge n. 114/2014 - riconoscendo le peculiarità istituzionali e ordinamentali degli Enti Locali rispetto alle altre amministrazioni pubbliche, a cui si applica la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 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 n. 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 dalla Legge n. 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 all'uopo dedicato, lo stato di attuazione del Piano, redigendo per gli Organi di governo e gli stessi dirigenti dell'Ente, 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 Valutazione.

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.

Naturalmente, la redazione del presente Peg/Piano della performance 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 che non possono non riflettersi sulle capacità di programmazione e sull'operatività dell'Ente;
- organizzative derivanti da cessazioni dal servizio, per collocamento in quiescenza o per passaggio di personale presso altre Amministrazioni a seguito di processi di mobilità e comandi, di ulteriori unità di personale con conseguente assottigliamento del capitale umano dell'Ente, che determina significativi e negativi risvolti che attraversano trasversalmente tutte le strutture, soprattutto quelle 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, a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 56/2014, subentra alla Provincia di Roma, quale Ente Locale che ha costituito fino al 2014 l'istituzione locale di riferimento del territorio e della relativa popolazione della provincia di Roma. Con la Legge n. 56/2014 alla Provincia di Roma è subentrata la Città Metropolitana di Roma Capitale alla quale sono state attribuite le funzioni fondamentali delle Province, quali istituzioni di area vasta:

- a) *pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;*
- b) *pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia*

*di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;*

*c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;*

*d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;*

*e) gestione dell'edilizia scolastica;*

*f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.*

La riforma introdotta con la Legge n. 56/2014 ha inoltre attribuito alla Città metropolitana di Roma Capitale le seguenti finalità istituzionali generali:

*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 perseguite dall'Ente, si illustrano di seguito le principali aree di intervento nelle quali si esplica l'attività amministrativa della Città metropolitana di Roma Capitale avente ricaduta sul territorio metropolitano. Tali aree sono:

La **pianificazione strategica**, nell'ambito della quale l'Ente intende valorizzare l'interlocuzione sul territorio con le istituzioni, le forze imprenditoriali, la società civile e i cittadini, nell'intento di creare e

sperimentare relazioni innovative e collaborative per sviluppare il processo di creazione del PSM.

La **Pianificazione territoriale e della mobilità**. In tale ambito l'Ente intende garantire il dispiegamento dei contenuti del PTPG, attraverso l'esercizio delle competenze urbanistiche proprie e attribuite dalla Regione e le attività legate alla pianificazione di settore (PAEP), alla gestione della Rete ecologica, alla divulgazione e agli approfondimenti dei contenuti del PTPG mentre si aggiungeranno, anche in prospettiva metropolitana, l'aggiornamento dei principali dati, il monitoraggio delle trasformazioni territoriali, l'approfondimento dei nuovi strumenti.

Le funzioni in materia **servizi pubblici**, nell'ambito delle quali l'Ente svolge attività di coordinamento con le molteplici Amministrazioni e Enti deputati alla gestione congiunta di tematiche attinenti alla mobilità e ai trasporti.

Nell'ambito delle competenze istituzionali della Città metropolitana in materia di **mobilità e viabilità**, l'Ente ha l'onere della programmazione e gestione della rete stradale di area vasta che si estende per circa 2.000 Km e delle infrastrutture per la mobilità e la necessità di individuare le criticità presenti sulle infrastrutture di competenza della Città metropolitana di Roma Capitale, sviluppando un sistema di gestione dei dati conoscitivi della rete e di supporto alle decisioni che consenta di definire i criteri per l'allocazione ottimale delle risorse e la definizione delle priorità. Obiettivo finale è quello di raggiungere una programmazione degli interventi che abbandoni l'ottica dell'emergenza e miri ad una valutazione e ad una programmazione preventiva più razionale e più efficiente.

La **tutela e valorizzazione ambientale**. In tale ambito l'Ente intende garantire la promozione di politiche volte alla riduzione della produzione di rifiuti da smaltire in discarica, con particolare riferimento alla produzione di rifiuti in plastica, ed alla diffusione della raccolta differenziata dei rifiuti da avviare a riuso, recupero e riciclo; la promozione di buone pratiche orientate al miglioramento della qualità ambientale e dei principi dello sviluppo sostenibile; la riqualificazione del reticolo idrografico minore al fine di eliminare situazioni di degrado e prevenire situazioni di inquinamento; la promozione del corretto e razionale utilizzo della risorsa idrica, evitando gli sprechi di risorsa pregiata e prevenendo il degrado delle acque superficiali e sotterranee; la protezione delle risorse idriche di buona qualità; la promozione di politiche finalizzate alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e di altre sostanze climalteranti, la verifica della compatibilità ambientale delle attività industriali e commerciali presenti nel territorio, l'incentivazione della produzione energetica da fonti rinnovabili e del risparmio energetico attraverso i controlli di efficienza energetica degli impianti termici civili nei comuni fino a 40.000 abitanti; le attività di controllo dell'inquinamento delle matrici ambientali mediante il rilascio di pareri nelle materie di competenza nell'ambito di procedimenti unici quali la Valutazione di Impatto Ambientale (VIA), la Valutazione Ambientale Strategica (VAS), l'Autorizzazione Integrata ambientale (AIA), i Piani Ambientali di Miglioramento Agricolo (PAMA), nonché nel rilascio delle AUA. L'Ente svolge inoltre un'azione repressiva verso illeciti ambientali, soprattutto in materia di rifiuti e nelle altre materie ambientali delegate dalla Regione Lazio (emissioni in Atmosfera; ricerca di acque sotterranee e attingimenti idrici; autorizzazioni ai fini idraulici) e persegue la valorizzazione del patrimonio naturalistico e ambientale del territorio metropolitano con una attenta e partecipata gestione delle 5 Aree protette assegnate dalla Regione Lazio.

La Città metropolitana sostiene lo **sviluppo economico** equo e durevole del proprio territorio, assumendo il ruolo di promotore dell'intero sistema economico produttivo dell'area metropolitana,

partecipando attivamente ai programmi europei. Il perdurare della fase transitoria di riordino delle funzioni, insieme alle manovre di finanza pubblica, limitano tale ruolo, a causa del considerevole taglio delle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per l'esercizio delle proprie funzioni fondamentali, limitandone l'azione propulsiva. La pandemia da COVID 19 ha prodotto ingenti danni economici e sociali ed è evidente la necessità di adottare misure straordinarie per ricostruire e riformare il tessuto economico e sociale metropolitano: le azioni della Città metropolitana dovranno necessariamente coordinarsi con il piano nazionale di aiuti, e con l'eventuale piano regionale, nell'ottica di ottimizzare le risorse rese disponibili mediante l'approvazione del piano straordinario europeo ed indirizzarle verso quei settori metropolitani che più richiedono attenzione, tenendo altresì presenti i 17 goals individuati nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

In materia di **edilizia scolastica**, la finalità dell'attività espletata dall'Ente è quella di garantire le migliori condizioni possibili in ordine alla sicurezza degli immobili scolastici, nonché aumentare i livelli di funzionalità e fruibilità degli stessi e degli spazi comunque messi a disposizione dell'utenza scolastica.

In materia di **Polizia locale**, l'Ente si propone di promuovere un percorso di collaborazione con le altre polizie locali per l'attività di promozione e sviluppo delle politiche della sicurezza, mediante forme di cooperazione con gli Enti interessati che agevolino buone pratiche di sicurezza integrata.

In tema di **protezione civile**, la Città metropolitana, secondo quanto recita l'art. 1 del Decreto Legislativo 2 gennaio 2018, n. 224 "Codice della protezione civile", deve svolgere azione di raccordo tra la pianificazione di protezione civile e la pianificazione territoriale adottando le procedure amministrative di gestione del territorio per gli aspetti di propria competenza. Nel nuovo quadro la Città metropolitana può espletare le funzioni di ente di area vasta quale soggetto di riferimento per gli Enti Locali del proprio territorio. Nell'esercizio delle proprie funzioni si intende sostenere gli Enti Locali del territorio metropolitano affinché i sistemi di Protezione Civile siano sempre più organizzati ed efficaci.

In materia di **gestione del patrimonio** della Città metropolitana, l'Ente assicura la corretta gestione e valorizzazione delle risorse strumentali, sia con riferimento ai beni mobili, che ai beni del patrimonio immobiliare, intervenendo anche nella valorizzazione degli immobili del patrimonio storico-culturale e monumentale, con particolare specifico riferimento ai compendi immobiliari di Palazzo Valentini e Villa Altieri, nell'ottica di favorire il raggiungimento di livelli maggiori di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché di contribuire alla massimizzazione delle entrate e alla riduzione delle spese di gestione dell'Ente.

Particolare rilevanza assume l'intervento della Città metropolitana di Roma Capitale anche in ambito europeo, attraverso l'Ufficio Europa, i cui interventi saranno mirati a consolidare e sviluppare i risultati positivi conseguiti negli anni, a lavorare per porre le basi affinché nel nuovo ciclo di programmazione dei fondi europei (2021-2027) la Commissione Europea tenga in considerazione le esigenze delle Città metropolitane in termini di risorse economiche ad esse destinate e a contribuire all'attuazione dei programmi varati per affrontare l'emergenza pandemica quali Next Generation EU, promuovendo programmi ed interventi a sostegno della digitalizzazione, della mobilità sostenibile, del green deal, dell'occupazione, della produttività e della coesione sociale e favorendo la partecipazione della Città metropolitana di Roma Capitale ai programmi europei e nazionali ritenuti strategici per l'Ente. Intendimento dell'Ente è quello di favorire l'integrazione e la coerenza tra la programmazione dell'Ente

e la programmazione europea, in un'ottica di sviluppo complessivo del territorio, al fine di promuovere interventi mirati su poche priorità strategiche e accrescere le possibilità di accedere a diverse opportunità di finanziamento, a livello europeo/regionale/nazionale.

## **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. Per tale ragione, la Città metropolitana per il perseguimento delle proprie finalità interagisce con diverse realtà istituzionali, con i Comuni insistenti sul proprio territorio quali interlocutori privilegiati della propria attività, con la Regione Lazio nonché con le pubbliche amministrazioni centrali. Le diverse linee di intervento su cui agisce l'Ente portano l'Amministrazione a doversi confrontare e relazionare con gli operatori privati del settore produttivo e del terziario, con istituzioni pubbliche e private operanti nel settore della formazione nonché con il terzo settore.

## **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 2020, la quasi totalità del personale dell'Ente è stata 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 a causa di collocamenti in quiescenza, 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***

La struttura amministrativa della Città metropolitana di Roma Capitale si articola in:

- strutture organizzative di natura permanente, preposte all'esercizio continuativo di funzioni di staff, strumentali e di linee o finali. Tra le funzioni di staff rientrano tutte quelle che garantiscono il funzionamento degli organi istituzionali di indirizzo politico e di alta amministrazione; tra le funzioni strumentali rientrano tutte quelle rivolte all'utenza interna ovvero quelle che assicurano il supporto necessario alla corretta operatività delle strutture organizzative, competenti all'esercizio di funzioni di linee o finali, che sono preordinate all'erogazione dei servizi alla collettività e al territorio;
- strutture organizzative di natura temporanea, alle quali è attribuita la responsabilità di realizzare programmi o progetti a termine, anche di particolare rilevanza strategica, che possono richiedere, per la relativa complessità, la gestione integrata di risorse professionali e/o finanziarie e/o strumentali, di norma impiegate in diverse unità organizzative dell'Ente.

Le strutture organizzative di natura permanente, di massima dimensione, sono articolate in:

- Dipartimenti;
- Uffici centrali;
- Uffici extra-dipartimentali;
- Servizi.

Le strutture organizzative di natura temporanea sono le Unità di Progetto.

#### *I Dipartimenti, gli Uffici centrali ed extra-dipartimentali*

I Dipartimenti, gli Uffici centrali ed extra-dipartimentali, preposti all'esercizio di funzioni strumentali e di linee, costituiscono le strutture organizzative di massimo livello della Città metropolitana. Sono strutture organizzative autonome, costituite per lo svolgimento di funzioni omogenee, aggregate per materia e finalizzate a garantire la coerenza di programmi e di azioni nel settore di intervento.

I Dipartimenti, gli Uffici centrali ed extra-dipartimentali costituiscono la struttura organizzativa di riferimento per l'attribuzione delle deleghe consiliari e per l'attribuzione e l'organizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, in coerenza con gli obiettivi dell'Amministrazione. Assolvono ad un ruolo primario di riferimento per gli Organi politico-istituzionali e di supporto agli stessi nella pianificazione strategica e nell'elaborazione di programmi, progetti e politiche di riferimento.

I Dipartimenti, gli Uffici centrali ed extra-dipartimentali sono individuati e definiti per garantire l'economicità della gestione, l'esercizio del potere di coordinamento e di controllo nonché la verifica della qualità dei processi e delle prestazioni.

Ad ogni Dipartimento, Ufficio centrale ed extra-dipartimentale è preposto un dirigente denominato Direttore.

#### *I Servizi*

I Servizi sono articolazioni delle strutture di cui all'articolo precedente, cui fanno capo una o più linee di attività finalizzate in modo univoco ai prodotti e/o risultati finali ovvero alla erogazione di servizi.

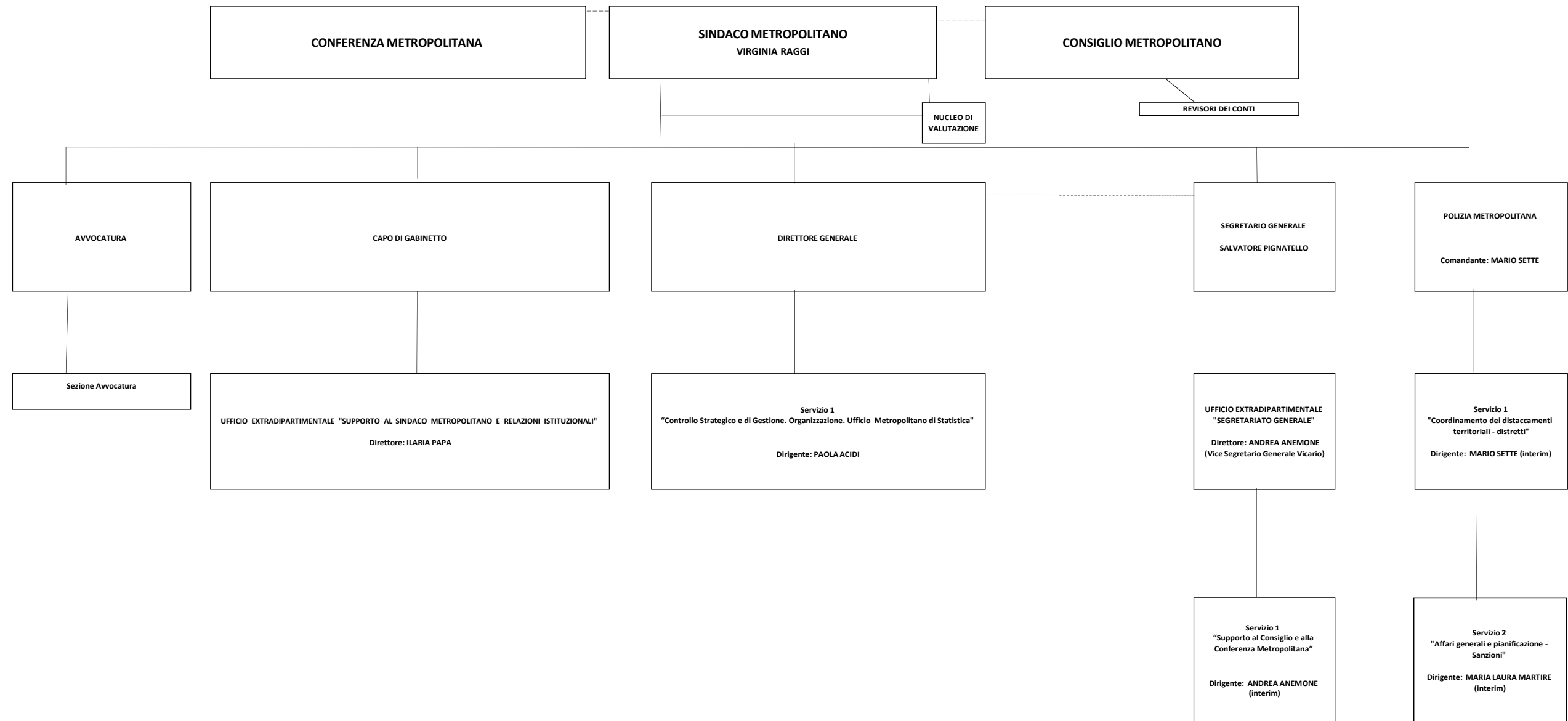
Ogni Servizio è dotato di autonomia funzionale rispetto all'attività di altri Servizi operanti nell'ambito dello stesso Dipartimento, Ufficio centrale o extra-dipartimentale.

Al Servizio è preposto un Dirigente.

*Le Unità di Progetto*

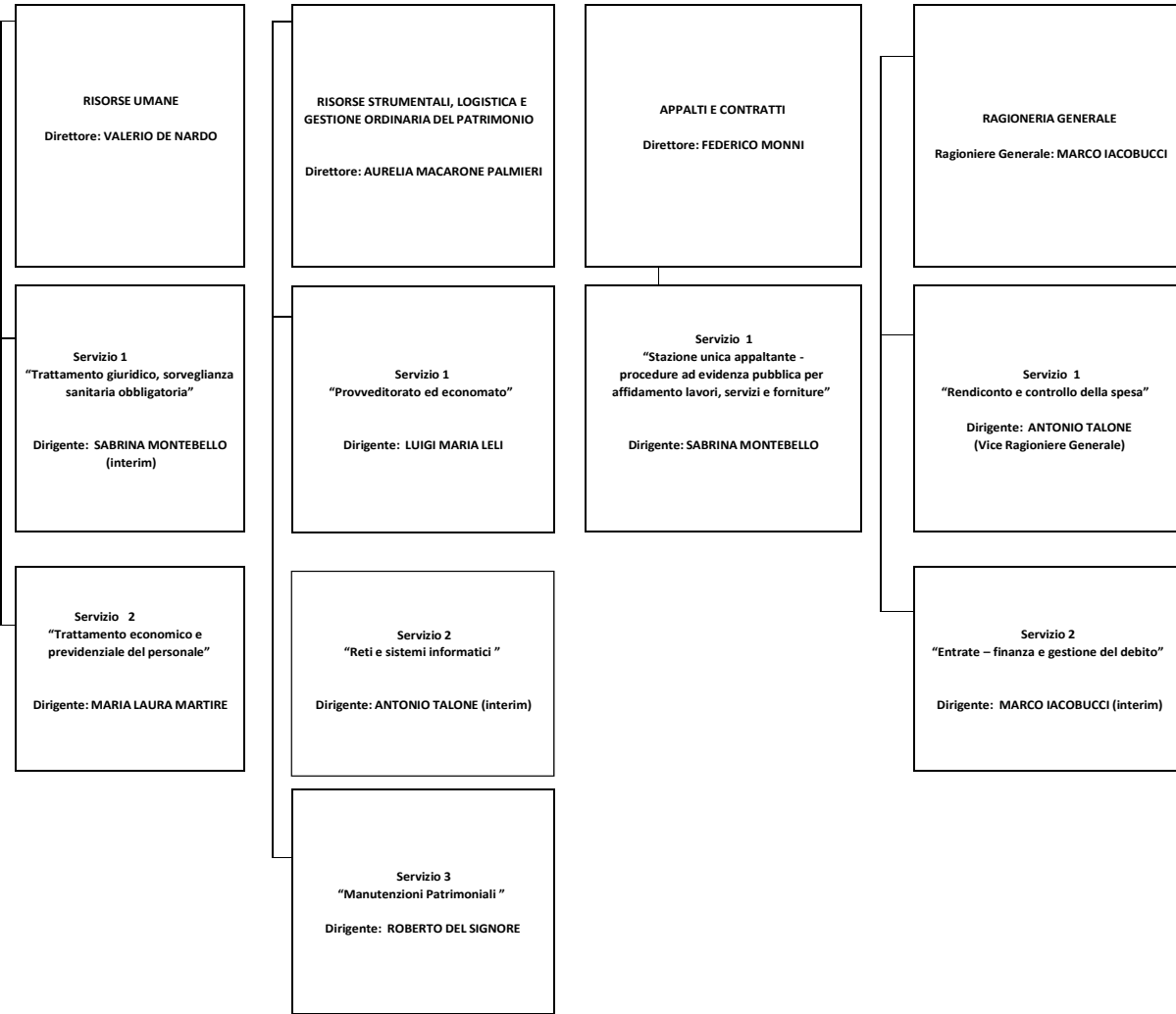
Le Unità di Progetto o di scopo, che costituiscono strutture organizzative temporanee la cui istituzione è strettamente connessa al periodo necessario per il perseguimento di progetti e/o di obiettivi di natura trasversale, di particolare importanza e complessità, i quali richiedono la gestione integrata di risorse professionali e/o finanziarie e/o strumentali che sono di norma impiegate in diverse strutture organizzative dell'Ente, degli obiettivi individuati e la realizzazione dei progetti stabiliti.

All'Unità di Progetto è preposto un Dirigente.

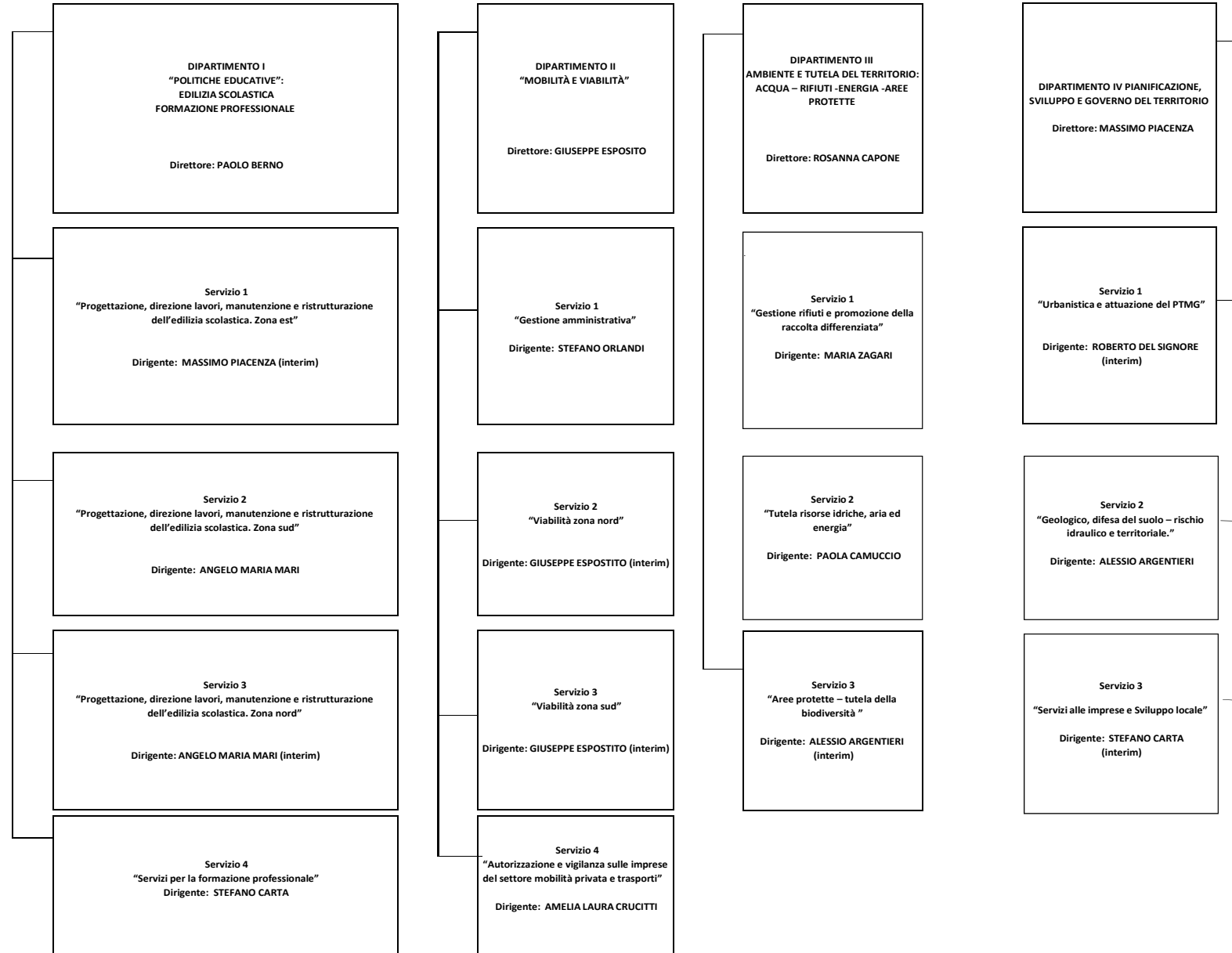




**UFFICI CENTRALI**



**UFFICI DIPARTIMENTALI**



### **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*r 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 riferimento<sup>1</sup>.

Il territorio della Città metropolitana di Roma Capitale si estende su una **superficie** pari a **5.363,22 Km<sup>2</sup>**, rappresentando un terzo della superficie territoriale del Lazio (17.235,97 km<sup>2</sup>). **Sono presenti sul territorio della Città metropolitana di Roma 121 comuni e tra questi Roma Capitale, che è il comune più esteso d'Italia** (1.287,4 km<sup>2</sup>, rappresenta ben lo 0,4% della superficie dell'intero territorio nazionale e il 24% 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<sup>2</sup> emerge come su una superficie complessiva di 5363,22 km<sup>2</sup>, 114,75 km<sup>2</sup> sono rappresentati da aree a pericolosità da frana molto elevata P4 (km<sup>2</sup>) e 32,49 km<sup>2</sup> elevata P<sup>3</sup>, 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 km<sup>2</sup> di superficie.

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

---

<sup>1</sup> 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: <https://www.cittametropolitanaroma.it/homepage/elenco-siti-tematici/ufficio-statistica/>

<sup>2</sup> 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.

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 e secondo l'ultimo aggiornamento disponibile si registrano 69.686 ettari di territorio consumato pari in termini percentuali al 13%. 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 si è assistito ad una riduzione del traffico complessivo merci del 16,1% mentre, per quel che concerne il traffico di crocieristi passeggeri, a partire dal mese di marzo è stato rilevato l'azzeramento del traffico crocieristico, conseguentemente al blocco delle crociere in forza dei provvedimenti adottati dal governo per fronteggiare la pandemia e lo stato emergenziale. Nel 2020, infatti, sono stati movimentati solamente 206.967 crocieristi ed è stata registrata una flessione del 46,7% dei passeggeri di linea e automezzi al seguito. Per quel che riguarda il porto di Fiumicino, nel 2020 è stato rilevato un decremento pari al 50% del traffico complessivo di merci a causa della sensibile riduzione del traffico aereo e dell'attività dell'aeroporto e una flessione del -32,3% del numero degli accosti.

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 2020 l'Assaeroporti ha registrato complessivamente 11.452.116 nei due scali (il 22% di tutto il traffico passeggeri in Italia), ben il 77% in meno rispetto al 2019 a causa della crisi pandemica e delle conseguenti restrizioni alla libera circolazione tra Stati.

Al primo gennaio 2020 (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.253.3143 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Tuttavia rispetto all'anno precedente la popolazione residente nella città metropolitana di Roma, registra un decremento di 10.228 unità (pari al -0,2%), che rappresenta una fase di declino demografico per il territorio romano. Nello specifico la contrazione demografica è da imputarsi esclusivamente al comune capoluogo per il quale si è registrato un decremento, in termini assoluti, di 11.926 unità (-0,4%), mentre nell'hinterland si è registrato un lieve aumento di 1.698 residenti(+0,1%).

Tra i residenti della Città metropolitana di Roma si contavano più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 509.057, pari al 12% della popolazione residente.

Da un punto di vista del tessuto imprenditoriale, nel 2020 nell'area metropolitana di Roma risultano 498.221 imprese registrate, 5.411 imprese in meno (-1,1%) rispetto al 2019. Secondo la rilevazione Movimprese, rispetto all'anno precedente, a fronte di un decremento nazionale delle iscrizioni del 17,2%, nella Città metropolitana di Roma si rileva una flessione delle imprese nuove iscritte pari al -19,5%. Parallelamente, in tutta Italia le cessazioni hanno fatto segnare un calo del 16,4% mentre nell'area metropolitana di Roma si registra un decremento del -16,7%.

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 2019/2020, sono presenti 473 scuole secondarie di II grado, per un totale di 8.823 classi allestite e 185.272 alunni. Nell'area romana sono concentrati il 6,9% delle scuole, il 7% 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 20,1 nazionali.

Per quel che riguarda il turismo, è emerso che con oltre 11,4 milioni di arrivi la Città metropolitana di Roma si è classificata nel 2019 al primo posto per numero di arrivi nelle strutture ricettive e al secondo posto con quasi 34,4 milioni di presenze. 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

---

<sup>3</sup>Il dato al 1 gennaio 2020 relativo alla popolazione residente è l'ultimo dato annuale definitivo. Tuttavia, l'Istat ha pubblicato il dato stimato al 1 gennaio 2021 della popolazione residente che ammonta a 4.227.588 abitanti.

delle altre Città metropolitane. Infatti Roma è al quinto posto fra le Città metropolitane per permanenza media degli ospiti con 2,9 giorni.

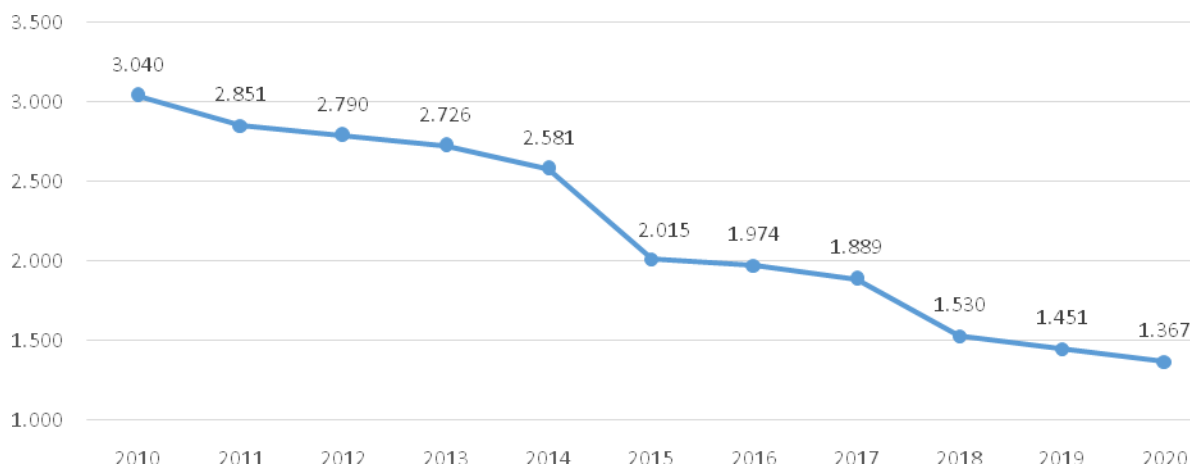
## **4.2 Analisi del contesto interno**

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 2015/2020, passando da 2.015 unità del 2014 alle attuali 1.367 (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 n. 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 (2015-2020 – 31 dicembre). Numeri assoluti**



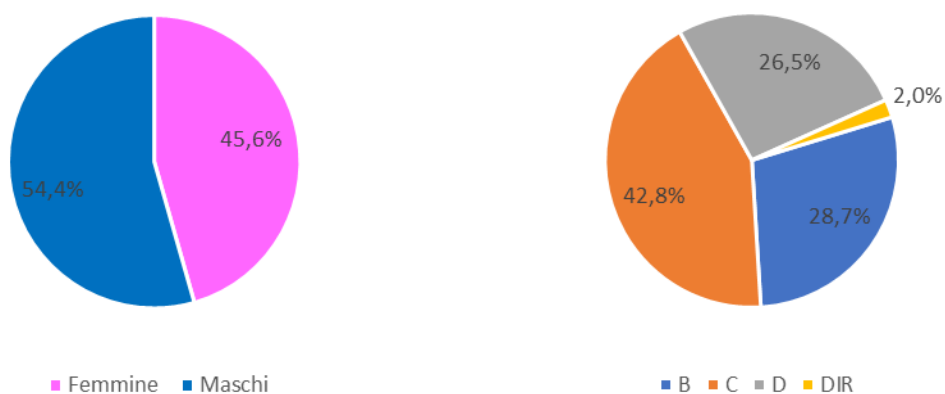
Fonte:

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

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 54,4% (744 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 45,6% (623 unità). Rispetto al 2019, il personale maschile ha subito un decremento medio pari al -7,3% a fronte di una flessione del -3,9% 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 (42,8%), seguita dalla categoria B (28,7%).

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 52,8% 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 29,6% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma.

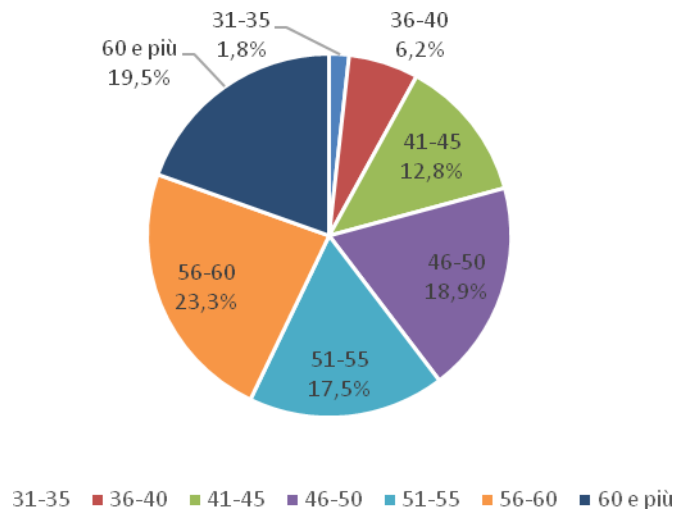
**Grafico n. 2 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere e categoria. Anno 2020**



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

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: l'1,8% tra i 31 e i 35 anni, il 6,2% tra i 36 e i 40 anni, il 12,8% tra i 41 e i 45 anni, il 18,9% tra i 46 e i 50 anni e il 17,5% 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 (23,3%) e più di 60 anni (19,5%). 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 52,7 mentre per il 2019 corrispondeva a 52,2 anni.

**Grafico n. 3 – Il personale della Città metropolitana di Rona Capitale per classi di età. Anno 2020**



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

## **5. OBIETTIVI STRATEGICI**

### ***Documento Unico di Programmazione (DUP)***

A decorrere dal 2014, in attuazione del D.Lgs. n. 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.

Come precedentemente anticipato, 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.

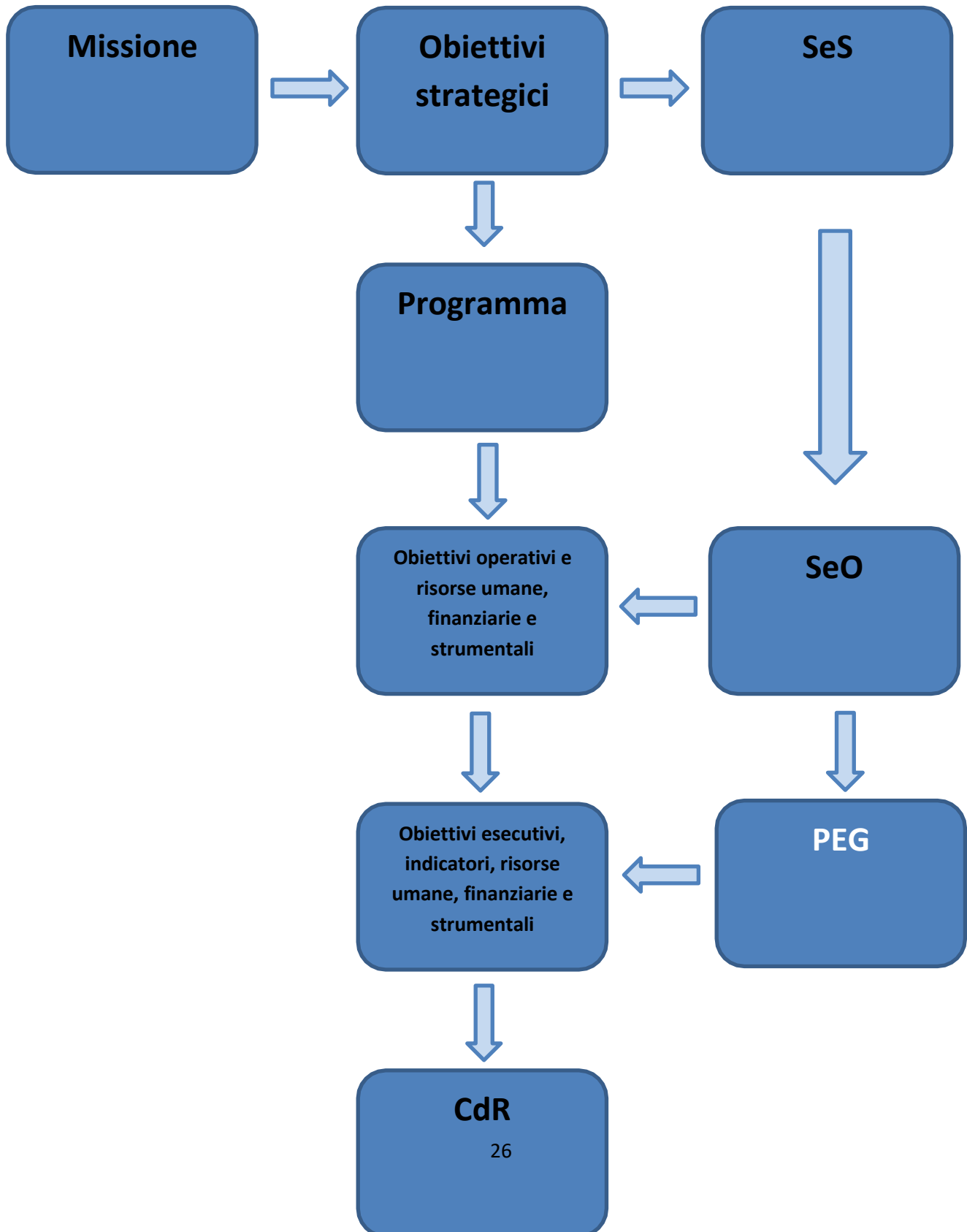
Il DUP è lo strumento di collegamento tra il livello della programmazione strategica ed operativa e quello di programmazione esecutiva contenuto nel Piano esecutivo di gestione (PEG), capace di favorire il buon governo dell’amministrazione pubblica.

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 2021-2023 è consultabile sul sito istituzionale della Città metropolitana di Roma Capitale nella Sezione Amministrazione trasparente => Bilanci => Bilancio preventivo e consuntivo => Bilancio di Previsione 2021 => D.U.P. 2021-2023 SeS Parte I e D.U.P. 2021-2023 SeS Parte II e e SeO.

Sulla scorta di quanto sopra già illustrato, è evidente come gli obiettivi strategici vengano declinati, nell'ambito dell'attività di pianificazione, in obiettivi operativi e questi ultimi, nell'ambito della programmazione, in obiettivi di Peg suddivisi in obiettivi di valorizzazione e obiettivi gestionali.

## **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. n. 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 delle strutture 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 dalla normativa vigente, ovvero da soggetto all'uopo incaricato in caso

di mancata nomina del Direttore Generale medesimo. Nel PEG, elaborato attraverso un articolato processo di concertazione e negoziazione tra Nucleo di Valutazione, 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 2021-2023, Bilancio di previsione finanziario (riferito ad almeno un triennio) trovano una traduzione in obiettivi operativi di valenza annuale (e non triennale, per le ragioni precedentemente esposte) 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 **4 Dipartimenti, 4 Uffici Centrali e 5 Uffici Extra-dipartimentali**.

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 Valutazione.

## ***P.E.G. – Piano della performance 2021-2023***

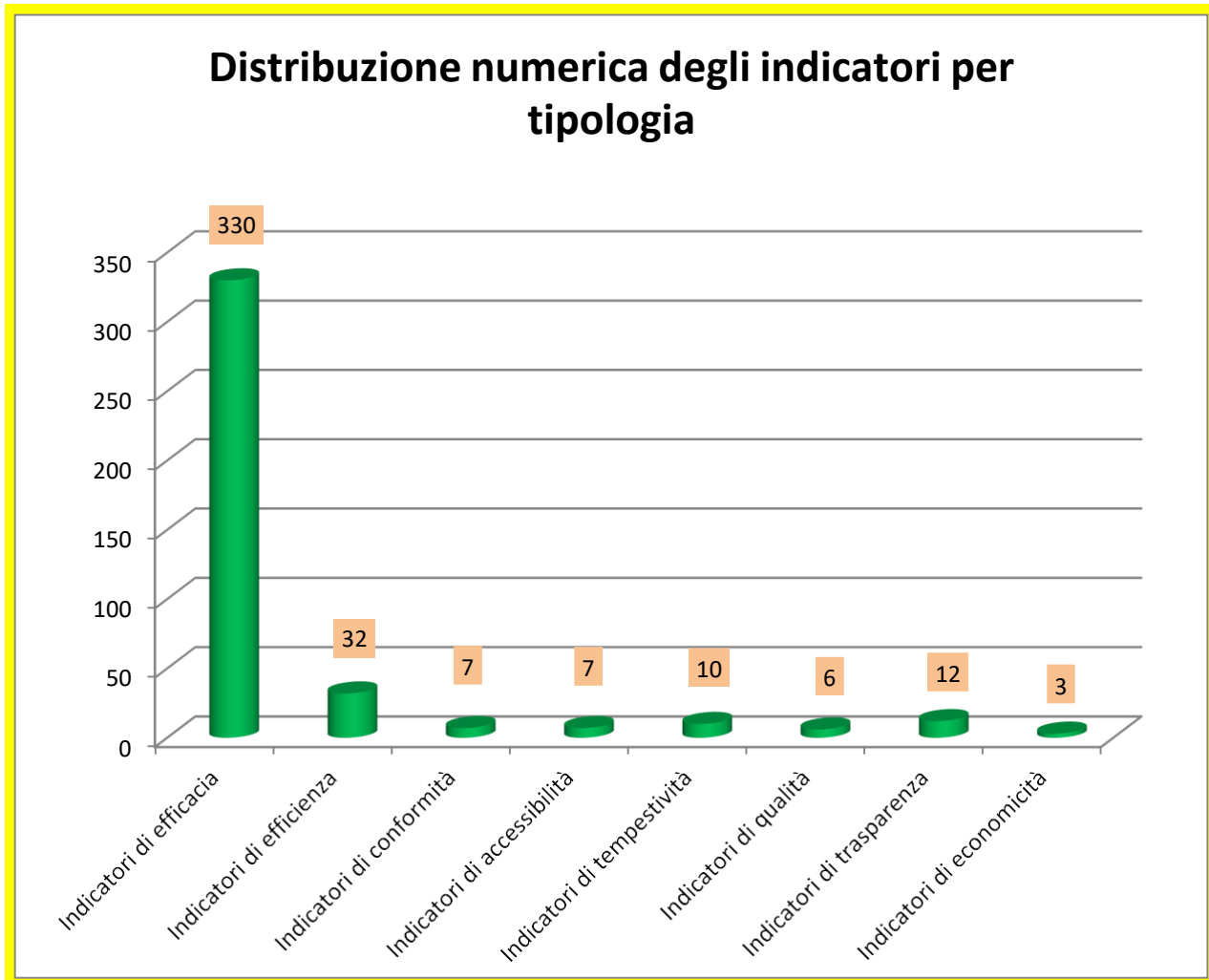
### **Annualità 2021**

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) per l’annualità 2021 si compone di n. **142 obiettivi** in totale, suddivisi in:

- n. 38 obiettivi di valorizzazione;
- n. 104 obiettivi gestionali.

I 142 obiettivi sono misurati da n. 407 indicatori di cui n. 248 espressi da formule matematiche e n. 159 dalla formula SI/NO e così suddivisi: n. 7 di accessibilità, n. 7 di conformità, n. 330 di efficacia, n. 32 di efficienza, n. 6 di qualità, n. 10 di tempestività, n. 12 di trasparenza e n. 3 di economicità (vedi Grafico n. 4).

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



Entrando nel dettaglio, giova evidenziare come, anche per l'annualità 2021, le strutture, 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 dell'ANAC e alle Circolari interne diramate in materia - abbiano individuato n. 43 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'annualità 2021 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 2021 si rimanda al documento completo allegato al presente Piano. Preme, in ogni caso, evidenziare come il PEG, anche per l’anno 2021, 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. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica” della Direzione Generale, sulla scorta delle scelte strategiche effettuate nella fase programmatoria dai Consiglieri Delegati competenti per materia, di concerto con i Direttori dei Dipartimenti/Uffici Centrali/Uffici Extra-dipartimentali ed i Dirigenti dei Servizi, tenuto conto delle disponibilità finanziarie, come individuate dal Ragioniere Generale. Dette scelte sono formalizzate nella definizione del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2021-2023 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. 43 del 18.12.2020 a firma del Ragioniere Generale, con la quale è stato 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 Circolare prot. n. 80381 del 26.05.2021 a firma del Dirigente del Servizio 1 della Direzione Generale, è stato chiesto al personale dirigente di formulare le proposte di obiettivi di PEG per l’anno 2021.

Con la Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 22 del 28.05.2021 avente ad oggetto “Adozione del Bilancio di previsione finanziario 2021 - 2023 e Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021 – 2023 – Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2021 – 2023 ed Elenco annuale 2021”, si è provveduto alla definizione degli strumenti di programmazione degli Enti locali, come previsto al punto 4.2 dell’Allegato n. 4/1 al D.Lgs. n. 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, con particolare riferimento a quelli derivanti dall’applicazione delle disposizioni previste dalla Legge n. 196/2014, unitamente alla riduzione di risorse disponibili conseguenti alla contrazione delle entrate tributarie hanno comportato enormi difficoltà oggettive nella predisposizione dei bilanci degli anni precedenti.

Infatti, come anticipato nel paragrafo 1, soltanto 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. Nel 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.

Nel corso del 2019 si è registrata un'ulteriore contrazione delle entrate tributarie connesse all'IPT e all'RCauto. Tale riduzione è conseguenza sia della contrazione complessiva del mercato dell'auto a livello nazionale sia dal completamento della migrazione delle aziende del settore noleggio verso le province autonome di Trento e Bolzano.

La riduzione del gettito tributi è stata rilevata in particolare nell'ultimo trimestre dell'anno 2019 e nel corso dell'anno 2020 è stata ampliata dall'effetto pandemia COVID-19 che ha comportato una ulteriore riduzione delle entrate di competenza dell'Ente.

La riduzione delle risorse di competenza è stata attenuata dal contributo attribuito dal Ministero dell'Interno finalizzato proprio a contrastare la riduzione delle entrate e l'incremento delle spese connesse alla situazione di emergenza scaturita a seguito della crisi COVID-19 e le stesse risorse potranno essere utilizzate anche per l'annualità 2021 qualora eccedenti il ristoro afferente l'annualità 2020.

In considerazione dell'attuale andamento delle entrate tributarie, rilevato nel primo quadrimestre del 2021, e delle maggiori spese connesse alla situazione emergenziale, si ritiene che le somme vincolate siano sufficienti alla copertura degli attuali fabbisogni rilevati.

Al fine di garantire comunque il permanere degli equilibri di bilancio nell'esercizio 2021 sarà necessario proseguire nell'azione di monitoraggio delle entrate e delle spese al fine di poter intervenire con la necessaria tempestività qualora si rilevassero situazioni di difficoltà finanziaria in grado di pregiudicare il mantenimento degli stessi.

In analogia con quanto effettuato nel corso del 2020 anche per l'esercizio 2021 si ritiene necessario prevedere una verifica periodica degli equilibri da effettuarsi, oltre che alla data del 31 luglio, anche alla data del 30 settembre e del 30 novembre.

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

<b>ANNO 2021</b>	
<b>Contributo alle manovre di finanza pubblica a carico della Città metropolitana di Roma Capitale</b>	
Tagli da ricalcolo FSR/2012	74.350.177,14
Tagli da DL 66/2014 art 47 c 2	-
Tagli da DL 66/2014 art 19 c 1	-
Tagli 190/2015 al 2017	198.044.092,18
CONCORSO FINANZA PUBBLICA ART. 1COMMA 150 BIS DL 56/2014	1.209.055,33
<b>Totale Tagli CM Roma Capitale</b>	<b>273.603.324,65</b>
Contributo L 208/2015	53.254.807,18
Contributo L 205/2016	65.656.311,77
<b>Totale Contributi</b>	<b>118.911.118,95</b>
<b>Netto Tagli 2018</b>	<b>154.692.205,70</b>

Il contributo totale alla manovra di finanza pubblica a carico dell'Ente è solo parzialmente mitigato dalle misure correttive poste in essere negli anni 2016, 2017 e 2018 e 2019 determinando, in ogni caso, anche per il 2021 un taglio al Bilancio per un importo superiore a 154,6 milioni di euro, pari a circa il 40,98% delle risorse Entrate Proprie (Tributarie ed Extratributarie).

Nonostante siano state attivate tutte le misure volte al contenimento della spesa, la differenza tra risorse disponibili e spese non comprimibili determina anche per l'anno 2021 uno squilibrio. Tale differenziale può essere parzialmente coperto solo facendo ricorso all'applicazione di quote di Avanzo Vincolato e riducendo la copertura delle maggiori richieste di finanziamento formulate dai Servizi.

Anche per il 2021 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.

È necessario evidenziare che con il completamento della migrazione delle aziende del settore noleggio auto verso le province autonome la perdita di gettito annualmente stimata da parte della Città metropolitana di Roma Capitale è quantificata in oltre 60 milioni di euro. Tale valore è stato individuato prendendo in considerazione una stima prudenziale che vede una riduzione di circa 120 mila vetture ogni anno derivanti dal solo settore noleggio e una riduzione del parco auto complessivo, sempre connessa al settore noleggio, pari a circa 420 mila auto. Partendo dall'anno 2012, data di inizio del fenomeno migratorio, possiamo stimare in oltre 500 milioni di euro le minori risorse a disposizione del Bilancio dell'Ente.

È, altresì, necessario evidenziare che le manovre di finanza pubblica adottate dai vari Governi succedutisi negli anni, hanno sempre preso in considerazione una situazione del Bilancio della Città metropolitana di Roma Capitale in cui erano ancora presenti i gettiti di imposta derivanti dal settore noleggio (annualità di riferimento 2009-2011), pertanto, oltre alla perdita di risorse derivante dalla migrazione l'Ente ha subito un ulteriore danno dall'attribuzione di maggiori quote di taglio assegnate al comparto in virtù di risorse non più disponibili.

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.

La situazione contingente obbliga ad adottare una gestione estremamente prudenziale 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 2020, destinandolo al ripristino degli equilibri e ad eventuali oneri straordinari;
- Dare mandato a tutte le strutture dell'Ente di adottare tutti i possibili provvedimenti finalizzati al contenimento delle spese di propria competenza.

Nella programmazione del Bilancio 2021 è stata garantita la copertura delle spese connesse agli interventi inseriti nel Programma delle Opere Pubbliche adottato unitamente all'aggiornamento del DUP nel mese di luglio 2019. Il Programma adottato a luglio è stato integrato con ulteriori interventi connessi a finanziamenti a destinazione vincolata, con il reinserimento degli interventi previsti nell'annualità 2019 che non sono stati eseguiti per motivi tecnici e con l'inserimento di alcuni interventi urgenti ed indifferibili individuati dai dirigenti competenti.

Al fine di fronteggiare gli effetti negativi sul bilancio, sia annuale che pluriennale, prodotti dalla crisi economica scaturente dalla pandemia COVID-19, le fonti di finanziamento a mutuo inizialmente previste per la realizzazione delle opere pubbliche inserite in programma sono state sostituite mediante l'applicazione di avanzo di amministrazione e mediante l'utilizzo di quota parte delle minori spese connesse alla sospensione delle quote capitale delle rate di mutuo in scadenza nell'anno. Terminando questa digressione con la verifica del 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		2021	2022	2023
AA) Avanzo di amministrazione per investimenti	+	22.234.746,36	0,00	0,00
A1) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese correnti (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	14.457.712,24	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)	+	79.736.022,47	4.878.970,32	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)	+	94.193.734,71	4.878.970,32	0,00
B) Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	+	361.426.250,21	372.256.250,21	372.256.250,21
C) Titolo 2 - Trasferimenti correnti validi ai fini dei saldi finanza pubblica	+	134.002.518,90	75.792.750,66	73.575.818,31
D) Titolo 3 - Entrate extratributarie	+	16.099.505,18	17.983.835,17	15.903.405,18

E) Titolo 4 - Entrate in c/capitale	+	102.719.749,53	63.400.558,16	36.500.065,23
F) Titolo 5 - Entrate da riduzione di attivita' 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	+	488.243.643,17	409.530.796,53	405.288.608,56
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 esigibilita' di parte corrente	-	7.000.000,00	7.000.000,00	7.000.000,00
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)	+	481.243.643,17	402.530.796,53	398.288.608,56
I1) Titolo 2 - Spese in c/ capitale al netto del fondo pluriennale vincolato	+	213.474.429,43	77.421.305,15	44.046.930,37
I2) Fondo pluriennale vincolato in c/capitale al netto delle quote finanziate da debito (dal 2020 quota finanziata da entrate finali)	+	4.878.970,32	0,00	0,00
I3) Fondo crediti di dubbia esigibilita' 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)	+	218.353.399,75	77.421.305,15	44.046.930,37
L1) Titolo 3 - Spese per incremento di attivita' 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)	+	0,00	0,00	0,00
L) Titolo 3 - Spese per incremento di attivita' finanziaria (L=L1 + L2)	-	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
M) SPAZI FINANZIARI CEDUTI	-	0,00	0,00	0,00
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)		31.079.461,97	54.360.262,84	55.900.000,00

### **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. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica", nel corso del 2021, si prefigge l'obiettivo di informatizzare specifiche fasi del ciclo della performance. In particolare, con riferimento al processo di valutazione del personale di qualifica non dirigenziale privo di incarico di posizione organizzativa, ci si propone di fornire degli strumenti informatizzati maggiormente fungibili, efficaci ed efficienti per l'espletamento delle attività di competenza. Quanto sopra a seguito del Decreto della Vice Sindaca Metropolitana n. 126 del 11.11.2020, con il quale è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale suindicato, a sua volta predisposto ai sensi del vigente CCI personale non dirigente, che ha recepito la nuova scheda di valutazione della performance individuale. Il nuovo sistema di valutazione, tra l'altro, si caratterizza per una nuova periodicità che è diventata semestrale.

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.

### **7.4 Obiettivi programmatici di totale unificazione del Peg nel Piano della performance**

Nelle pagine che precedono è stata affrontata la tematica della coincidenza della durata temporale del Piano della performance e del PEG per un arco temporale annuale. Detto processo ha garantito, ad oggi, la regolarità nello svolgimento, seppure a cadenza annuale, del ciclo della performance dalla fase della pianificazione a quella della rendicontazione. Una significativa modifica idonea ad incidere qualitativamente sull'effettività del processo di unificazione di cui all'art. 169, comma 3-bis del TUEL, non può non passare attraverso la definitiva coincidenza della pianificazione degli obiettivi di performance per un arco temporale corrispondente a quello di tutti gli altri strumenti di pianificazione economico-finanziaria dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra l'Amministrazione dovrà provvedere, per il tramite dei competenti Uffici, a predisporre un Piano degli obiettivi triennale idoneo a garantire la piena coincidenza di cui sopra.

## **8. ALLEGATI TECNICI**

- Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2021 – 2023 della Città Metropolitana di Roma Capitale.



## Città metropolitana di Roma Capitale Consigliometropolitano

(Estratto del verbale della seduta pubblica del 28 maggio 2021)

L'anno 2021, il giorno venerdì ventotto del mese di maggio, ha avuto inizio in modalità telematica, alle ore 11.10 il Consiglio convocato per le ore 11,00.

La seduta è svolta mediante lo strumento della audio-videoconferenza, ai sensi dell'art. 73, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 24 aprile 2020 nonché dalla deliberazione del Consiglio metropolitano n. 13 del 30 aprile 2020.

E' presente e presiede la seduta il Vice Sindaco metropolitano, Dott.ssa Teresa Maria Zotta. Partecipa il Vice Segretario Generale Vicario Dott. Andrea Anemone.

All'inizio della seduta, il Consiglio risulta riunito in numero legale, essendo presenti n. 15 Consiglieri - assenti n. 8 Consiglieri, come di seguito:

		P	A			P	A
Ascani	Federico		X	Pacetti	Giuliano		X
Baglio	Valeria		X	Pascucci	Alessio	X	
Borelli	Massimiliano	X		Passacantilli	Carlo	X	
Cacciotti	Giulio	X		Penna	Carola	X	
Cacciotti	Mario	X		Proietti	Antonio	X	
Caldironi	Carlo	X		Proietti	Fulvio	X	
Celli	Svetlana		X	Sanna	Pierluigi		X
Colizza	Carlo	X		Sturni	Angelo		X
Ferrara	Paolo		X	Tellaroli	Marco	X	
Grancio	Cristina		X	Volpi	Andrea	X	
Grasselli	Micol	X		Zotta	Teresa Maria	X	
Libanori	Giovanni	X					

### DELIBERAZIONE N. 23

**OGGETTO:** Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2021 – 2023 della Città Metropolitana di Roma Capitale.

OMISSIS

[Illustra la proposta di deliberazione il Vice Sindaco metropolitano Teresa Maria Zotta delegata alle Politiche Culturali, Giovanili, Sport, Edilizia Scolastica, Formazione professionale, Attività turistica, Bilancio e Partecipate, Personale. Interviene il Consigliere metropolitano Carlo Passacantilli in qualità di Presidente della 2<sup>a</sup> Commissione consiliare “Urbanistica, Pianificazione Strategica e Affari Generali”.

Tutti gli interventi sono riportati nella registrazione conservata agli atti]

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

**OGGETTO:** Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2021 – 2023 della Città Metropolitana di Roma Capitale.

### **IL CONSIGLIO METROPOLITANO**

Premesso che:

con Decreto n. 62 del 24.05.2021 il Vice Sindaco metropolitano ha approvato la proposta di deliberazione da sottoporre al Consiglio Metropolitano: “Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2021 – 2023 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;

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”;

la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

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 della Sindaca Metropolitana n. 24 del 22.03.2021, con il quale è stato approvato, tra l'altro, il funzionigramma di tutte le strutture dell'Ente, dal quale risulta l'assegnazione al Servizio 1 della Direzione Generale delle funzioni in materia di pari opportunità e di supporto al Comitato Unico di Garanzia;

Considerato che:

ai sensi degli artt. 1, 12 e 46 del proprio Statuto, 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;

nella Città Metropolitana di Roma Capitale è istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, 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 all'Amministrazione 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 2021-2023, che è stata trasmessa al Servizio 1 della Direzione Generale, con nota del suo Presidente, in data 16 febbraio 2021 ed acquisita in pari data al protocollo dell'Amministrazione al numero 0024341;

il Piano proposto dal CUG e trasmesso dal suo Presidente, in continuità programmatica con quello già adottato dalla Città Metropolitana di Roma Capitale per il triennio 2018-2020, si concretizza in azioni a salvaguardia della cultura organizzativa dell'Ente, nel consolidare le buone prassi, ma anche nella sperimentazione di nuove metodologie innovative, finalizzate alla valorizzazione delle persone, delle differenze e del benessere;

la citata proposta di Piano individua le seguenti finalità di carattere generale:

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

il Piano triennale di Azioni positive definisce gli obiettivi che si intendono perseguire per realizzare le citate finalità;

le azioni contenute nel Piano in argomento 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 Capitale, che ha espresso parere favorevole con nota prot. n. 1 del 02/03/2021, acquisita in pari data al protocollo dell'Amministrazione al numero 0032255;

Atteso che la 2<sup>a</sup> Commissione Consiliare Permanente "Urbanistica, Pianificazione Strategica, Affari Generali" ha espresso parere favorevole sulla proposta di deliberazione in data 27.05.2021;

Preso atto:

che il Dirigente del Servizio 1 "Controllo strategico e di gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitan di Statistica" della "Direzione Generale" Dr.ssa Paola Acidi ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

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 Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii. e dell'art. 44 dello Statuto, nello svolgimento dei "compiti di collaborazione e delle funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti", nulla osserva;



**DELIBERA**

1. di adottare il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023 della Città Metropolitana di Roma Capitale, allegato al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. 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;
3. di demandare al Comitato Unico di Garanzia il monitoraggio delle azioni positive del suddetto Piano, nonché la verifica dei risultati.

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

(Ai fini del quorum strutturale, risultano presenti oltre il Vice Sindaco metropolitano Teresa Maria Zotta, i Consiglieri: Borelli, Cacciotti G., Cacciotti M., Caldironi, Ferrara, Libanori, Pascucci, Passacantilli, Penna, Proietti A., Proietti F., Sanna, Tellaroli, Volpi).

Procedutosi alla votazione per appello nominale il Presidente, con l'assistenza degli scrutatori (Tellaroli, Caldironi, Proietti A.), dichiara che il provvedimento è approvato all'unanimità con 15 voti favorevoli (Borelli, Cacciotti G., Cacciotti M., Caldironi, Ferrara, Libanori, Pascucci, Passacantilli, Penna, Proietti A., Proietti F., Sanna, Tellaroli, Volpi, Zotta).

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO**

F.to digitalmente  
Andrea Anemone

**IL VICE SINDACO METROPOLITANO**

F.to digitalmente  
Teresa Maria Zotta

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE C.M. N. 23 DEL 28.05.2021 CHE SI  
COMPONE DI N. 10 PAGG. INCLUSA LA PRESENTE**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

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

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023**

Componenti CUG:

Giulio Bussinello  
Marta Giannangeli  
Gabriele Rossi  
Claudio Sudano  
Roberta Fia Daniela  
La Torre Rita  
Longobardi  
Maria Laura Martire  
Antonella Perinelli

Coordinamento lavori:

Vincenza Pasconcino– 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.267 del 18/08/2000, “Testo unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D.lgs. n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in cui sono stati definiti alcune tipologie 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 relative sanzioni per l'amministrazione inadempiente
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, in cui viene sottolineato 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 in cui viene specificato il significato del termine “azione positiva”
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 nella quale si evidenziano 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”
- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del D.lgs n. 165 del 30/3/2001 dove viene richiesto 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 alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”
- C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 firmato il 21 maggio 2018
- D.P.C.M n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- C.C.N.L. relativo al personale dirigente dell’Area Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 firmato il 17 dicembre 2020
- 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)
- Delibere della CIVIT (ora ANAC), emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell’azione amministrativa
- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;
- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art.13 comma 6 lettera b del D.lgs. n. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”;
- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;
- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;
- Delibera n.72/2013 “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”.

### PREMESSA

La Città Metropolitana di Roma Capitale ha rinnovato, con Determinazione Dirigenziale R.U. 608 del 27 febbraio 2020 e Determinazione Dirigenziale R.U. 981 del 3 marzo 2020, il nuovo Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato elaborato dal CUG, in continuità programmatica con quello già adottato dalla Città Metropolitana di Roma Capitale per il triennio 2018-2020 e si concretizza in azioni a salvaguardia della cultura organizzativa dell’Ente, nel consolidare le buone prassi, ma anche nella sperimentazione di nuove metodologie innovative, finalizzate alla valorizzazione delle persone, delle differenze e del benessere.

Il P.T.A.P. deve rappresentare per l'Amministrazione un'opportunità e uno strumento concreto orientato alle politiche del personale finalizzato al raggiungimento delle pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Con lo scopo di rispondere al dettato normativo, ma prioritariamente per dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, del miglioramento del clima lavorativo e quindi di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto nell'Ente, la Città Metropolitana di Roma Capitale, intende realizzare il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023, teso al perseguimento delle seguenti finalità di carattere generale:

1. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente
2. Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani
3. Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso: a) conciliazione tempi di vita e di lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno dall'analisi di contesto.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione del presente Piano sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia.

Tale Piano, che è orientato a non prevedere costi per l'Amministrazione, verrà attuato attingendo alle professionalità e servizi interni all'Ente e attraverso convenzioni/protocolli d'intesa con Enti e soggetti pubblici territoriali.

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

<u><b>RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC</b></u>
<p><b>Obiettivi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzare il ruolo del CUG</li> <li>• Rafforzare la visibilità del CUG sia nel territorio della CMRC che a livello nazionale</li> <li>• Promuovere tra il personale la conoscenza del CUG quale interlocutore atto a proporre iniziative a favore delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni</li> <li>• 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)</li> <li>• Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito il 7.9.2018 ai sensi dell'art 6 del CCNL 21.05.2018</li> <li>• Favorire la collaborazione con i CUG del territorio metropolitano e la Rete Nazionale dei CUG</li> </ul>
<p><b>Azioni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornare sull'home page dell'Ente, alla sezione dedicata al CUG, la composizione del nuovo Comitato</li> <li>• Informare il personale, delle attività svolte dal Comitato, attraverso flussi informativi periodici e l'aggiornamento della sezione del CUG</li> <li>• 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 (D.Lgs. 150/2009 così come modificato con D.Lgs. 74/2017)</li> <li>• Prevedere un modulo formativo per i componenti del CUG sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro</li> <li>• 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)</li> </ul>



**PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI**

**Obiettivi:**

- Promuovere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione, una cultura che rispetti e riconosca le differenze e che favorisca un cambiamento culturale
- Veicolare una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro
- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità
- Sensibilizzare sul tema della violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro

**Azioni:**

- Predisporre documenti (ad esempio circolare interna, piani di lavoro, schede di valutazione) che sensibilizzino il personale all'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”
- Predisporre un'indagine quanti-qualitativa sulla percezione delle pari opportunità dei dipendenti e la successiva analisi dei dati
- Organizzare incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e alla sensibilizzazione al tema della violenza di genere
- Predisporre un modulo formativo obbligatorio di aggiornamento sui temi di pari opportunità per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale
- Organizzare un modulo formativo a partecipazione obbligatoria per la Dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro
- Realizzare iniziative/azioni di partecipazione del personale della Città Metropolitana, in occasione di ricorrenze istituzionali o di altre iniziative





**BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Obiettivi in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro:**

- Favorire l'attuazione e l'aggiornamento della modalità di lavoro agile
- Prevenire ed intervenire nelle situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro
- Sostenere anche indirettamente la gestione familiare in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne

**Azioni:**

- Prevedere lo svolgimento della prestazione lavorativa *smart working*, in base al quadro normativo di riferimento aderendo al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)
- Prevedere un questionario per i dipendenti sulla conoscenza della modalità del lavoro agile e sui riflessi percepiti nella vita privata e lavorativa
- Prevedere moduli formativi in materia di *smart-working*, rivolti innanzitutto ai dirigenti, informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa
- Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione come ad esempio, la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale
- Definire spazi di socializzazione dedicati all'incontro dei/delle dipendenti dell'Ente
- Garantire un coinvolgimento più consapevole del personale, attraverso la circolazione delle informazioni e l'opportuna divulgazione delle azioni proposte nel seguente Piano, per una partecipazione "attiva" dei dipendenti alla realizzazione delle finalità dell'Ente
- Prevedere una giornata all'anno dedicata alle/ai dipendenti della CMRC al fine di stimolare il senso di appartenenza e coesione all'interno della Città Metropolitana di Roma Capitale



**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 lavoratrici e le prestazioni svolte
- Concorrere alla promozione della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'adozione di stili di vita sani
- Contribuire allo studio e all'elaborazione di una scheda di valutazione del rischio (DVR) che tenga conto dei rischi connessi al genere in collaborazione con l'ufficio competente

**Azioni:**

- Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo
- Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti
- Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando il controllo e le diagnosi precoci
- Promuovere l'adozione di stili di vita corretti, anche attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione alla salute e al benessere e ai diversi regimi alimentari
- Inserire il genere nella valutazione del rischio e del rischio stress lavoro correlato

**PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING**

**Obiettivi:**

- Prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana di Roma Capitale
- 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 al mobbing
- Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale
- Formare, informare e sensibilizzare sulla violenza di genere
- Contribuire a contrastare la violenza contro le donne attraverso campagne di sensibilizzazione in rete con i CUG del territorio metropolitano

**Azioni:**

- Adozione del Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro, elaborato dal CUG
- Prevedere l'attivazione di uno Sportello di ascolto rivolto ai dipendenti, dedicato ad accogliere situazioni di violenza, disagio o difficoltà
- Monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati già in possesso dell'Ente o da acquisire attraverso indagini e questionari, i titoli di studio dei dipendenti, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e ogni altro dato che possa risultare utile ai fini dell'affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell'Ente
- Inserire moduli di formazione sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro

Attraverso il presente Piano s'intende proporre una traccia da seguire finalizzata alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale in relazione all'organizzazione lavorativa, come leva strategica, per il raggiungimento degli obiettivi di benessere personale e di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

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