



Città metropolitana
di Roma Capitale

**Relazione sulla performance
Anno 2018
(art. 10, comma 1, lettera b del D.lgs. 150/2009)**

INDICE

| | |
|---|----|
| PRESENTAZIONE | 3 |
| Il contesto esterno | 4 |
| L'amministrazione | 6 |
| I risultati raggiunti | 8 |
| Le criticità e le opportunità | 9 |
| OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | 10 |
| Albero della <i>performance</i> | 10 |
| Obiettivi strategici..... | 11 |
| Obiettivi e piani operativi..... | 11 |
| Obiettivi individuali | 11 |
| Obiettivi P.T.P.C..... | 16 |
| VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE | 18 |
| Direttori e dirigenti | 18 |
| Personale non dirigente | 21 |
| INDAGINI DI QUALITÀ | 22 |
| RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' | 24 |
| Il contesto finanziario di riferimento | 24 |
| PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE | 31 |
| Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età..... | 31 |
| Forme di flessibilità ed istituti contrattuali..... | 32 |
| Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città Metropolitana di Roma Capitale | 33 |
| Il Benessere Lavorativo..... | 33 |
| La formazione 2018 | 35 |
| La salute e la sicurezza del personale dipendente..... | 36 |
| IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE..... | 37 |
| Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità | 37 |
| Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> | 38 |

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance è un documento consuntivo, riferito dunque all'anno precedente, redatto sulla scorta dei report presentati dai Dirigenti dell'Ente, nel quale si dà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alla programmazione effettuata, ai target attesi e alle risorse assegnate, nonché delle criticità e delle opportunità palesatesi nell'anno di riferimento.

Il documento, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009, è approvato dal Sindaco Metropolitano ed è validato dal Nucleo di Controllo Strategico dell'Ente.

La presente Relazione è stata redatta seguendo l'impostazione dettata dalle linee Guida CIVIT (cfr. Delibera n. 5/2012) e successivamente del Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. n. 3 del Novembre 2018), sebbene tali linee guida siano applicabili agli enti territoriali nei limiti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Il contesto esterno

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

Al 31 dicembre 2018 (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.342.212 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, per la popolazione italiana residente, si riscontra un decremento di 16.667 unità, dato in controtendenza con i risultati registrati negli ultimi decenni. D'altra parte, già i dati relativi agli anni più recenti, avevano mostrato la tendenza del territorio romano a una fase di stagnazione demografica. In termini assoluti, nella Capitale la popolazione è diminuita di 694 unità, mentre nell'hinterland si è registrato comunque un lieve aumento di 2.681 residenti.

Riguardo alla popolazione straniera, tra i residenti della Città metropolitana di Roma, nel dicembre 2018, si contavano più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 556.826 unità, pari al 12,8% della popolazione residente. Percentuale, quest'ultima identica alla stessa dell'anno precedente, per cui si conferma il trend diverso di crescita, rispetto alla popolazione residente italiana, della popolazione straniera, che, sebbene non aumenti in numerosità, non tende alla diminuzione. Per incidenza di cittadini stranieri sulla popolazione, la Città metropolitana di Roma, fra tutte le altre città metropolitane italiane, si colloca al terzo posto, dopo Firenze e Milano.

Il 68,7% della popolazione straniera presente sul territorio metropolitano romano tende a stabilirsi nella Capitale e il restante 31,3% si distribuisce nei restanti 120 comuni che compongono l'hinterland.

Per quanto concerne il sistema delle imprese, al 31 dicembre 2018 nell'area metropolitana di Roma risultavano 498.772 imprese registrate, l'1,4% rispetto al 2017. Le dinamiche della base produttiva metropolitana sono spiegate dall'effetto congiunto della diminuzione dello 0,3%, rispetto al 2017, delle imprese cancellate e un incremento delle iscrizioni dello 0,5%, testimoniando una

controtendenza con il dato nazionale. Gli effetti della congiuntura economica sono, infatti, risultati divergenti se confrontati con i dati registrati per l'Italia: nel 2018 su tutto il territorio nazionale le iscrizioni sono diminuite rispetto all'anno 2017 del 2,3%, mentre le cessazioni hanno subito un incremento pari all' 1,8%.

Passando all'analisi della domanda e dell'offerta di istruzione nel territorio metropolitano romano, nella Città metropolitana di Roma Capitale secondo i dati più aggiornati di fonte Ministero dell'Istruzione e relativi all'anno scolastico 2018-2019 sono presenti 468 scuole secondarie di II grado, per un totale di 8.718 classi allestite che hanno accolto 183.490 alunni.

Nell'area romana sono concentrate il 6,8 % delle scuole e degli alunni nazionali ed il 6,6 % delle classi, con un conseguente maggiore affollamento di queste rispetto alla media nazionale.

Nella scuola secondaria di secondo grado dell'area metropolitana romana il numero degli alunni per classe è infatti pari a 21 contro i 20 che si registrano a livello nazionale.

Per quanto riguarda le scuole secondarie di II grado, si rileva che l'offerta formativa della Città Metropolitana di Roma Capitale è molto ampia dal punto di vista della varietà di indirizzi scolastici di studio. Oltre agli indirizzi tradizionali come i licei e gli istituti tecnici esistono infatti, rispetto ad altre realtà del Paese, anche possibilità assolutamente innovative o specialistiche come l'Istituto professionale per la cinematografia e la televisione o l'Istituto tecnico aeronautico.

Per quanto riguarda l'analisi dell'offerta scolastica emerge come ci sia una preferenza generale degli studenti della Città metropolitana di Roma, oltre che per gli indirizzi liceali (complessivamente il 65,2% degli iscritti), anche per gli istituti tecnici (22,5%). Nello specifico, il liceo scientifico è la scuola preferita dagli studenti metropolitani romani (29,2% del totale iscritti nelle scuole secondarie di II grado), seguita dall'Istituto Tecnico Tecnologico (13,1% degli iscritti).

Dal lato della domanda ci si è invece riferiti, per ciascuno dei distretti scolastici della Città metropolitana di Roma, alla popolazione residente in età compresa tra i 15 e i 19 anni (utenza potenziale per le scuole superiori) di fonte Istat.

Nell'analisi dei dati si è fatto ricorso ad uno specifico indicatore, quello che definiamo "indicatore distrettuale di autocontenimento", risultante dal rapporto tra i "posti alunni offerti per 100 residenti compresi nella fascia d'età interessata iscritti ad una scuola superiore del territorio metropolitano", applicato alla situazione di offerta allestita nei 35 distretti scolastici nell'anno scolastico 2018-2019.

I distretti dell'hinterland che presentano un valore dell'indicatore pari o superiore a 100, e che, quindi, hanno un'eccedenza di posti rispetto alla "domanda", sono 5 su 16: Civitavecchia, Tivoli,

Frascati, Velletri e Anzio. Guidonia, con un valore pari a 55, e Morlupo, con soli 17 posti-alunno offerti per 100 residenti in età 15-19 anni, si collocano nelle ultime due posizioni.

Per i distretti di Roma Capitale il valore è complessivamente pari a 99, indice di una situazione di pieno equilibrio strutturale.

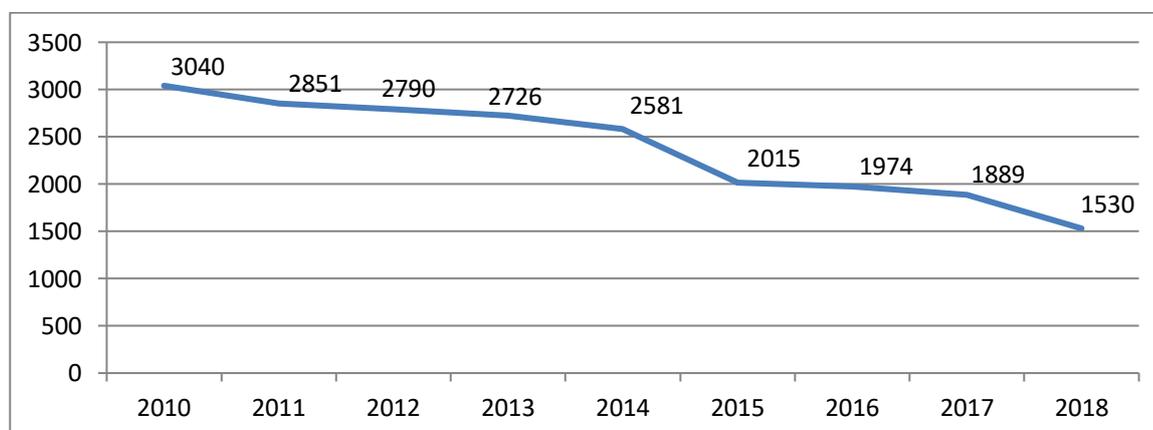
L'amministrazione

Relativamente al personale dipendente della Città Metropolitana di Roma Capitale, come si evince dal grafico sotto riportato, si può rilevare in maniera univoca la riduzione intervenuta nel corso del quadriennio 2015/2018; la dotazione organica è infatti passata da 2.581 unità al 31/12/2014 alle attuali 1.530 (dato aggiornato al 31 dicembre 2018), al netto del personale in posizione di comando e fuori ruolo, con un decremento significativo di quasi il 41%. È la categoria degli istruttori amministrativi (C) quella che in termini percentuali ha visto diminuire in modo più importante la propria consistenza.

Varie sono le cause che hanno determinato tutto ciò: gli interventi normativi adottati dal legislatore e, in particolare, quelli che hanno posto specifici vincoli assunzionali alle amministrazioni locali, il collocamento in quiescenza del personale, il passaggio di personale presso altre Amministrazioni a seguito di processi di mobilità e comandi e il trasferimento nei ruoli regionali dei dipendenti interessati dallo spostamento di funzioni e competenze determinato dall'entrata in vigore della legge 56/2014.

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

Grafico n. 1: Il personale della Provincia di Roma (aa. 2010-2014 - 31 dicembre) e della Città metropolitana di Roma Capitale (2014-2018 - 31 dicembre).



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

Inoltre, 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 hanno ridotto la possibilità di nuove assunzioni.

L'età media del personale è di 51,6 anni.

Sempre il grafico di cui sopra mostra come una consistente riduzione quantitativa del personale si sia maggiormente concentrata tra il 2015 e il 2016. Tutto ciò a seguito, oltre che delle motivazioni già esposte, anche degli interventi normativi adottati dal legislatore sull'ordinamento istituzionale delle autonomie territoriali, che hanno ridefinito le funzioni istituzionali con riflessi diretti sulla gestione operativa, tenendo conto della difficile e complicata gestione del relativo processo di riordino che, infatti, ha trovato parziale conclusione soltanto alla fine del 2015. Solo con la legge di Bilancio 2018, ad esempio, il Governo ha definito una volta per tutte il trasferimento delle funzioni non fondamentali in materia di politiche attive del lavoro dalla Città metropolitana di Roma Capitale alla Regione Lazio. Nel periodo tra l'entrata in vigore della Legge n. 56/2014 e della citata Legge di Bilancio 2018, la Città metropolitana di Roma Capitale ha continuato a svolgere tale funzione sulla base di un'apposita convenzione con la Regione Lazio e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, garantendo la gestione dei centri per l'impiego e del relativo personale, mentre la Regione Lazio si è impegnata a concorrere agli oneri di funzionamento dei centri previo accertamento della spesa effettivamente sostenuta dalla Città metropolitana di Roma Capitale.

Pertanto, l'ente si è trovato, anche dopo l'adozione dei relativi provvedimenti attuativi di riordino da parte della Regione Lazio e nelle more dell'adozione da parte della stessa dei provvedimenti organizzativi necessari ad adeguare la propria organizzazione alle nuove funzioni acquisite con tale processo, a dover svolgere tali funzioni non fondamentali al fine di garantirne la continuità.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 56,3% (861 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 43,7% (669 unità). Analizzando poi la composizione di genere all'interno di ogni singola categoria professionale, è possibile rilevare che la quota femminile è sempre inferiore a quella maschile in ogni profilo professionale fatta eccezione di quello relativo al profilo di funzionario (categoria D). Nella fattispecie, infatti, il 51,5% dei funzionari in organico presso la Città metropolitana di Roma sono donne. Di contro, il minor "tasso di femminilizzazione" (inteso come rapporto tra il numero di donne e il totale complessivo all'interno di ogni singola categoria professionale) è stato rilevato in corrispondenza della classe dirigenziale. In questo caso, infatti, le dirigenti donne rappresentano solo il 29% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma.

Tabella n. 1 – Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per sesso e categoria. 2018

| Categoria | Femmine | Maschi | Totale | % Femmine |
|------------------|----------------|---------------|---------------|------------------|
| B | 151 | 300 | 451 | 33,5% |
| C | 300 | 342 | 642 | 46,7% |
| D | 209 | 197 | 406 | 51,5% |
| DIR | 9 | 22 | 31 | 29,0% |
| Totale | 669 | 861 | 1.530 | 43,7% |

I risultati raggiunti

L'adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell'attività dell'Ente, anche per l'anno 2018, ha risentito dei limiti, delle difficoltà e delle criticità di tipo finanziario così come illustrate nelle apposite Sezioni della presente Relazione.

Va rilevato che a partire dal 2018 finalmente è stato consentito, anche alle Città metropolitane, di impostare una programmazione triennale, contrariamente agli anni scorsi nei quali era stato possibile approvare esclusivamente un bilancio riferito ad un solo anno.

A causa di ciò, la gestione relativa al 2018 è stata caratterizzata dall'impossibilità oggettiva di predisporre in tempi utili i documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, in quanto i termini per la loro approvazione sono stati differiti fino alla data ultima del 31 marzo 2018; non avendo la Città metropolitana di Roma Capitale approvato il Bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020 entro tale termine, l'Ente ha potuto operare in regime di gestione provvisoria fino all'approvazione del bilancio. Al riguardo si precisa, comunque, che a seguito della Decisione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Conferenza Stato-Città e Autonomie Locali, seduta del 27 marzo 2018, Repertorio n. 517, si è dato atto della “non applicabilità dell'articolo 141 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, alle Città metropolitane e alle Province, relativamente alla mancata approvazione dei bilanci”.

Ciò detto, l'Amministrazione, pur non potendo contare su una compiuta e preventiva programmazione finanziaria, con la Nota prot. n. 14 del 18.04.2018, ha provveduto a richiedere a tutte le strutture dell'Ente le proposte di obiettivi di PEG. Pertanto, sulla scorta delle indicazioni fornite e nonostante l'adozione del DUP e del PEG sia avvenuta nella seconda parte dell'anno (con Deliberazione n. 28 del 10.07.2018 per il D.U.P. e con Deliberazione n. 30 del 02.08.2018 per il PEG), l'Ente ha continuato ad operare secondo una corretta e coerente linea programmatica annuale, pur se in regime di esercizio e di gestione provvisori, consentendo agli Uffici

dell'Amministrazione di continuare a garantire l'espletamento delle funzioni istituzionali di competenza.

All'interno del contesto sopra delineato, l'Ente ha raggiunto comunque positivi risultati, ancor più apprezzabili se si tiene conto delle difficoltà e delle criticità incontrate nel corso dell'anno di riferimento.

Le criticità e le opportunità

Nel 2018, per la serie di difficoltà e criticità di contesto sopra esposte, i documenti di programmazione economica e di gestione dell'attività dell'Ente, come detto, hanno visto la luce nei mesi di luglio e agosto con l'approvazione del Bilancio di previsione avvenuta il 10 luglio 2018 e la successiva approvazione del Peg con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 30 del 02 agosto 2018. Tuttavia, nonostante ciò, l'Ente ha comunque continuato ad assicurare le funzioni istituzionali di competenza, mantenendo standard operativi di buon livello, nonché le buone prassi nel tempo acquisite e rispondendo con prontezza ed efficacia alle istanze derivanti dal contesto interno ed esterno.

Subito dopo l'approvazione del PEG, è stato chiesto a tutte le strutture dell'Ente di procedere ad un monitoraggio puntuale riferito a tutto il terzo trimestre e, successivamente nei primi giorni del 2019, è stato chiesto di procedere alla rendicontazione finale, finalizzata alla elaborazione del report consuntivo per l'anno 2018.

Inoltre, le maggiori criticità operative, anche per l'anno oggetto della presente Relazione, si sono registrate nell'espletamento delle funzioni relative alla viabilità e all'edilizia scolastica, essenzialmente dovute alla perdurante carenza sia di risorse finanziarie che del necessario personale tecnico.

Per contro, le opportunità per l'operatività dell'Ente possono derivare da spazi di miglioramento del contesto organizzativo, anche in relazione all'eventuale rimozione, a livello nazionale, dei limiti e dei vincoli normativi imposti in materia di personale e in materia economico-finanziaria.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Albero della *performance*

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e 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.



Nell'allegato A) alla presente relazione sono riportati, per ciascun obiettivo assegnato al personale dirigente con l'approvazione del Piano della Performance 2018, il grado di raggiungimento di ciascun indicatore associato al relativo obiettivo e la percentuale di realizzazione delle attività degli obiettivi stessi.

Obiettivi strategici

https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2018_2020.pdf

da pagina 50

Obiettivi e piani operativi

Tali obiettivi sono reperibili nella SeO (Sezione operativa) del DUP al seguente link:

https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2018_2020.pdf

da pagina 80

Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili nell'elenco obiettivi del PEG 2018 al seguente link:

http://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Trasp_Delibera_30-8_02_08_2018_UCE0200.zip

Con l'approvazione del Peg (Piano Esecutivo di Gestione) sono stati assegnati al personale Dirigente specifici obiettivi, dei quali il Nucleo di controllo strategico ha provveduto ad accertare, preliminarmente, la rispondenza rispetto agli indirizzi programmatici contenuti nel DUP.

Il Peg/Piano della performance recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico finanziaria, è strumento di monitoraggio dei risultati conseguiti, consente di rilevare le eventuali criticità in fase di monitoraggio per l'attivazione dei necessari interventi correttivi, è oggetto di rendicontazione dei risultati conseguiti

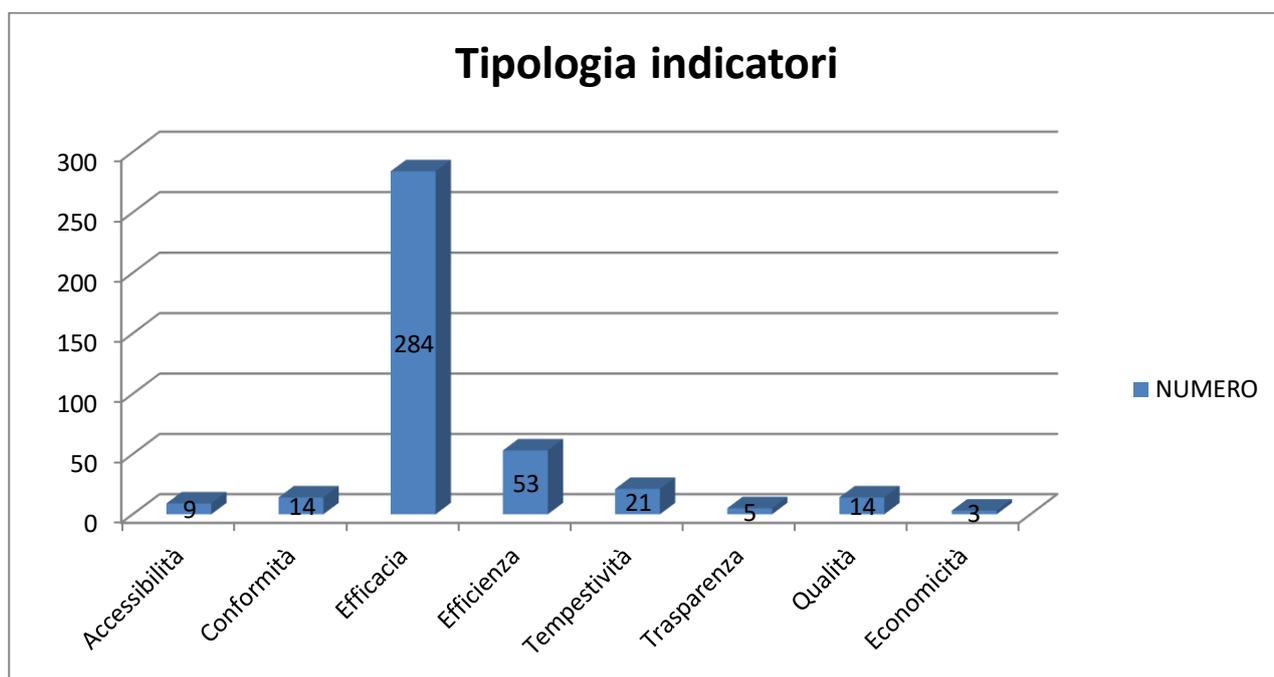
dai responsabili a cui sono stati assegnati gli obiettivi e costituisce la base per la valutazione della performance, organizzativa e individuale, collegata al sistema incentivante.

Il Peg per l'anno 2018 è costituito da n. **159** obiettivi misurati complessivamente da n. **403** indicatori di realizzo.

Dei n. 159 obiettivi n. 48 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 111 sono gestionali.

Riguardo ai 403 indicatori n. 102 espressi dalla formula SI/NO e n. 301 da formule matematiche; inoltre, riguardo alla loro tipologia, si rimanda a seguente grafico:

Grafico n. 2: Tipologia degli indicatori di realizzo.



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato su n. 159 obiettivi individuali, n. 141 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, mentre n. 18 hanno registrato percentuali di raggiungimento inferiori, adeguatamente motivate, comprese tra il 99,5% e il 33,33%; di seguito si segnalano e si analizzano esclusivamente i 12 obiettivi che presentano valori di realizzo inferiori al 96% (nella considerazione che scostamenti nell'ordine del 3-4% sono da ritenersi fisiologici):

Segnatamente al Dipartimento III si registrano, per gli obiettivi nn. 18099 e 18100 percentuali di realizzo rispettivamente del 92,85 e del 90,7. Al riguardo si evidenzia che l'indicatore n. 3 dell'obiettivo n. 18099 ha registrato una percentuale di raggiungimento del 71,63, in quanto il dato relativo al 4° trimestre è rimasto invariato rispetto ai trimestri precedenti poiché l'attività è stata

prorogata al 30 aprile 2019 e si è quindi proceduto alla ricalendarizzazione degli eventi nei primi mesi del 2019; per ciò che attiene, invece, l'obiettivo n. 18100 occorre preliminarmente evidenziare che il valore reale di raggiungimento dell'obiettivo è pari al 94,79%, ciò in ragione del mero errore materiale presente nella formula degli indicatori n. 1 e 2, che in realtà sono stati entrambi raggiunti al 100%, mentre relativamente agli indicatori nn. 3 e 5 le ragioni del mancato raggiungimento dei valori previsti sono da imputare al calo nella registrazione delle aziende dovuto all'esaurimento dei contributi finanziari erogati dall'ANPAL per quanto riguarda i progetti Your First eures Job e european Solidarity Corps.

Relativamente al Dipartimento IV si registra per gli obiettivi nn. 18032 e 18041 una percentuale complessiva di realizzo rispettivamente pari al 91 e all'87,5. Al riguardo occorre segnalare in riferimento all'obiettivo n. 18032 come l'indicatore n. 1 abbia conseguito un valore pari all'82%; per ciò che attiene, invece, all'obiettivo n. 18041 si segnala che l'indicatore n. 4 ha raggiunto un valore pari al 50% in ragione delle impreviste difficoltà registrate nella "ricognizione degli stabilimenti autorizzati dalla Città metropolitana, ai fini dell'invio del questionario predisposto. Tale attività si è rilevata maggiormente difficoltosa in quanto legata al reperimento anche delle autorizzazioni di competenza di altri Enti quali Regione e Comuni. La necessaria revisione dei dati di contatto degli stabilimenti, già presenti nel catasto, ha inoltre frenato ulteriormente le attività previste dall'indicatore che avranno bisogno di maggiore tempo per essere concluse."

Per ciò che riguarda il Dipartimento V l'obiettivo n. 18015 raggiunge una percentuale di realizzo del 94,5, ciò in considerazione di alcuni problemi di natura tecnica verificatisi nel corso dell'anno. In particolare i problemi di connessione di rete e il malfunzionamento del pc, hanno determinato una perdita di dati pertanto, per una parte delle schede per le quali erano già state apportate le relative integrazioni e correzioni, si è dovuto procedere di nuovo alla revisione; ciò ha determinato il non completo raggiungimento del risultato previsto per l'indicatore, alla fine dell'anno, infatti, la revisione ha riguardato n. 4398 schede sulle 4796 disponibili. Ciò, tuttavia, non inficia il buon risultato conseguito dall'obiettivo.

Il Dipartimento VI registra per l'obiettivo n. 18134 una percentuale di realizzo pari al 49,6; le motivazioni sono sostanzialmente da ricercare in fattori esogeni al Servizio. In particolare gli indicatori n. 2, 4 e 5 registrano percentuali di realizzo pari, rispettivamente, allo 0, al 49 e nuovamente allo 0.

In relazione all'indicatore n. 2 il trasferimento delle risorse finanziarie, per l'anno 2018, dalla CMRC agli enti attuatori è stato bloccato ai sensi della legge di conversione n. 108/2018 del decreto legge 25 luglio 2018, n. 91 "Milleproroghe" spostando, così, al 2020 l'efficacia della Convenzione firmata tra CMRC e Presidenza del Consiglio. La legge di bilancio 2019 (legge 145 del 30 dicembre 2018) all' art 913 stabilisce che le Convenzioni produrranno effetti nel corso dell'anno 2019 limitatamente al rimborso delle spese sostenute e certificate dagli enti beneficiari. Pertanto per l'anno 2018 è rimasto bloccato il trasferimento dei fondi del Bando Periferie e di conseguenza non è stato possibile raggiungere il valore previsto dal l'indicatore.

Quanto all'indicatore n. 4 ai fini del suo completo raggiungimento e per procedere agli impegni sugli interventi del progetto MODOCIMER era necessario ridefinire i termini e le modalità operative dell'Accordo con Roma Capitale. Essendo opportuno siglare un unico accordo per l'attuazione degli interventi inseriti in MODOCIMER e per Il Piano Urbano della Mobilità sostenibile (PUMS) la Città metropolitana ha approvato con decreto della sindaca metropolitana n. 175 del 27.12.2018 il nuovo testo. Il mancato completamento dell'iter approvativo dell'Accordo da parte di Roma Capitale non ha consentito di poter attivare gli interventi previsti e non sono stati effettuati ulteriori impegni. Pertanto il valore raggiunto dall'indicatore è quello indicato nella rilevazione del 30/09/2018 che registra un impegno di euro 260.000 contro i 540.000 previsti a fronte del finanziamento in acconto di euro 900.000 del Ministero dell'Ambiente.

In relazione, infine, all'indicatore n. 5 la normativa intervenuta il 21 settembre 2018 con la legge di conversione n. 108/2018 del decreto legge 25 luglio 2018, n. 91 "Milleproroghe", come sopra evidenziato, ha spostato al 2020 l'efficacia della Convenzione firmata tra CMRC e Presidenza del Consiglio. Ciò impone pertanto di rivalutare l'indicatore relativo ai tempi di trasferimento delle risorse finanziarie dalla CMRC agli enti attuatori, che per motivi non imputabili al Servizio non è stato possibile raggiungere in quanto fino al 2020 risulta bloccato il trasferimento dei fondi del Bando Periferie.

In riferimento alla Direzione Generale occorre, preliminarmente, segnalare che l'incarico di Vice Direttore Generale è venuto meno alla data dell'11 settembre 2018; ciò ha, inevitabilmente, determinato l'impossibilità di portare a compimento i 4 obiettivi (nn. 18055, 18168, 18052 e 18112) assegnati alla struttura. Tuttavia si evidenzia come ben 3 degli obiettivi assegnati abbiano raggiunto alla data della rilevazione del 30 settembre percentuali di realizzo pari, rispettivamente al 77,77%, 89% e 83,33%, valori questi che dimostrano il pieno raggiungimento degli stessi rispetto ai target periodici (trimestrali) predefiniti.

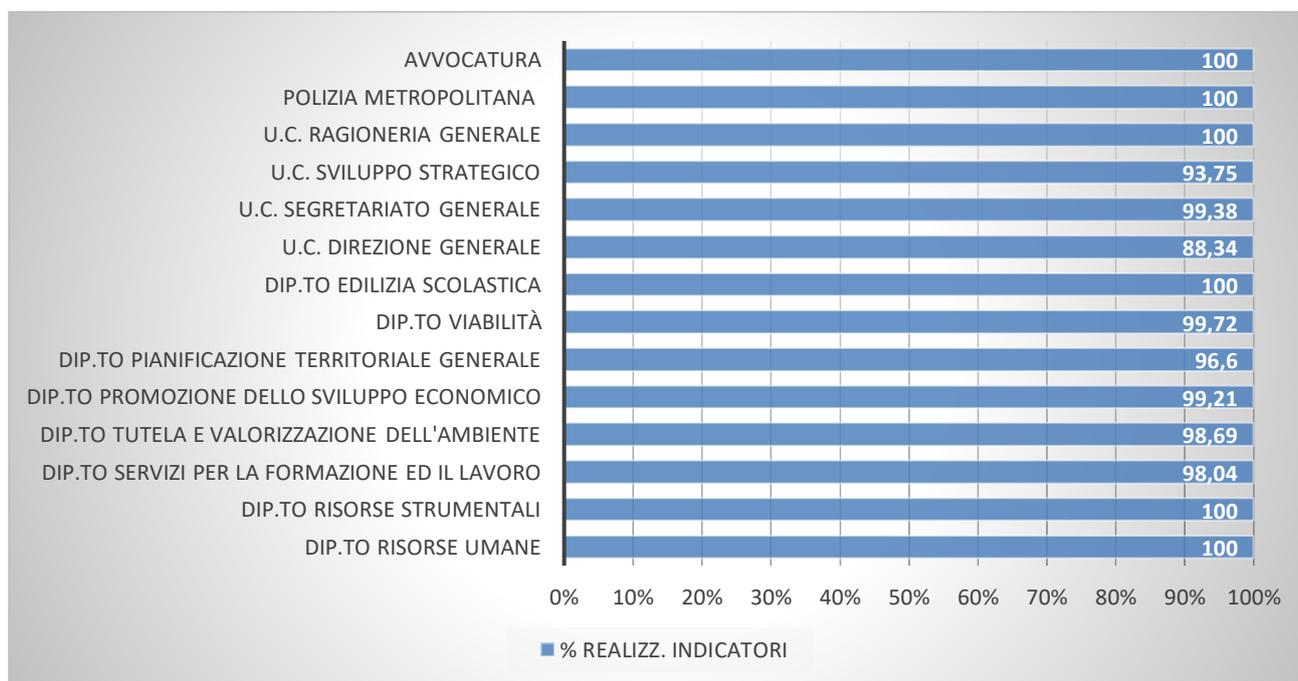
Per ciò che riguarda il Segretariato Generale si segnala per l'obiettivo n. 18058 una percentuale di realizzo del 92%, ciò in ragione del valore raggiunto dall'indicatore n. 1 pari al 76,02%, quale

conseguenza della flessione negli accessi al sito istituzionale da addebitarsi al progressivo trasferimento di competenze dalla Città metropolitana ad altri Enti. In particolare sul risultato ha pesato il trasferimento delle politiche attive per il lavoro (Vedasi in particolare la gestione dei centri per l'impiego) alla Regione Lazio a partire dal giorno 1 luglio 2018. Come facilmente intuibile ciò ha comportato evidentemente una fisiologica riduzione degli utenti del sito dell'Ente.

Per quanto attiene, infine, all'obiettivo n. 18002 assegnato all'UCE04 si registra una percentuale di realizzo complessiva dell'obiettivo pari al 50%, in quanto l'indicatore n. 2 ha registrato un valore pari allo 0% poiché il Servizio non ha potuto procedere all'effettivo utilizzo della specifica piattaforma Consip per l'espletamento delle procedure di gara, come previsto nel risultato atteso.

Nel grafico che segue si evidenziano le percentuali relative al grado di realizzazione degli indicatori per ogni Dipartimento.

Grafico n. 3: Percentuale di realizzo indicatori relativa ai Dipartimenti della Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2018



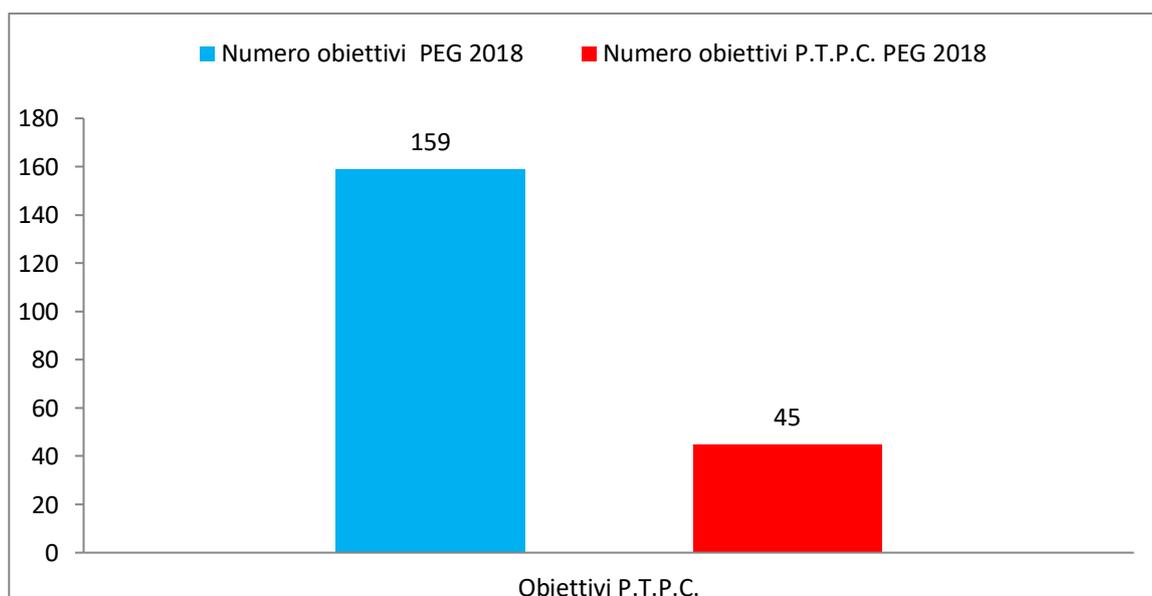
Obiettivi P.T.P.C.

Il Decreto Legislativo 25 Maggio 2016 n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” congiuntamente al Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e ss. mm. e ii. sul Codice dei contratti pubblici, ha introdotto nel tessuto normativo italiano rilevanti modifiche in tema di Anticorruzione e Trasparenza.

La Città Metropolitana di Roma Capitale, in data 31.01.2018 con Delibera n. 1 del Consiglio Metropolitan, ha adottato, sulla scorta di quanto disposto dall’A.N.A.C. con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 aggiornata con la n. 1208 del 22 novembre 2017, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) al fine di uniformare la propria attività amministrativa alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità.

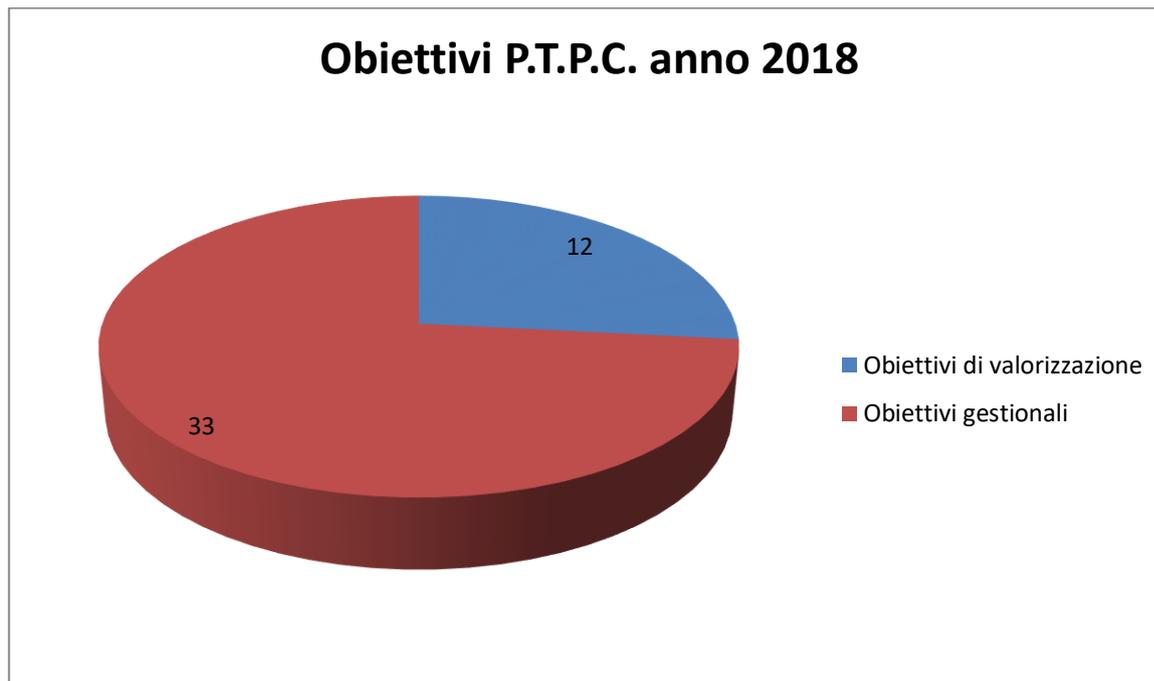
Per l’anno 2018 nel PEG sono stati individuati n. 45 obiettivi riferiti a tematiche anticorruptive e/o alla trasparenza ed accessibilità su un totale di n. 159 obiettivi (Cfr grafico n. 4). Di questi n. 45 obiettivi, n. 12 sono obiettivi di valorizzazione e n. 33 sono obiettivi gestionali (Cfr grafico n. 2).

Grafico n. 4 - Numero obiettivi P.T.P.C. inseriti nel PEG 2018



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Grafico n. 5 – Numero obiettivi di valorizzazione e gestionali con “competenza” P.T.P.C.



Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Di seguito si evidenzia l’incidenza che le tematiche in parola hanno avuto all’interno dei PEG dei singoli Dipartimenti, Uffici Centrali ed Uffici Extra-dipartimentali, attraverso l’individuazione, per ogni singola Struttura dell’Ente, del numero di obiettivi che si riferiscono al P.T.P.C. sul totale degli obiettivi di Peg (cfr. al riguardo la sottostante tabella riepilogativa).

Tabella n. 2 – Obiettivi P.T.P.C. individuati per singoli Dipartimenti/Uffici Centrali/Extra Dipartimentali

| Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio extra dipartimentale | Numero Obiettivi Totali | Numero obiettivi P.T.P.C. |
|--|-------------------------|---------------------------|
| Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi | 9 | 1 |
| Dipartimento II – Risorse strumentali | 15 | 6 |
| Dipartimento III – Servizi per la formazione e per il lavoro | 9 | 1 |
| Dipartimento IV – Tutela e valorizzazione ambientale | 19 | 1 |
| Dipartimento V – Promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale | 12 | 3 |
| Dipartimento VI – Pianificazione generale | 15 | 8 |

| | | |
|--|------------|-----------|
| Dipartimento VII – Viabilità e infrastrutture viarie | 9 | 4 |
| Dipartimento VIII - Programmazione della rete scolastica – Edilizia scolastica | 12 | 0 |
| UCE 02 – Direzione Generale | 10 | 2 |
| UCE 03 – Segretariato Generale | 13 | 4 |
| UCE 04 – Sviluppo strategico e coordinamento del territorio metropolitano | 8 | 3 |
| UCE 05 – Ragioneria Generale – Programmazione finanziaria e di bilancio | 19 | 11 |
| UED 01 – Servizio di Polizia locale della Città di Roma Capitale | 7 | 1 |
| UED 02 – Avvocatura | 2 | 0 |
| TOTALI | 159 | 45 |

Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Dalla lettura della tabella che precede si evince che la quasi totalità delle strutture dell’Ente hanno elaborato almeno un obiettivo afferente le materie di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Questo denota una particolare attenzione dedicata, dall’Ente nel suo complesso, a tali importanti tematiche e consente di rilevare come efficacemente operino quegli Uffici dedicati a sensibilizzare e ad informare tutti i dipendenti dell’Ente riguardo alle tematiche di cui al P.T.P.C.

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

Direttori e dirigenti

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell’anno 2018 si è realizzato attraverso l’applicazione di un sistema di regole e di punteggi fondato sui principi indicati dalla Giunta (Deliberazioni di n.76/5 del 18/2/2009 e n. 205/15 del 21/4/ 2010).

Il sistema degli attori del processo di valutazione è indicato nello Statuto e nel vigente Regolamento sull’Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città Metropolitana di Roma.

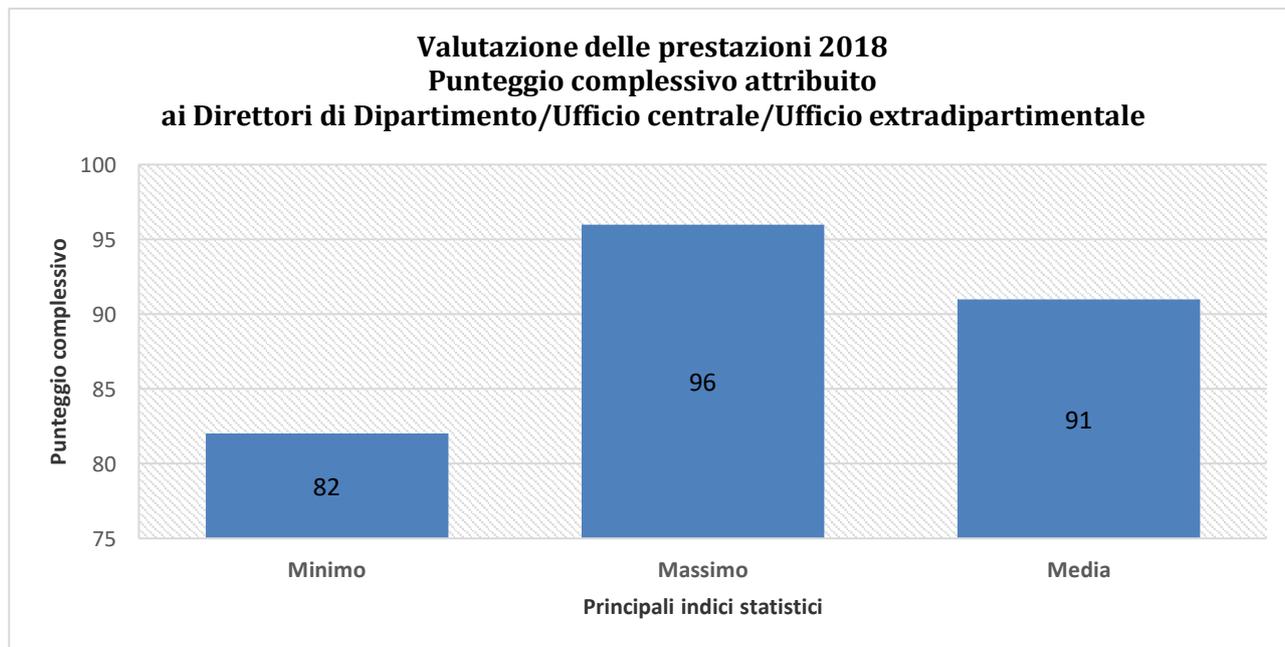
Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi di Peg 2018 (n. 159 obiettivi, misurati da n. 403 indicatori), la Direzione

Generale, per il tramite del Servizio “Controllo Strategico e di Gestione – Ufficio Metropolitan di Statistica”, ha gestito il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Prima di procedere all’analisi dei risultati ottenuti si ritiene opportuno evidenziare che l’approvazione del bilancio annuale di previsione è avvenuta, come detto, in data 10.07.2018 e che soltanto il 2.08.2018 è stato deliberato il PEG dell’Ente. Ciò ha inevitabilmente determinato una significativa sovrapposizione tra l’attività programmatoria e quella operativa; ciò nonostante i Dirigenti, in ottemperanza a quanto previsto, hanno comunque sempre garantito, sino all’approvazione del bilancio e del PEG, il regolare svolgimento dell’ordinaria attività amministrativa, in regime di gestione provvisoria ed in riferimento alle competenze del proprio ufficio.

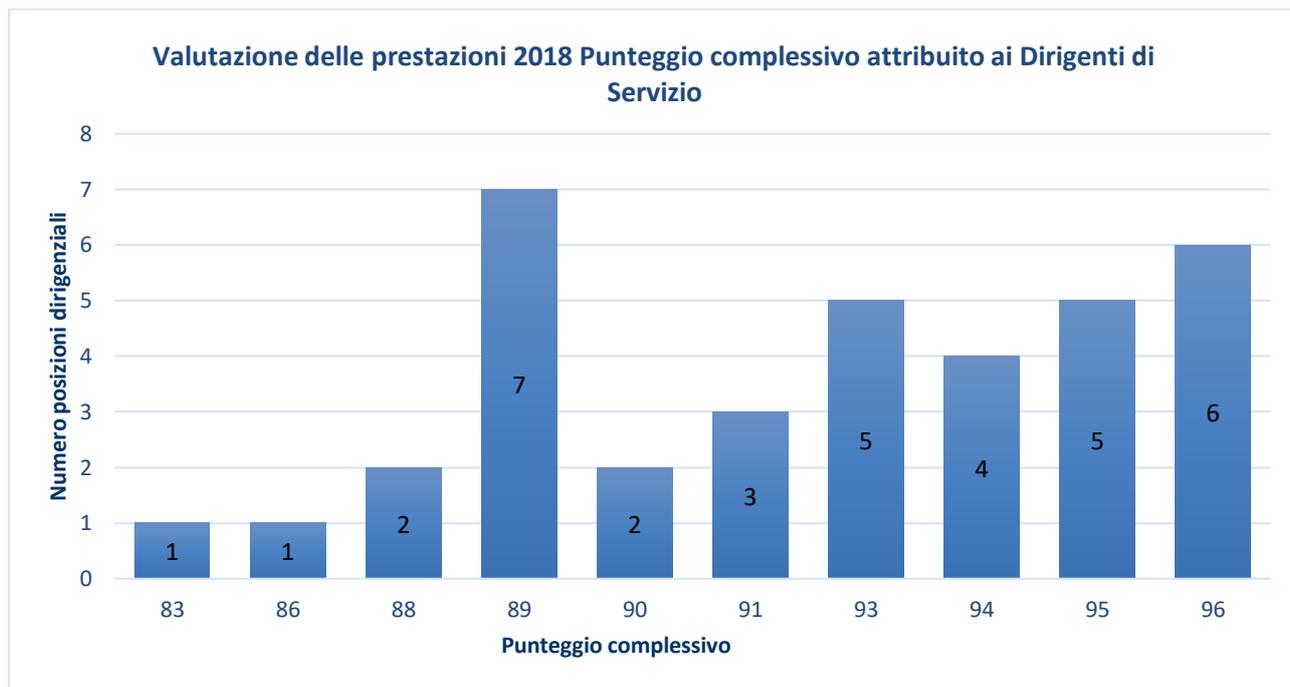
Di seguito alcuni grafici riferiti alle prestazioni dirigenziali corredati dei relativi punteggi:

Grafico n. 6: Valutazione prestazioni 2018 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale.



Il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Extradipartimentale nel 2018 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 82 ed un massimo di 96 con un valore medio di 91.

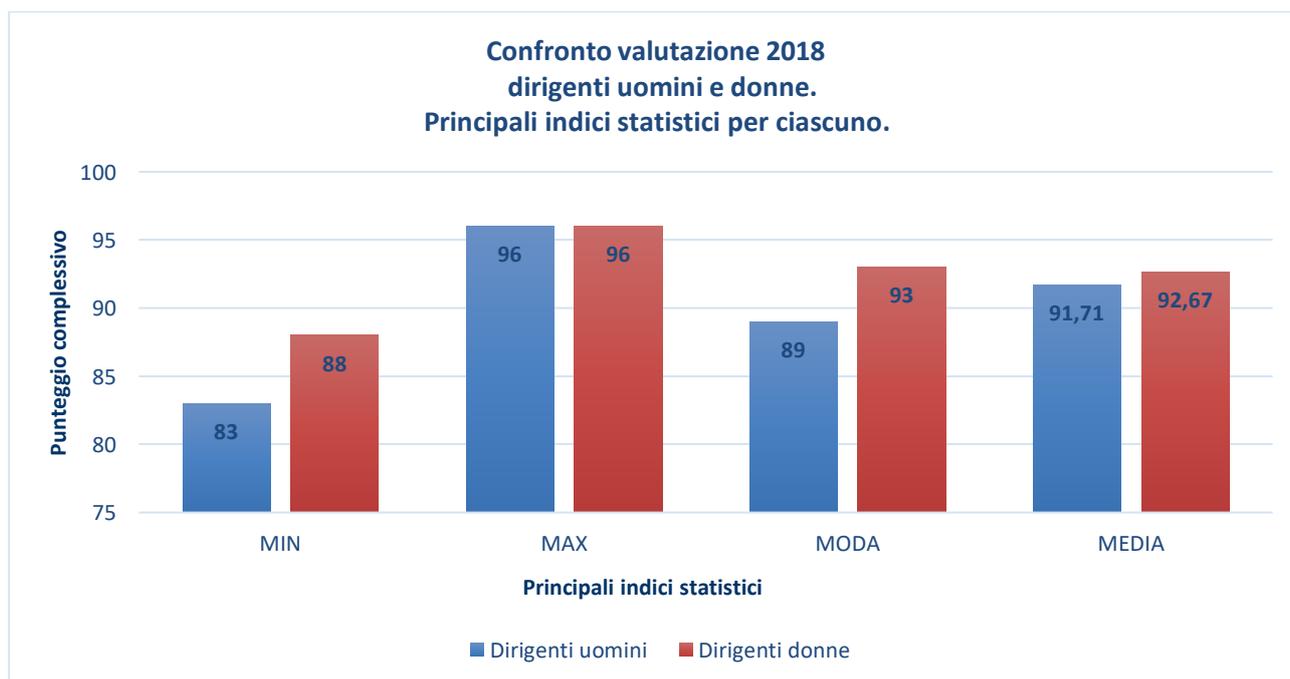
Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2018 dei Dirigenti di Servizio.



I risultati della valutazioni delle prestazioni dei dirigenti di servizio evidenziano un’articolazione in dieci gruppi di punteggio. In particolare il punteggio attribuito (il massimo consentito era 100), varia da un minimo di 83 punti ad un massimo di 96 per una media aritmetica di 92,03 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) sempre pari a 89.

Le valutazioni dei dirigenti di servizio sono state complessivamente in numero di 36 in quanto alcuni di loro hanno avuto più di una valutazione avendo ricoperto nel corso dell’anno incarichi dirigenziali ad interim.

Grafico n. 8: Confronto tra le valutazioni dei Dirigenti di servizio tra uomini e donne.



Da un confronto di genere tra le valutazioni emerge che il punteggio complessivo dei dirigenti uomini nel 2018 ha oscillato tra un minimo di 83 ed un massimo di 96, con un valore della moda di 89 e un valore medio di 91,71; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 88 e 96, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 93 e di 92,67.

Personale non dirigente

Il sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente non dirigente è disciplinato dal CCDI sottoscritto in data 3 agosto 2018. Nell'ambito di tale sistema, il personale dipendente è soggetto a valutazione trimestrale, sulla base di una scheda redatta dal Dirigente responsabile e validata dal Direttore del Dipartimento, che prevede i punteggi di seguito indicati: punti inferiori a 4 nessun premio spettante; punti da 4 a 4,5 80,88% del premio individuale; punti da 5 a 7,5 89,70% del premio individuale; oltre 7,5 punti 100% del premio individuale.

Il citato CCDI prevede, altresì, risorse dirette a perseguire apprezzabili incrementi di produttività e specifici risultati aggiuntivi diversi da quelli già previsti nel piano di lavoro, per taluni Uffici e Servizi, remunerati attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal permanente sistema di valutazione.

Nel corso del 2018, in conformità alle norme contrattuali contenute nel citato CCDI e al sistema di valutazione in esso contenuto, il complessivo ammontare stanziato per i premi collegati alla performance è pari ad € 6.698.800,00. Di questa somma, quella effettivamente distribuita ai 1494 dipendenti in servizio presso l'ente è stata di € 6.659.551,40, con un importo medio annuo pro capite pari ad € 4.457,53.

Nell'anno 2018 i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati complessivamente n. 118. L'attuale sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa prevede specifiche fasce di punteggio e la relativa retribuzione di risultato, come di seguito indicato:

1. da 0 a 39 punti, la retribuzione di risultato è pari a 0;
2. da 40 a 55 punti, la retribuzione di risultato è pari al 10% dell'indennità di posizione;
3. da 56 a 79 punti, la retribuzione di risultato è pari a 20% dell'indennità di posizione;
4. da 80 a 100 punti, la retribuzione di risultato è pari a 25% dell'indennità di posizione.

In base alle valutazioni svolte dai Dirigenti responsabili, per ciascun incarico di posizione organizzativa, risulta che il 96% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 95 - 100, il 4% nella fascia 90 - 94.

INDAGINI DI QUALITÀ

Le indagini di qualità

L'interesse, l'impegno e l'attenzione dell'Amministrazione per la qualità delle attività svolte è proseguito anche nel 2018.

Le indagini di qualità rappresentano, infatti, uno strumento indispensabile per una buona gestione del ciclo della performance, in quanto consentono una rendicontazione ed una valutazione delle azioni dell'Amministrazione oggettive e metodologicamente orientate.

Gli elementi su quali l'Amministrazione impronta la propria azione sul tema della qualità sono i seguenti:

- 1) il supporto metodologico dell'Ufficio metropolitano di statistica nella stesura dei questionari, nell'analisi dei dati, nella reportistica finale; tale supporto è necessario per quanti vogliono usare le indagini di qualità per trarre gli indicatori per la valutazione dei risultati;
- 2) l'attivazione di una piattaforma elettronica, *open source*, per la somministrazione, il caricamento e l'analisi dei questionari finalizzati alla misurazione della qualità percepita (*limesurvey*); questo strumento consente, laddove le condizioni lo permettano, lo svolgimento dei questionari di qualità in modalità *paperless* con una velocizzazione delle operazioni di caricamento e analisi dei dati;
- 3) l'uso della piattaforma elettronica, l'omogeneizzazione degli strumenti di rilevazione e misurazione assicurata dal coinvolgimento dell'Ufficio metropolitano di Statistica, consentono all'Amministrazione di avere sempre a disposizione la mappatura completa delle indagini svolte o in fase di svolgimento, di poter accedere ai dati e di poter usare, con opportuni accorgimenti ed aggiustamenti, dei format di questionario per diverse indagini, risparmiando sui costi e sui tempi di progettazione di nuove indagini;
- 4) il monitoraggio in tempo reale dell'andamento del gradimento degli utenti.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle indagini di qualità svolte nel corso del 2018, con riferimento all'oggetto dell'indagine stessa, al numero dei partecipanti ed alla percentuale di risposte positive.

Tabella n. 3

| Indagini di qualità | Nr partecipanti all'indagine | % risposte positive |
|---|-------------------------------------|----------------------------|
| Questionario Convenzione Servizio Tributi E Bilancio | 2 | 100,00% |
| Indagine Qualita' Bando Concessione Palestre | 30 | 28,57% |
| Questionario Convenzione Servizio Tributi E Bilancio | 4 | 80,00% |
| Tavolo di coordinamento tecnico-amministrativo navigazione acque interne | 13 | 92,86% |
| Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti | 1335 | 99,78% |
| Corso BLSA | 61 | 98,39% |
| Corso Dirigenti | 28 | 100,00% |
| Corso Primo Soccorso 2018 | 95 | 98,96% |
| Dip V - Serv 1- Autismo - Innovazione sociale e impresa: dalla scuola al lavoro. Sfide e risorse del progetto individuale. | 12 | 85,71% |
| Dip. V-Serv. 1 -2018 - Corso 1 - Strumenti anticorrottivi in materia di acquisti sotto soglia di beni, servizi e forniture | 26 | 100,00% |
| Dip. V-Serv. 1 -2018 - Corso 2 - Oneri di pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell'Ente per incarichi e contratti | 23 | 100,00% |
| Dip.V-Serv.1 - 2018 - Corso 3 - La rotazione degli incarichi dei dipendenti pubblici | 21 | 100,00% |
| Formazione obbligatoria sull'utilizzo dei VDT 2018 | 562 | 99,82% |
| Giornata formativa piattaforma web SITI CATASTO | 143 | 100,00% |
| Giornate formative "customersatisfaction" – 2018 | 31 | 100,00% |
| Questionario sui servizi della Stazione Unica Appaltante e Soggetto Aggregatore | 21 | 95,45% |
| RLS 2018 | 7 | 100,00% |
| Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - cantonieri e osa 2018 | 199 | 100,00% |
| sportello consumatori | 151 | 100,00% |

Nel corso del 2018 l'Ente ha svolto n. 19 indagini di *customer satisfaction* rivolte complessivamente a n. 2.804 soggetti. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente quanto al livello di gradimento dei corsi effettuati, il primo dei quali in elenco, è stato rivolto a soggetti esterni all'Amministrazione.

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il contesto finanziario di riferimento

Anche per l'anno 2018 la situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha registrato una condizione di grave criticità derivante dalla contrazione delle risorse disponibili per l'esercizio delle funzioni di propria competenza. Tale contesto è stato determinato tanto dalla riduzione delle entrate tributarie, quanto dall'effetto delle manovre di finanza pubblica che si sono succedute negli anni.

In particolare, il contributo alla manovra di finanza pubblica per l'anno 2018 a carico della Città metropolitana di Roma Capitale ha determinato un taglio complessivo netto al Bilancio pari ad € 163.622.358,59, corrispondente ad oltre il 40% delle risorse Entrate Proprie (Tributarie ed Extratributarie).

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate il Rendiconto 2018 della Città metropolitana di Roma Capitale ha chiuso con un Avanzo di Amministrazione di oltre 150 milioni di euro.

Di tale avanzo la parte disponibile è pari ad € 7.683.243,47, mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

Tabella n. 4

| TIPO VINCOLO | IMPORTO |
|--|-----------------------|
| Fondo Crediti di dubbia esigibilità | 34.000.000,00 |
| Fondo Passività Potenziali | 4.000.000,00 |
| Fondo Passività Potenziali Società partecipate | 488.243,49 |
| Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente | 48.941.595,65 |
| Vincoli di destinazione agli Investimenti | 56.900.691,16 |
| TOTALE IMPORTI VINCOLATI | 144.330.530,30 |
| | |
| Avanzo disponibile | 7.683.243,47 |
| TOTALE AVANZO | 152.013.773,77 |

SPESA CORRENTE

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2018, sono stati assunti impegni pari a circa il 91,36% degli stanziamenti definitivi (in linea con il dato dei due anni precedenti come si evince dalla tabella n. 6); ciò costituisce comunque un dato significativo, in considerazione delle limitazioni imposte dalla normativa vigente circa la possibilità di impegnare determinate tipologie di spese.

Prendendo come riferimento la "missioni" di spesa è possibile analizzare su quali settori di intervento la stessa si è maggiormente incentrata:

Grafico n. 9.

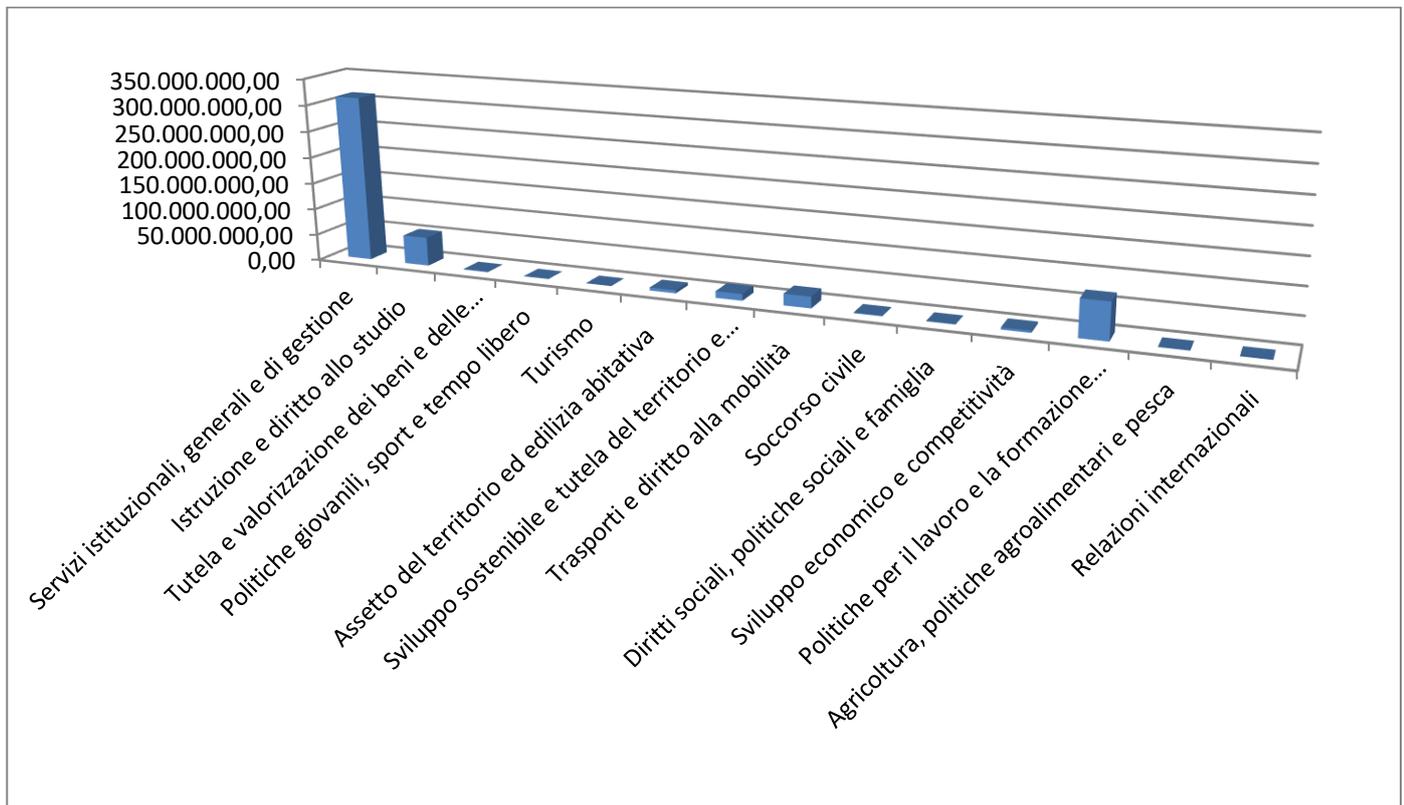


Tabella n. 5: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione.

| <i>Missione</i> | <i>Impegnato 2018</i> | <i>Impegnato 2017</i> | <i>Impegnato 2016</i> |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Servizi istituzionali, generali e di gestione | 312.991.720,66 | 310.429.611,15 | 319.435.957,97 |

| | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ordine pubblico e sicurezza | 0,00 | 50.000,00 | 0,00 |
| Istruzione e diritto allo studio | 54.353.970,14 | 59.696.406,87 | 73.790.620,29 |
| Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali | 1.207.038,01 | 1.307.714,27 | 4.841.932,00 |
| Politiche giovanili, sport e tempo libero | 325.318,00 | 319.270,00 | 2.585.677,20 |
| Turismo | 120.476,24 | 150.476,24 | 1.336.183,29 |
| Assetto del territorio ed edilizia abitativa | 5.603.548,16 | 5.875.383,19 | 2.126.216,74 |
| Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | 12.359.345,71 | 11.409.419,66 | 22.844.354,78 |
| Trasporti e diritto alla mobilità | 21.527.590,79 | 17.737.950,61 | 43.738.540,24 |
| Soccorso civile | 1.204.425,86 | 1.382.284,32 | 1.962.307,16 |
| Diritti sociali, politiche sociali e famiglia | 249.021,06 | 326.252,77 | 7.284.472,07 |
| Sviluppo economico e competitività | 3.820.445,36 | 3.641.623,99 | 3.575.011,39 |
| Politiche per il lavoro e la formazione professionale | 68.889.512,67 | 69.654.420,96 | 86.334.375,64 |
| Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca | 84.234,97 | 118.379,76 | 3.102.583,60 |
| Relazioni internazionali | 266,05 | 0,00 | 67,00 |
| TOTALE | 482.736.913,68 | 482.099.193,79 | 572.958.299,37 |

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2016-2018, si ha le seguente situazione:

Tabella n. 6:

| ANNO | % IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO |
|-------------|--|
| 2016 | 91,32 |
| 2017 | 90,27 |
| 2018 | 91,36 |

SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale nell'anno 2018 la Città Metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza la somma di € 46.303.898,94 distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

Grafico n. 10.

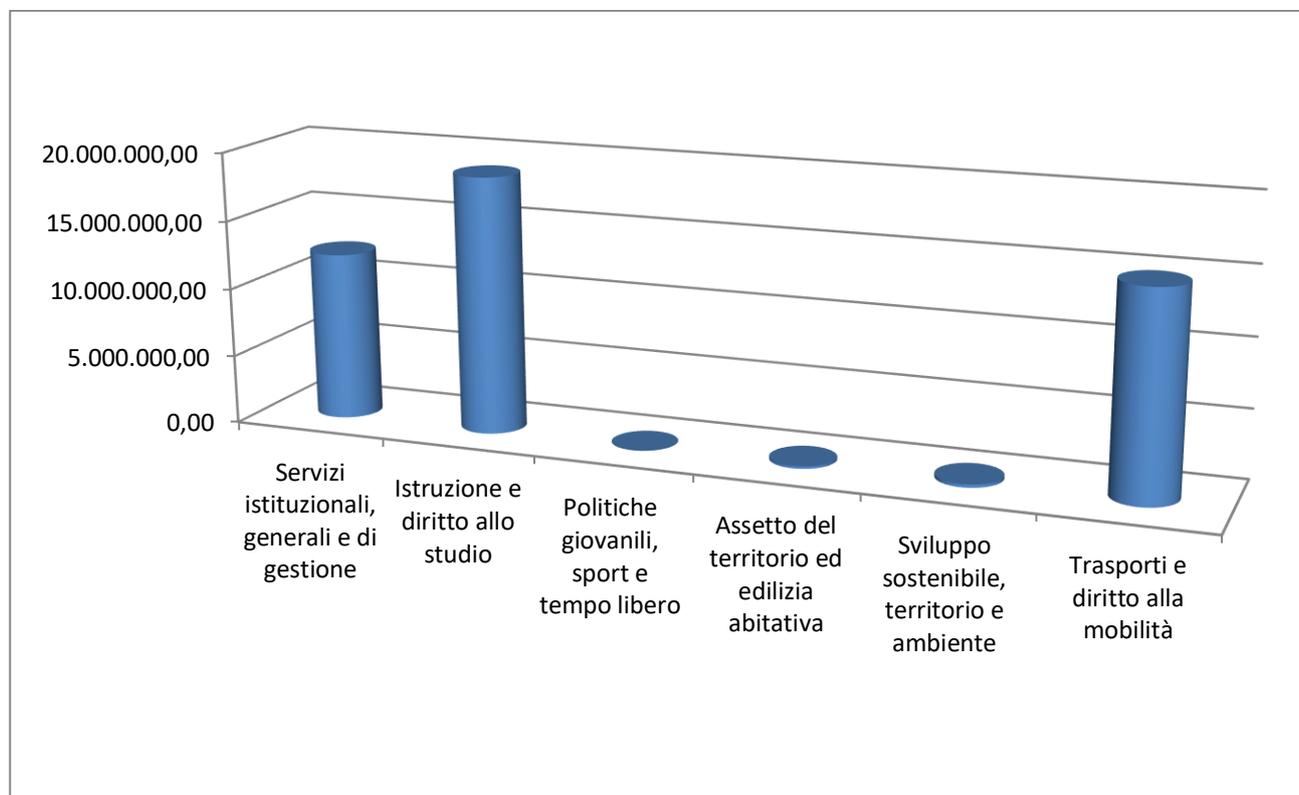


Tabella n. 7: confronto pluriennale tra gli impegni assunti per singola missione.

| <i>Missione</i> | <i>Impegnato 2018</i> | <i>Impegnato 2017</i> | <i>Impegnato 2016</i> |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Servizi istituzionali, generali e di gestione | 12.271.660,21 | 1.532.142,58 | 12.175.839,19 |
| Istruzione e diritto allo studio | 18.775.960,38 | 5.950.028,19 | 6.171.485,18 |
| Beni e attività culturali | 0,00 | 64.761,82 | 2.493.689,69 |
| Politiche giovanili, sport e tempo libero | 19.726,10 | 391.783,46 | 1.165.941,34 |
| Assetto del territorio ed edilizia abitativa | 171.384,23 | 9.340,25 | 7.000,00 |
| Sviluppo sostenibile, territorio e ambiente | 224.510,45 | 1.034.590,46 | 4.158.923,62 |
| Trasporti e diritto alla mobilità | 14.840.657,57 | 1.409.164,34 | 21.306.292,61 |
| Soccorso civile | 0,00 | 4.375,61 | 549.295,32 |
| Diritti civili | 0,00 | 139.868,11 | 139.868,11 |
| Agricoltura | 0,00 | 9.850,36 | 0,00 |
| Totale * | 46.303.898,94 | 10.545.905,18 | 48.168.335,06 |

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

ENTRATE

L'andamento complessivo delle entrate tributarie, nel corso dell'anno 2018, ha evidenziato un decremento rispetto al 2017 dovuto principalmente, prendendo a riferimento il settore dell'auto, alle seguenti cause:

- il protrarsi della contrazione del tributo Rcauto;
- la flessione delle immatricolazioni del mercato automobilistico con un conseguente decremento di gettito del tributo IPT.

In particolare, il tributo Rcauto ha continuato a risentire delle manovre adottate dalle Province autonome di Trento e Bolzano negli anni passati, nonché dalla ormai costante diminuzione del premio medio pagato per l'assicurazione contro la responsabilità civile dovuto al costante recupero di efficienza del mercato assicurativo.

Con riferimento al gettito del tributo IPT, la Città metropolitana ha subito le conseguenze della flessione del mercato automobilistico aggravato dalle immatricolazioni delle società di noleggio aventi sede nei territori delle Province Autonome suddette che in passato avevano sede legale nell'area metropolitana di Roma e che, a partire dal 2012, hanno beneficiato dell'effetto distorsivo delle norme introdotte nel 2011, tramite macroscopici incrementi delle formalità e degli incassi per IPT e, per effetto trascinamento dell'Rcauto, rispetto ai volumi medi degli anni precedenti.

Nonostante la manovra posta in essere nel 2014 con la quale si sono messe in campo riduzioni di imposta ed agevolazioni tariffarie, nel 2018 non si sono ottenuti gli effetti sperati sui tributi IPT e Rcauto, ovvero il rientro delle primarie società di noleggio in precedenza migrate nei territori delle Province Autonome.

Tale migrazione si è ormai cristallizzata e non è giustificata da reali elementi economici o organizzativi, bensì da convenienze di natura fiscale, tra l'altro completamente slegate dal territorio in cui effettivamente gran parte dei veicoli oggetto di noleggio sono utilizzati e circolano. Tale situazione risulta in evidente contrasto con i principi basilari del federalismo fiscale, determinando di fatto un "dumping fiscale" a danno degli enti incardinati nelle Regioni a statuto ordinario.

Per quanto riguarda il tributo Tefa, nonostante sia proseguita l'attività di recupero con la notifica di ingiunzione di pagamento verso i Comuni inadempienti anche con attivazione di procedure esecutive, nel 2018 è proseguita una graduale riduzione della base imponibile della Tassa di Rifiuti (in particolare da parte di Roma Capitale) e dunque una contestuale riduzione dell'addizionale di competenza della Città metropolitana.

Passando alla disamina dei trasferimenti regionali, un fattore di forte problematicità è costituito dalle loro tempistiche di erogazione. A tal proposito, a partire da luglio 2015, è stata effettuata una ricognizione straordinaria dei residui attivi, per consentire alla Regione Lazio di procedere all'adozione degli atti conseguenziali ai fini del corretto recepimento nel bilancio regionale.

Tale attività, che ha portato all'incasso di circa € 439 milioni nel triennio 2015-2017 (sia di parte corrente che capitale), è stata ripresa con sistematicità a partire da marzo 2018 con l'analisi dei singoli crediti maturati nei confronti dell'ente regionale. Sono state inviate note analitiche di

sollecito, dalle quali sono scaturiti dei riscontri documentali e un incontro tra i due Enti, nel corso del quale è stato condiviso ed avviato un comune lavoro di riconciliazione analitica su un blocco di posizioni equivalente a € 186 milioni, avente come obiettivo l'accertamento definitivo delle spettanze e il loro versamento da parte della Regione Lazio.

La situazione complessiva, a livello di incassi, nei confronti della Regione Lazio può essere riassunta dalla seguente tabella:

Tabella n. 8:

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Incassi avvenuti nel 2016 | € 242 milioni |
| Incassi avvenuti nel 2017 | € 72 milioni |
| Incassi avvenuti nel 2018 | € 73 milioni |

L'andamento complessivo delle entrate dell'Ente è stato pari ad Euro 574.909.801,41, nei Titoli di seguito rappresentati:

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

| TITOLO | IMPORTO 2018 | IMPORTO 2017 | IMPORTO 2016 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 368.860.006,37 | 379.415.570,84 | 386.883.726,04 |
| Trasferimenti correnti | 153.789.438,53 | 136.617.630,69 | 157.489.480,85 |
| Entrate extratributarie | 18.331.363,44 | 16.503.560,65 | 21.051.591,13 |
| Entrate in conto capitale | 22.327.327,21 | 4.373.335,15 | 10.416.693,41 |
| Entrate da riduzione di attività finanziarie | 11.601.665,86 | 59.013.753,86 | 484.237,29 |
| TOTALE | 574.909.801,41 | 595.923.851,19 | 576.325.728,72 |

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

Tabella n. 10:

| TITOLO | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| I e II | | | |
| DESCRIZIONE TITOLO | | | |
| Spese correnti e spese in conto capitale | | | |
| Indice di tempestività dei pagamenti (giorni) | ANNO 2018 | ANNO 2017 | ANNO 2016 |
| | 18,96 | 26,74 | 28,35 |

Si evince come, per l'anno 2018, si sia realizzato un significativo miglioramento rispetto ai dati conseguiti nei due anni precedenti.

Concludendo questa disamina circa il contesto finanziario che ha fatto da cornice per l'anno 2018, si evidenzia come l'Ente, nonostante le difficoltà rappresentate, grazie ad economie gestionali, abbia conseguito la positività del saldo di competenza tra entrate finali e spese finali rispettando, pertanto, il vincolo del pareggio di bilancio così come previsto dalle normative in materia.

PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

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

Al 31 dicembre 2018 il personale in servizio a tempo indeterminato presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.530 unità, un dato notevolmente inferiore a quello degli ultimi anni. La riduzione quantitativa del personale è da imputarsi alla riforma degli Enti locali, più nota come legge Delrio, che ha profondamente mutato in termini di architettura istituzionale e di funzioni gli Enti di Area Vasta (Province e Città Metropolitane). Inoltre, il blocco del turnover ha ulteriormente inciso su una situazione già critica.

In relazione alla composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che rappresentano il 56,30% (861 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 43,70% (669 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è per la prima volta in flessione dal 2008 (anno in cui la percentuale del personale femminile era del 45%).

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,3% ha meno di 30 anni, il 3% tra i 31 e i 35 anni, l'8,2% tra i 36 e i 40 anni, il 15,4% tra i 41 e i 45 anni, il 15,6% tra i 46 e i 50 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 51 e i 55 anni (18,2%) e quella compresa fra i 55 e i 60 (21,8%). Il restante 17,3% dei dipendenti ha più di 60 anni.

Uomini e donne poi si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne sono in maggioranza nelle classi di età più giovani (il 49% delle donne è nella classe di età compresa tra i 31 e i 50 anni) mentre ben il 62,3% degli uomini è nella fascia 51- 60 e più anni. Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale.

Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 97,9% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 32 dipendenti (il 2,1% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 68,8% è composto da personale femminile. Questo a conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempo di vita a carichi familiari. Che quello della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è testimoniato anche dalla modalità di fruizione dei congedi per maternità e paternità (artt. 16, 26, 28, 31 del D.Lgs 26 marzo 2001) e dei congedi parentali (artt. 32 e 33 del D. lgs 26 marzo 2001). In entrambi i casi infatti sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti contrattuali e mediamente per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano invece i colleghi maschi. Infatti nel 2017 (*cf*rConto Annuale 2018), i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 1.660 giorni di congedo retribuito per maternità, paternità, congedi parentali e malattia figlio. Di questi ben 1.506 pari al 90,72% sono stati goduti dal personale femminile.

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

Di seguito una breve sintesi delle azioni e delle attività poste in essere dall'Ente, in attuazione dei Piani triennali di azioni positive 2015-2017 e 2018-2020, adottati, rispettivamente, con deliberazione n. 30 del 27.10.2015 e n. 38 del 26.09.2018, in tema di pari opportunità e miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti.

Con il primo atto sono stati individuati i seguenti ambiti di intervento:

- Visibilità e Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- Formazione a azioni di sensibilizzazione alle tematiche di competenza del CUG
- Pari Opportunità, valorizzazione delle Risorse Umane e Benessere Organizzativo
- Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e al mobbing
- Salute e sicurezza di genere sul luogo di lavoro, stress da lavoro correlato
- cultura di genere e diritti umani

Con il secondo, in coerente continuità programmatica e strategica con il precedente relativo al triennio 2015-2017, sono state definite le seguenti finalità di carattere generale:

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

Per ciascuna di tali finalità, sono stati poi individuati determinati obiettivi e le azioni necessarie per il loro raggiungimento.

Il Benessere Lavorativo

Malgrado sussistano nel corrente anno le criticità presenti nell'organizzazione, come già indicato per l'anno 2017, soprattutto in conseguenza della perdurante carenza di risorse economico-finanziarie disponibili nel corso dell'anno 2018, l'Ufficio del Benessere organizzativo del Dipartimento I ha tuttavia realizzato interventi e studi in vari ambiti come di seguito illustrati.

Flessibilità organizzativa:

Attivazione/promozione di servizi di cura della persona e conciliazione dei tempi lavoro/famiglia.

A seguito dell'adesione, nel 2017, della Città metropolitana di Roma Capitale al progetto riferito al Pon "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020 - Progetto "Lavoro Agile per Il Futuro della Pa", ai fini della sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, che ha tra gli obiettivi l'abbattimento dei costi generali, la riduzione degli spostamenti, anche a favore dell'ambiente (riduzione dell'inquinamento), l'aumento della produttività e la motivazione del personale, quindi a vantaggio del benessere dei lavoratori/lavoratrici, della qualità della vita e della soddisfazione, con il conseguente impatto positivo sulla qualità dei servizi erogati, nel 2018 è stata predisposta la bozza provvisoria di atto di disciplina interno per l'avvio, presso la Città Metropolitana di Roma Capitale, di un progetto sperimentale in materia di smart working, condivisa con un gruppo di lavoro inter-dipartimentale, all'uopo costituito, composto da personale dirigente e non dell'Ente, assegnato alle diverse direzioni interessate nella realizzazione del progetto di lavoro agile, con compiti di analisi e supporto nelle fasi della progettazione dell'intervento e della sua valutazione e monitoraggio.

Benessere lavorativo:

- Attività di studio, ricerca e analisi per l'assunzione di iniziative di sostegno dei lavoratori con figli di età da 0 a 3 anni per favorire la fruizione da parte degli stessi dei servizi di asili nido.
- Rinnovo della convenzione con la Polizia di Stato per l'utilizzo delle strutture ricreative e sportive da parte dei dipendenti della CMRC e dei loro familiari.
- Convenzione con la Scuola Nautica Ma.St.Charter S.r.l. per la fruizione da parte dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale e delle loro famiglie (nucleo familiare convivente) dei servizi offerti, quali corsi per il conseguimento della patente nautica e per la navigazione a vela (lezioni svolte da istruttori qualificati e certificati dalla Federazione italiana Vela e da ASC).

La formazione 2018

Il competente Servizio 2 del Dipartimento I nel 2018 ha programmato e gestito i corsi di formazione e di aggiornamento rivolti al personale dell'Ente prestando particolare attenzione alle attività formative obbligatorie ai sensi della normativa vigente.

Riguardo alla tematica "**Sicurezza sui luoghi di lavoro**", ai sensi del D.lgs. 81/08 ss.mm.ii, il Servizio, che dal 2017 ha aderito alla Convenzione Consip con la Exitone (ora GiOne) attraverso il sistema "Acquisti in rete", ha programmato e gestito le classi per la formazione obbligatoria.

La formazione in tema di Sicurezza prevede un monitoraggio continuo degli spostamenti interni, di sede e/o di Servizio, dei dipendenti e un'analisi degli interventi formativi in materia svolti negli anni precedenti.

Per la formazione di base si è provveduto alla formazione generale dei lavoratori, a quella sui rischi specifici, in particolare per video videoterminalisti, e a quella sullo Stress da lavoro. Più articolati, invece, i rischi per gli Operatori Specializzati Ambiente e il personale Addetto alle strade provinciali che sono stati evidenziati in riunioni coordinate dall'Ufficio Formazione, a cui hanno partecipato rappresentanti della Società erogatrice dei corsi e i Dipartimenti interessati.

Per la formazione specifica in materia di sicurezza sono stati programmati e organizzati i corsi relativi all'aggiornamento degli Addetti alle Squadre di Emergenza in materia di Primo Soccorso ed uso del defibrillatore (BLSD). È stata inoltre curata la formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e quella per i Dirigenti.

Il Servizio ha provveduto a formare 840 dipendenti sulla sicurezza base, rischi da videoterminale e rischi specifici. Sono stati, inoltre, formati 29 Dirigenti. Al corso BLSD hanno partecipato 62 dipendenti, mentre ai corsi di "Primo soccorso" sono state formate 114 unità. All'aggiornamento per RLS hanno partecipato 7 dipendenti.

Il gradimento del corso di Primo soccorso (5 classi) è stato del 97,02%; quello del corso BLSD (8 classi) del 98.08%. La Formazione su sicurezza base e VDT (29 classi) ha avuto un indice di gradimento pari al 96.92%, quella di base e rischi specifici riservata al personale cantonieristico (6 classi) del 95,47%. La formazione per i Dirigenti (2 classi) ha avuto un gradimento del 100%. La formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza (1 classe) ha avuto un gradimento del 88.09%. La media delle percentuali di gradimento è stata del 95.93%.

Per quanto riguarda la formazione in materia di **Trasparenza e Anticorruzione** (prevista dalla L.190/2012), il Servizio ha provveduto alla stipula dell'Accordo Quadro con l'Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio "Arturo Carlo Jemolo" ed ha elaborato il programma sottoponendolo all'approvazione del Segretario Generale.

Il Servizio, anche per il 2018, ha aderito al Progetto Valore P.A. dell'INPS. Ha raccolto le preferenze circa le Aree tematiche da richiedere, ha raccolto i nominativi del personale da coinvolgere guidandolo nella procedura di registrazione sul portale dedicato. Ha inoltre monitorato la fruizione dei corsi riferiti al bando 2017 e svolti nel 2018 curando le procedure di rinuncia e di sostituzione. In totale, nel 2018, 34 dipendenti hanno partecipato ai corsi Valore PA bando 2017.

È stato fornito supporto alla Direzione del Dipartimento I nell'organizzazione della giornata Formativa sul lavoro Agile rivolta ai Dirigenti dell'Ente: il Servizio ha gestito gli inviti, monitorato le presenze e garantito il tutoraggio dell'aula.

Sempre prestando la massima attenzione al contenimento dei costi si è provveduto inoltre a curare la formazione specialistica richiesta da singoli Uffici dell'Ente attraverso le iscrizioni a seminari e corsi brevi. È stata curata la partecipazione ad 8 seminari, per un totale di 25 dipendenti formati.

Il corso sulla “Nuova disciplina degli appalti pubblici e dei contratti di concessione”, organizzato dalla SNA nel 2017 in modalità e learning, è proseguito con un modulo in aula. Il Servizio ha dunque curato la raccolta dei nominativi del personale da coinvolgere e ne ha monitorato la partecipazione.

In totale, nel 2018, sono stati formati 1.149 dipendenti di cui 1052 sulla Sicurezza, 34 hanno partecipato al Progetto Valore PA, 25 hanno partecipato a corsi brevi, 23 alla Giornata informativa sul Lavoro Agile, 15 hanno proseguito il corso sulla “Nuova disciplina degli appalti pubblici e dei contratti di concessione” organizzato dalla SNA partecipando al modulo in Aula.

Oltre che alla Formazione rivolta al personale dell'Ente, nel secondo semestre 2018, il Servizio ha posto l'attenzione sul ruolo di "assistenza tecnica ai Comuni dell'Area Metropolitana", in applicazione dei principi della legge 56/2014. In accordo con il Segretario Generale ha inviato ai 120 Comuni del territorio la nota di presentazione del Progetto unitamente alla scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi, successivamente ha provveduto alla raccolta delle risposte ricevute. Il Servizio ha ottenuto 61 risposte dai 120 Comuni coinvolti.

La salute e la sicurezza del personale dipendente

Di seguito i dati trasmessi dal Dip. I Serv. 1 inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2018, è stato sottoposto a sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base degli elenchi redatti da ciascun Datore di Lavoro e in attuazione dei protocolli sanitari predisposti dai Medici Competenti. Il suddetto personale, ripartito per genere, è indicato nella seguente tabella:

Tabella n. 11:

| VISITE EFFETTUATE ANNO 2018 | | |
|------------------------------------|---------------|--------------|
| MESE | UOMINI | DONNE |
| Gennaio | 0 | 0 |
| Febbraio | 15 | 18 |
| Marzo | 12 | 15 |
| Aprile | 5 | 14 |
| Maggio | 49 | 42 |
| Giugno | 19 | 10 |
| Luglio | 0 | 0 |
| Agosto | 0 | 0 |
| Settembre | 35 | 9 |
| Ottobre | 37 | 34 |
| Novembre | 27 | 6 |
| Dicembre | 7 | 11 |

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità

Il processo di redazione della relazione della performance è delineato nel vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi che ne definisce la natura e ne stabilisce le modalità di approvazione.

La relazione, come previsto nel citato regolamento di organizzazione, è stata redatta dal competente Servizio "Controllo Strategico e di Gestione – Ufficio Metropolitan di Statistica" della Direzione Generale che ha utilizzato ed elaborato i dati e le informazioni necessarie alla predisposizione della predetta. Tali informazioni sono desunti dall'attività svolta dal Servizio in materia di controllo di gestione e dai documenti contabili di natura consuntiva.

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

Da quanto esposto nelle precedenti pagine risulta evidente come anche nel 2018, in analogia a quanto determinatosi nel 2017, l'intero ciclo della performance abbia risentito del perdurare di significative criticità che hanno caratterizzato il contesto di riferimento dell'Ente.

Pertanto, per quanto attiene ai punti di debolezza, è necessario porre l'accento sulle oggettive difficoltà incontrate dall'ente nella gestione, anche temporale, del processo che ha portato all'approvazione del Bilancio di previsione annuale 2018 nel mese di luglio e, successivamente a questo, all'approvazione del Peg 2018 avvenuta ad agosto.

Tra i punti di forza, si segnala, alla luce anche delle criticità e difficoltà riportate all'interno della predetta Relazione, la capacità dell'Ente di far fronte alle stesse e l'aver svolto l'attività amministrativa in maniera efficace garantendo, nel contempo, l'erogazione dei servizi ai quali l'Ente è deputato.

In tale ambito, nel rispetto della scadenza fissata dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 e tenuto conto delle indicazioni fornite da A.NAC. l'Ente ha approvato il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2018-2020.

In fase di gestione del P.T.P.C. il Segretario Generale, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tramite il competente Ufficio Anticorruzione, ha dato corso, nel 2018, ai previsti monitoraggi semestrali e ha altresì effettuato apposita ricognizione tra le strutture dell'Ente. Nello svolgimento delle attività di competenza si è avvalso, oltre che del supporto dell'Ufficio Anticorruzione, della collaborazione dei Direttori, dei Dirigenti e, in generale, della struttura amministrativa dell'Ente, adottando un metodo di coinvolgimento "a cascata" basato, tra l'altro, sull'organizzazione di incontri, sulla trasmissione di informative e richieste di contributi nonché sulla diramazione di specifiche direttive e circolari metodologiche.