



**Città metropolitana  
di Roma Capitale**

**Relazione sulla performance**

**Anno 2019**

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

## INDICE

PRESENTAZIONE .....	3
Analisi di contesto .....	4
L'amministrazione.....	5
I risultati raggiunti .....	7
Le criticità e le opportunità.....	8
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	9
Albero della <i>performance</i> .....	9
Obiettivi strategici .....	10
Obiettivi e piani operativi .....	10
Obiettivi individuali.....	10
Obiettivi P.T.P.C. ....	12
VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE .....	15
Direttori e dirigenti .....	15
Personale non dirigente .....	17
INDAGINI DI QUALITÀ.....	18
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	20
Il contesto finanziario di riferimento .....	20
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	28
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere ed età.....	28
I percorsi di carriera.....	29
Forme di flessibilità ed istituti contrattuali.....	30
Le pari opportunità, il benessere lavorativo nella Città metropolitana di Roma Capitale.....	31
Il Benessere Lavorativo .....	32
La formazione 2019.....	32
La salute e la sicurezza del personale dipendente .....	35
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	36
Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità .....	36
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	37

## 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 Valutazione 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

### Analisi di contesto

Il territorio della Città metropolitana di Roma Capitale coincide con quello della vecchia provincia di Roma. La misura della superficie è pari a 5.363,22 Km<sup>2</sup>, che rappresentano 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).

Al 31 dicembre 2019 (dati ISTAT) la popolazione residente nella Città metropolitana di Roma ha raggiunto la consistenza di 4.253.314 abitanti, confermando il primato di prima Città metropolitana del Paese per numero di abitanti. Rispetto all'anno precedente, per la popolazione residente, si riscontra un decremento di 10.228 unità (-0,2%), 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 11.926 unità (-0,4%), mentre nell'hinterland si è registrato un lieve incremento di 1.698 residenti (0,1%).

Riguardo alla popolazione straniera, tra i residenti della Città metropolitana di Roma, nel dicembre 2019, si contavano più di mezzo milione di cittadini stranieri, esattamente 555.453 unità, pari al 12,8% della popolazione residente. Percentuale, quest'ultima, identica a quella 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.

Il 68,2% della popolazione straniera presente sul territorio metropolitano romano tende a stabilirsi nella Capitale e il restante 31,8% si distribuisce nei restanti 120 comuni che compongono l'hinterland.

Per quanto concerne il sistema delle imprese, al 31 dicembre 2019 nell'area metropolitana di Roma risultavano 503.362 imprese registrate, lo 0,9% in più rispetto al 2018. Le dinamiche della base produttiva metropolitana sono spiegate dall'effetto congiunto della diminuzione dello 0,6%, rispetto al 2018, delle imprese iscritte e un incremento delle cessazioni del 3%, 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 2019 su tutto il territorio nazionale le iscrizioni sono aumentate rispetto all'anno 2018 dell'1,3%, mentre le cessazioni hanno subito un incremento pari al 3%.

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 2019-2020, sono presenti 473 scuole secondarie di II grado, per un totale di 8.823 classi allestite che hanno accolto 185.272 alunni.

Nell'area romana sono concentrate il 6,9% delle scuole, il 6,6 % delle classi con un conseguente maggiore affollamento di queste rispetto alla media nazionale e il 7% degli alunni nazionali.

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 66,1% degli iscritti), anche per gli istituti tecnici (22,4%). Nello specifico, il liceo scientifico è la scuola preferita dagli studenti metropolitani romani (29,7% del totale iscritti nelle scuole secondarie di II grado), seguita dall'Istituto Tecnico Tecnologico (13,2% degli iscritti).

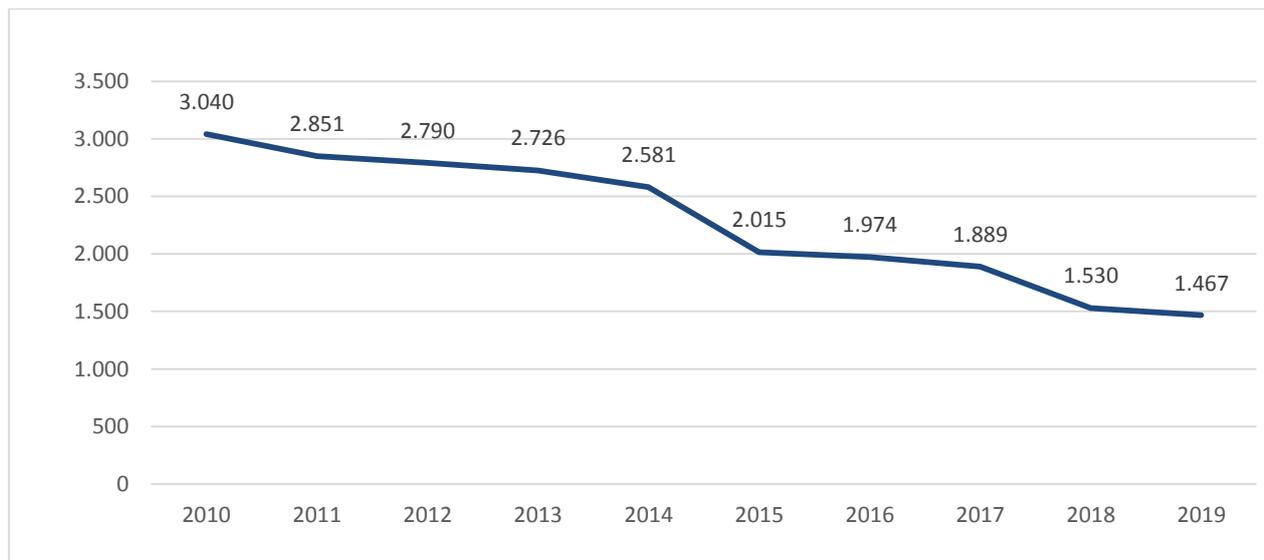
## L'Amministrazione

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 quinquennio 2015/2019; la dotazione organica è infatti passata da 2.581 unità al 31/12/2014 alle attuali 1.467 (dato aggiornato al 31 dicembre 2019), al netto del personale in posizione di comando e fuori ruolo, con un decremento significativo di quasi il 43,2%. 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 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 (2014-2019 - 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.

Alla fine del 2019, infatti, l'età media del personale è di 52,2 anni a fronte di un valore pari a 51,6 anni registrato nel 2018.

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

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

*Tabella n. 1 – Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per sesso e categoria. 2019*

<b>Categoria</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>	<b>% Femmine</b>
B	147	285	432	34,0%
C	293	321	614	47,7%
D	203	188	391	51,9%
DIR	9	21	30	30,0%
<b>Totale</b>	<b>652</b>	<b>815</b>	<b>1.467</b>	<b>44,4%</b>

## **I risultati raggiunti**

L'adozione dei documenti di programmazione e di gestione dell'attività dell'Ente, anche per l'anno 2019, ha risentito dei limiti, delle difficoltà e delle criticità di tipo finanziario così come illustrate nelle apposite Sezioni della presente Relazione.

A causa di ciò, la gestione relativa al 2019 è stata caratterizzata dall'impossibilità oggettiva di predisporre in tempi utili i documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, in quanto con Decreto del Ministro dell'Interno del 7 dicembre 2018, pubblicato nella G.U. del 17 dicembre 2018, è stato disposto il differimento dal 31 dicembre 2018 al 28 febbraio 2019 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021 da parte degli enti locali; tale termine è stato ulteriormente prorogato al 31 marzo 2019 con Decreto del Ministro dell'Interno del 25 gennaio 2019 pubblicato nella G.U. del 2 febbraio 2019.

Ciò detto, l'Amministrazione aveva già provveduto, con nota prot. CMRC-2018-0185437 del 19/11/2018, a chiedere a tutte le strutture dell'Ente le proposte relative agli obiettivi di PEG per l'anno 2019, indicando come scadenza per il loro invio la data del 07/12/2018; successivamente, a seguito dello slittamento del termine per l'approvazione del Bilancio di cui sopra, tale scadenza è stata differita al 17/12/2018. Pertanto, sulla scorta delle indicazioni fornite e nonostante l'adozione del DUP e del PEG sia avvenuta a partire dalla fine del primo trimestre dell'anno (con Deliberazione n. 4 del 18/03/2019 per il D.U.P. e con Deliberazione n. 6 del 17/04/2019 per il PEG), l'Ente ha continuato ad operare secondo una corretta e coerente linea programmatica annuale, pur se in regime di esercizio provvisorio, 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.

## Le criticità e le opportunità

Nel 2019, 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 marzo ed aprile con l'approvazione del Bilancio di previsione avvenuta il 18 marzo e la successiva approvazione del PEG avvenuta il 17 aprile. 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.

Al pari degli anni passati, le maggiori criticità operative 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.

Di contro, poiché l'approvazione del PEG è avvenuta entro il primo semestre, è stato possibile effettuare un monitoraggio puntuale degli obiettivi con esso approvati per tutto il periodo 01/01/2019 - 30/06/2019.

Inoltre, anche a seguito di quanto emerso da tale monitoraggio, per l'anno in questione è stato temporalmente possibile apportare variazioni al PEG: in particolare ne sono state effettuate due, che hanno avuto impatto su ben 20 obiettivi con la prima (avvenuta con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 33 del 17/10/2019) e su 4 con la seconda (avvenuta con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 35 del 26/11/2019). Le modifiche intervenute hanno riguardato, in maniera alternata o cumulata, vari aspetti dell'obiettivo oggetto dell'approvazione, dalla denominazione, alla descrizione, fino ad arrivare al risultato atteso e agli indicatori di realizzo (con la sostituzione di quelli presenti e/o l'inserimento di aggiuntivi).

Ciò, pertanto, ha permesso di poter intervenire in corso d'opera rimodulando la programmazione esecutiva iniziale, nell'ottica di poter rispondere alle mutate esigenze emerse nel corso dell'anno.

Ulteriori opportunità per l'operatività dell'Ente possono derivare da spazi di miglioramento del contesto esterno, 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 in diversa natura, contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e alla sua "mission". Essa fornisce, dunque, una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dell'intero ciclo della *performance* dell'Amministrazione.



Nell'allegato A) alla presente Relazione sono riportati, per ciascun obiettivo assegnato al personale dirigente con l'approvazione del Piano della Performance 2019, 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-2019-2021.pdf>

da pagina 60

## Obiettivi e piani operativi

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

<https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/DUP-2019-2021.pdf>

da pagina 123

## Obiettivi individuali

Tali obiettivi sono reperibili nell'elenco obiettivi del PEG 2019 al seguente link:

[https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Trasp\\_Delibera\\_6-4\\_17\\_04\\_2019\\_UCE0300.pdf](https://static.cittametropolitanaroma.it/uploads/Trasp_Delibera_6-4_17_04_2019_UCE0300.pdf)

da pag. 533

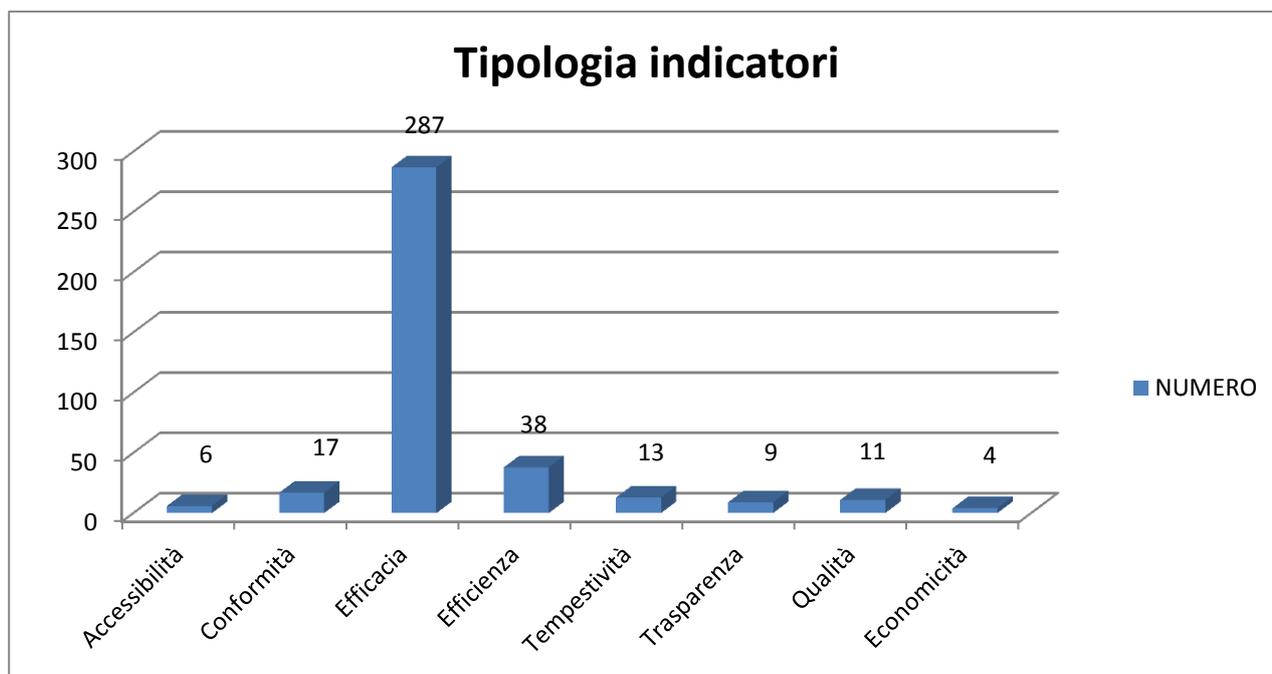
Il Peg/Piano della performance recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico-finanziaria, è strumento di monitoraggio dei risultati 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 2019 è costituito da n. **155** obiettivi misurati complessivamente da n. **385** indicatori di realizzo.

Dei n. 155 obiettivi n. 46 risultano essere di valorizzazione, mentre n. 109 sono gestionali.

Riguardo ai 385 indicatori n. 277 sono espressi da formule matematiche e n. 108 espressi dalla formula SI/NO; inoltre, riguardo alla loro tipologia, si rimanda al seguente grafico:

**Grafico n. 2: Tipologia degli indicatori di realizzo**

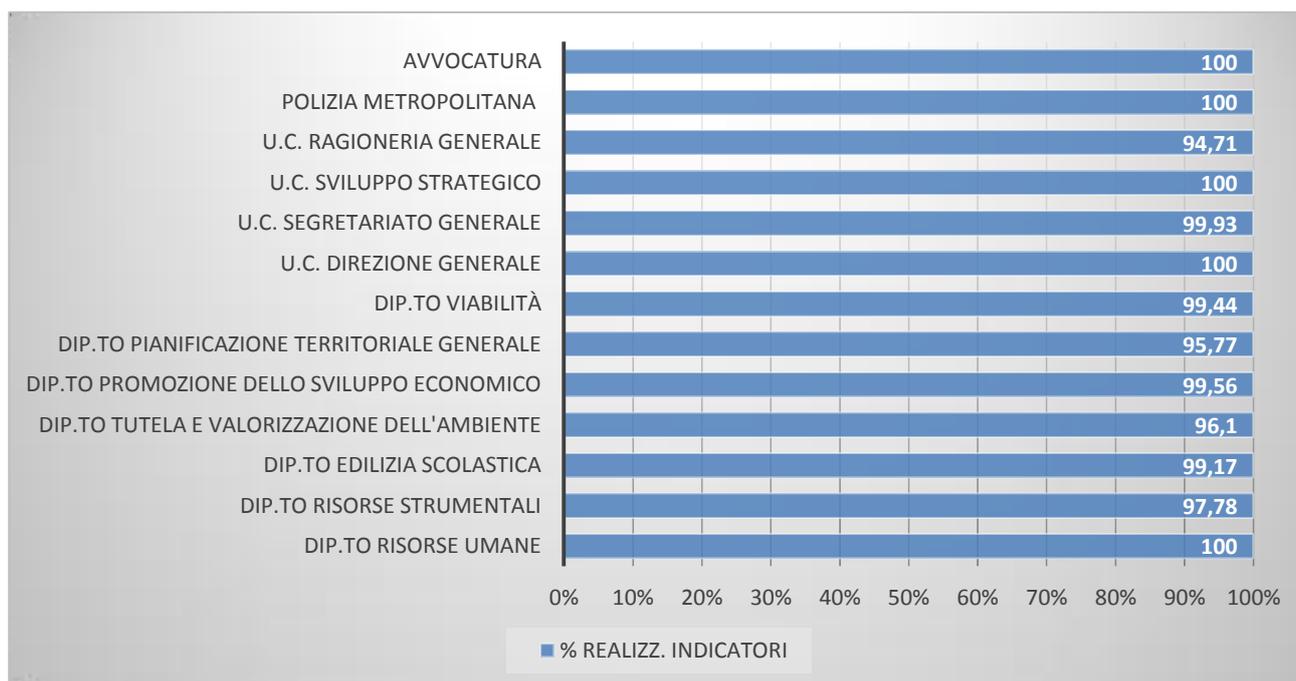


Fonte: elaborazione Ufficio Controllo di gestione su dati SIPEG

Con riferimento agli indicatori di risultato su n. 155 obiettivi individuali, n. 135 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%, n. 9 hanno conseguito percentuali comprese tra il 99,75% ed il 97% (quindi su scostamenti nell'ordine del 3-4% che sono da ritenersi fisiologici), mentre n. 11 hanno registrato percentuali di raggiungimento inferiori, adeguatamente motivate negli appositi campi all'interno dell'applicativo SIPEG.

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

**Grafico n. 3: Percentuale di realizzo indicatori relativa alle Strutture della Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2019**



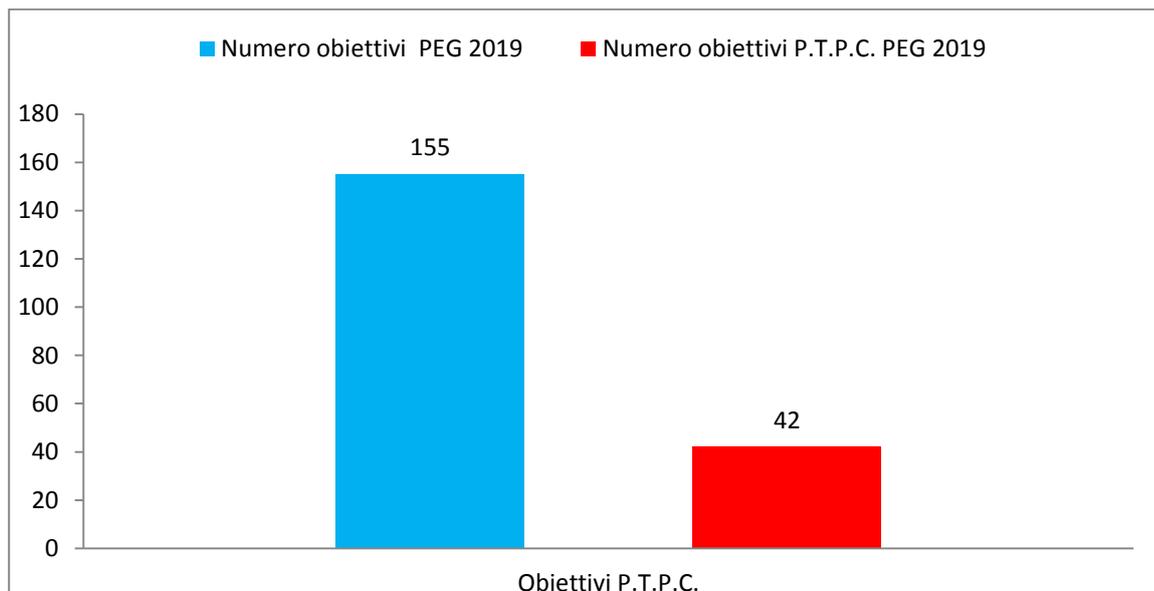
## Obiettivi P.T.P.C.

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.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 30/01/2019 con Deliberazione 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 e delle indicazioni di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 e n. 1074 del 21 novembre 2018 della medesima Autorità, 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.

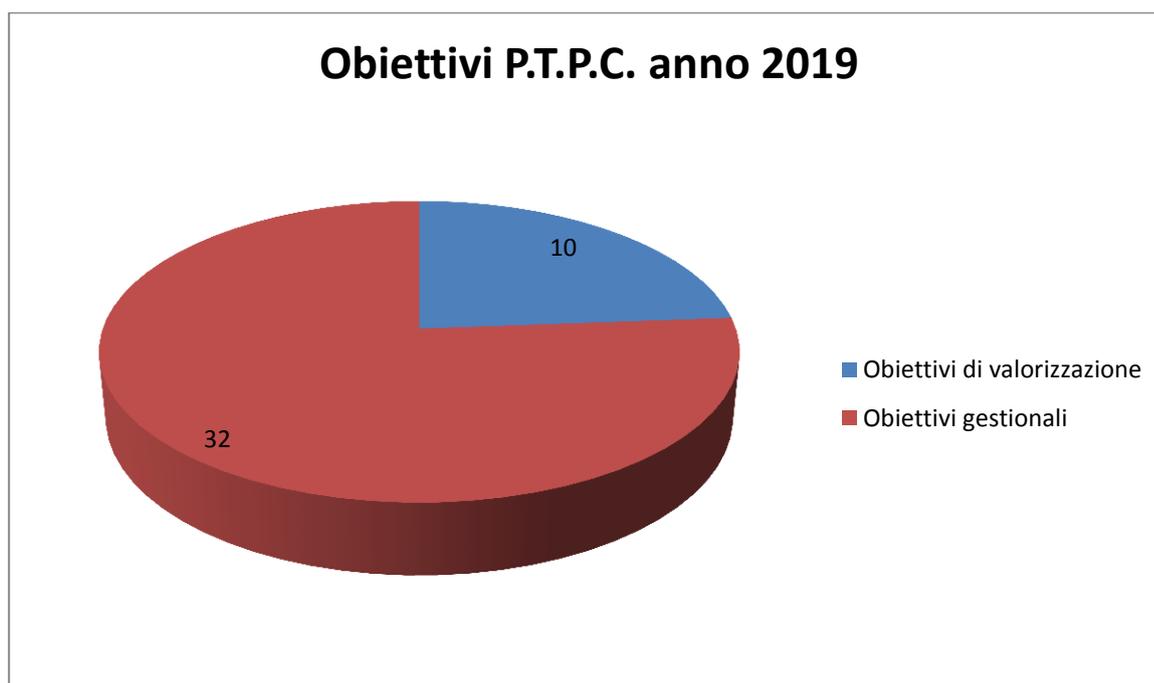
Per l’anno 2019 nel PEG sono stati individuati **n. 42** obiettivi riferiti a tematiche anticorruptive e/o alla trasparenza ed accessibilità su un totale di n. 155 obiettivi (cfr. grafico n. 4). Di questi n. 42 obiettivi, n. 10 sono obiettivi di valorizzazione e n. 32 sono obiettivi gestionali (cfr. grafico n. 2).

**Grafico n. 4 - Numero obiettivi P.T.P.C. inseriti nel PEG 2019**



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*

<b>Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio extra dipartimentale</b>	<b>Numero Obiettivi Totali</b>	<b>Numero obiettivi P.T.P.C.</b>
Dipartimento I - Risorse umane e qualità dei servizi	9	2
Dipartimento II – Risorse strumentali	15	3
Dipartimento III - Programmazione della rete scolastica – Edilizia scolastica	12	0
Dipartimento IV – Tutela e valorizzazione ambientale	23	6
Dipartimento V – Promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale	18	3
Dipartimento VI – Pianificazione territoriale generale	16	8
Dipartimento VII – Viabilità e infrastrutture viarie	9	5
UCE 02 – Direzione Generale	7	2
UCE 03 – Segretariato Generale	10	4
UCE 04 – Sviluppo strategico e coordinamento del territorio metropolitano	8	3
UCE 05 – Ragioneria Generale – Programmazione finanziaria e di bilancio	19	5
UED 01 – Servizio di Polizia locale della Città di Roma Capitale	7	1
UED 02 – Avvocatura	2	0
<b>TOTALI</b>	<b>155</b>	<b>42</b>

*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 2019 si è realizzato attraverso l'applicazione di un sistema di regole e di punteggi fondato sui principi indicati dalla Giunta (Deliberazioni n.76/5 del 18/2/2009 e n. 205/15 del 21/4/ 2010).

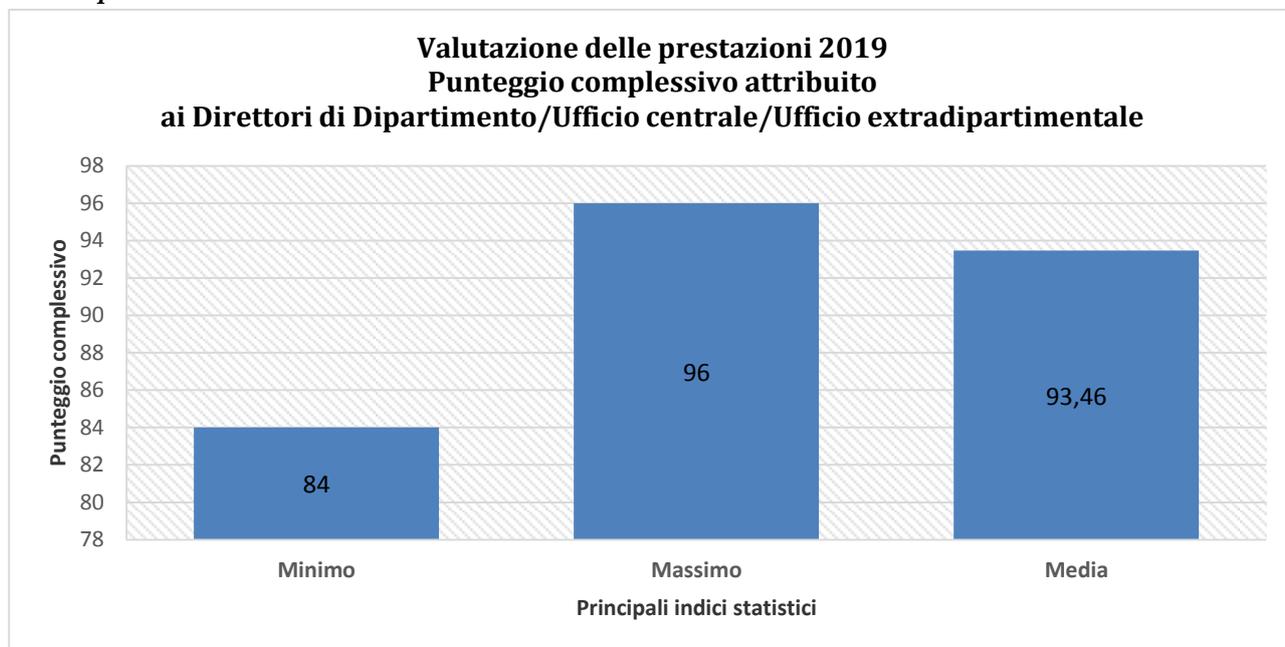
Il sistema degli attori del processo di valutazione è indicato nello Statuto e nel vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Roma Capitale.

Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi di PEG 2019 (n. 155 obiettivi, misurati da n. 385 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 18/03/2019 e che il 17/04/2019 è stato deliberato il PEG dell'Ente. Ciò ha inevitabilmente determinato una 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 esercizio provvisorio ed in riferimento alle competenze del proprio ufficio.

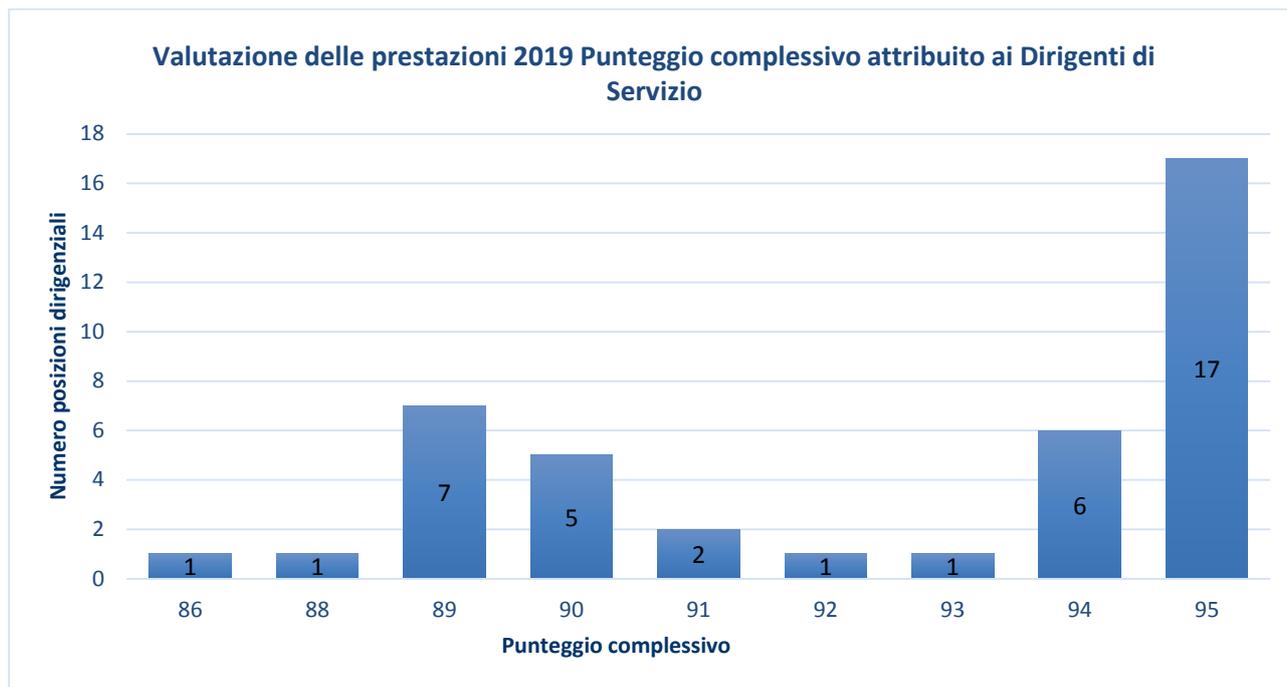
Di seguito alcuni grafici riferiti alle prestazioni dirigenziali corredati dei relativi punteggi:

**Grafico n. 6: Valutazione prestazioni 2019 Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale**



Il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale nel 2019 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 84 ed un massimo di 96 con un valore medio di 93,46.

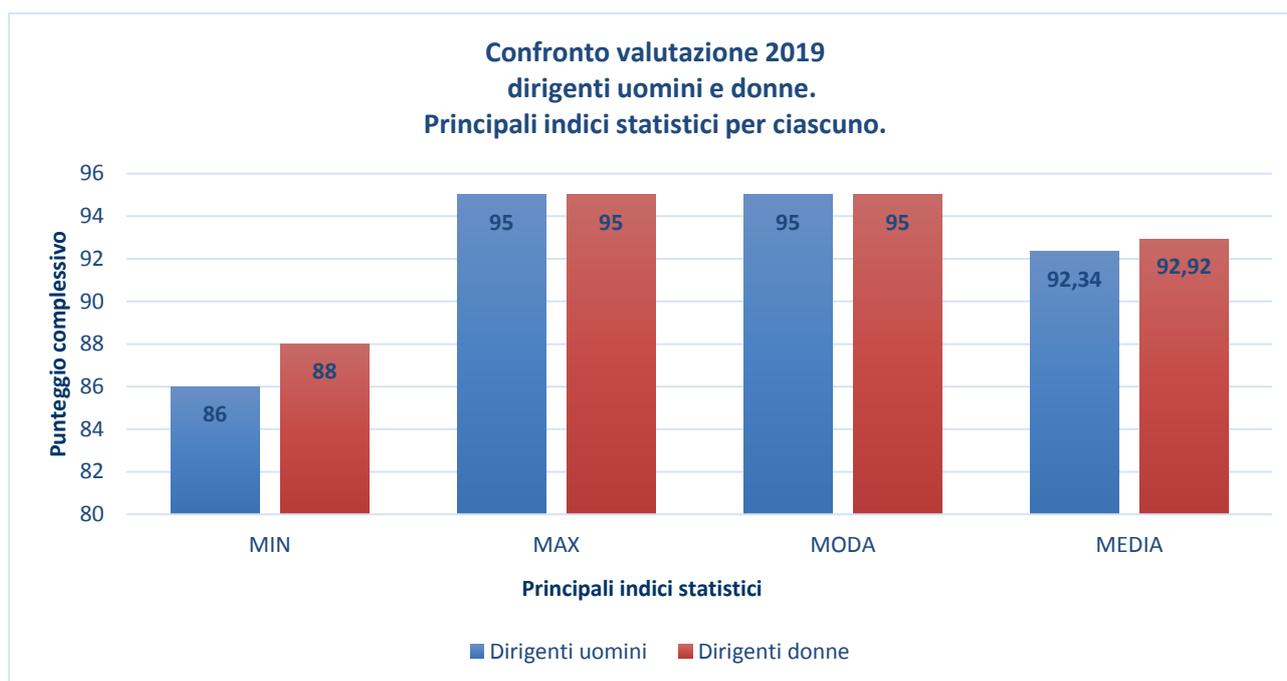
**Grafico n. 7: Valutazione prestazioni 2019 dei Dirigenti di Servizio**



I risultati della valutazioni delle prestazioni dei dirigenti di Servizio evidenziano un’articolazione in nove gruppi di punteggio. In particolare il punteggio attribuito (il massimo consentito era 100) varia da un minimo di 86 punti ad un massimo di 95 per una media aritmetica di 92,51 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) sempre pari a 95.

Le valutazioni dei dirigenti di Servizio sono state complessivamente in numero di 41 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 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 2019 ha oscillato tra un minimo di 86 ed un massimo di 95, con un valore della moda di 95 e un valore medio di 92,34; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 88 e 95, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 95 e di 92,92.

## Personale non dirigente

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono disciplinate dal C.C.I. sottoscritto in data 30.12.2019 per il triennio 2019-2021.

Nell'ambito di tale sistema, i premi correlati alla performance individuale del personale dipendente sono attribuiti sulla base dei risultati ottenuti e valutati, previa predisposizione di specifici piani di lavoro riferiti ad una completa programmazione delle attività, sulla base di una correlazione tra il punteggio assegnato e l'importo del premio massimo conseguibile, che prevede differenti livelli di performance, come di seguito indicato:

livello 1, punteggio inferiore al 40%, 0% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 2, punteggio dal 40% al 50%, il 70% dell'importo del premio massimo previsto;

livello 3, punteggio dal 51% al 75%, l'80% dell'importo del premio massimo previsto;

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

Il citato C.C.I. prevede, altresì, risorse dirette ad attribuire una maggiorazione del premio individuale per l'1% dei dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione media annua almeno pari al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance, attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria fra tutti i dipendenti in servizio presso la stessa Struttura, stilata in base alla media delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento. La norma contrattuale prevede anche i criteri in ordine di priorità applicabili in caso di parità.

La maggiorazione del premio riferito all'anno 2019 è stata liquidata dai Direttori responsabili nell'anno 2021, sulla scorta della circolare in materia del Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Qualità dei Servizi.

Nel C.C.I. sono previste risorse per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa del personale non dirigente sulla base della valutazione effettuata in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione dell'Ente.

Nel corso del 2019, in conformità alle norme contrattuali contenute nel citato C.C.I. e al sistema di valutazione in esso contenuto, il complessivo ammontare stanziato per i premi collegati alla performance è pari ad € 8.806.683,67. Di questa somma, quella effettivamente distribuita ai dipendenti è stata di € 7.567.026,04, con un grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità ripartito come segue:

Cat. B importo medio pro-capite pari a € 4.888,83;

Cat. C importo medio pro-capite pari a € 5.382,05;

Cat. D importo medio pro-capite pari a € 5.209,66.

Con l'accordo del 26.11.2020, che ha apportato modifiche e integrazioni al C.C.I. del 30.12.2019, si sono definite le tempistiche per la corresponsione, nel corso dell'anno 2021, del premio relativo alla performance organizzativa riferita all'anno 2019.

Nell'anno 2019 i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati complessivamente n. 112.

L'attuale sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa prevede specifiche fasce di performance e la relativa retribuzione di risultato, come di seguito indicato:

livello 1, punteggio inferiore al 40%, retribuzione di risultato pari a 0;

livello 2, punteggio dal 40% al 55%, retribuzione di risultato pari al 40% dell'importo massimo previsto;

livello 3, punteggio dal 56% al 79%, retribuzione di risultato pari all'80% dell'importo massimo previsto;

livello 4, punteggio superiore al 79%, retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.

In base alle valutazioni svolte dai dirigenti responsabili, per ciascun incarico di posizione organizzativa, risulta che il 90% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100, il 7% nella fascia di punteggio 91 - 95 e il 3% nella fascia di punteggio 86 - 90.

## **INDAGINI DI QUALITÀ**

### **Le indagini di qualità**

L'interesse, l'impegno e l'attenzione dell'Amministrazione per la qualità delle attività svolte sono proseguiti anche nel 2019.

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 2019, con riferimento all'oggetto dell'indagine stessa, al numero dei partecipanti ed alla percentuale di risposte positive.

**Tabella n. 3**

N	Indagini di qualità	N. partecipanti	Tasso risposte
1	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - 2019	7	100%
2	Dip.V-Serv.1 - 2019 - Corso - Affidamenti MEPA - metodologia e aspetti operativi	69	87,70%
3	Corso Q Gis	11	81,8%
4	Dip.V - Serv.1 - 2019 - Corso - Conflitto d'interesse - modalità di accertamento e analisi casistica	56	90,20%
5	Le emissioni climalteranti e la norma UNI ISO 14064:04	11	100%
6	Terza Giornata - Rischi Specifici 2019	50	100%
7	Questionario consegna dati e elaborati prodotti dal GIS	22	95,5%
8	Corso sulla valutazione della capacità portante del patrimonio infrastrutturale di ponti, viadotti ed opere assimilabili	43	97,7%
9	Metodologia SMAV per la determinazione dell'indice di operatività strutturale degli edifici esistenti	25	100%
10	Formazione obbligatoria sull'utilizzo dei VDT 2019	449	100%
11	Questionario sulla consegna di dati e elaborati prodotti dal GIS	44	100%
12	Incontro di aggiornamento operatori time&work e referenti del personale	90	100%
13	Anno 2019 - Valutazione gestione esame idoneità ruolo conducenti	1340	99,7%
14	Indagine di qualità sportello unico	55	100%
15	Customer satisfaction associazioni sportive	196	99,5%

Nel corso del 2019 l'Ente ha svolto **n. 15** indagini di *customer satisfaction* rivolte complessivamente a n. 2.468 soggetti. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente quanto al livello di gradimento dei corsi effettuati, gli ultimi tre sono stati rivolti a soggetti esterni all'Amministrazione.

## RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

### Il contesto finanziario di riferimento

Anche per il 2019 la situazione finanziaria della Città metropolitana di Roma Capitale ha evidenziato una condizione di grave criticità conseguente alla contrazione delle risorse disponibili per l'esercizio delle funzioni di propria competenza. Ciò è stato determinato sia dalla riduzione delle entrate tributarie, sia come conseguenza delle manovre di finanza pubblica succedutesi negli anni.

In particolare, il contributo alla manovra di finanza pubblica per l'anno 2019 per l'Ente ammonta ad euro 272.394.269,32.

Tale manovra, a seguito delle difficoltà oggettive riscontrate da tutto il comparto delle Province e Città metropolitane, è stata parzialmente ridotta con specifici interventi di alleggerimento, determinando un contributo netto pari ad € 153.483.150,37.

L'impatto della manovra sul bilancio dell'Ente ha esplicitato effetti negativi in termini di competenza riducendo enormemente la capacità di spesa verso settori fondamentali quali viabilità ed edilizia scolastica, al fine di far fronte al cospicuo trasferimento al Bilancio dello Stato, quale contribuzione a tale manovra.

Anche in termini di cassa, però, la manovra di finanza pubblica ha fatto sentire enormemente i suoi effetti negativi. In particolare, attraverso meccanismo di contribuzione strutturato quale trattenimento alla fonte (Riscuotitore principale) delle entrate di competenza per Imposta Provinciale di Trascrizione (I.P.T.) ed addizionale RCAuto, si è verificato che gran parte delle suddette entrate siano state prelevate alla fonte senza nemmeno arrivare alla cassa dell'Ente, con evidenti riflessi negativi sulle disponibilità finanziarie.

Nell'annualità 2019 è stata trattenuta anche una rilevante quota di competenza dell'anno 2018 che nella stessa annualità non aveva trovato pienamente capienza.

Pertanto, l'effetto sull'annualità 2019 è stato amplificato e rispetto alla manovra di competenza dell'anno pari, come detto, a circa 153 mln di Euro sono stati trattenuti più di 218 mln di Euro determinando una evidente diminuzione della cassa alla fine dell'anno considerato.

Nonostante le difficoltà congiunturali sopra richiamate il Rendiconto 2019 della Città metropolitana di Roma Capitale si è chiuso con un avanzo di amministrazione di oltre 135 milioni di euro, non di molto inferiore rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (oltre 150 milioni di euro).

Di tale avanzo la parte disponibile è pari ad € 16.323.836,25, mentre la restante parte risulta vincolata come si evince dalla sottostante tabella:

**Tabella n. 4**

<b>TIPO VINCOLO</b>	<b>IMPORTO</b>
Fondo Crediti di dubbia esigibilità	35.697.963,54
Fondo Passività Potenziali	5.289.057,90
Fondo Passività Potenziali Società partecipate	488.243,49
Vincoli formalmente attribuiti dall'Ente	42.122.883,65
Vincoli di destinazione agli Investimenti	35.384.851,42
<b>TOTALE IMPORTI VINCOLATI</b>	<b>118.983.000</b>
Avanzo disponibile	16.323.836,25
<b>TOTALE AVANZO</b>	<b>135.306.836,25</b>

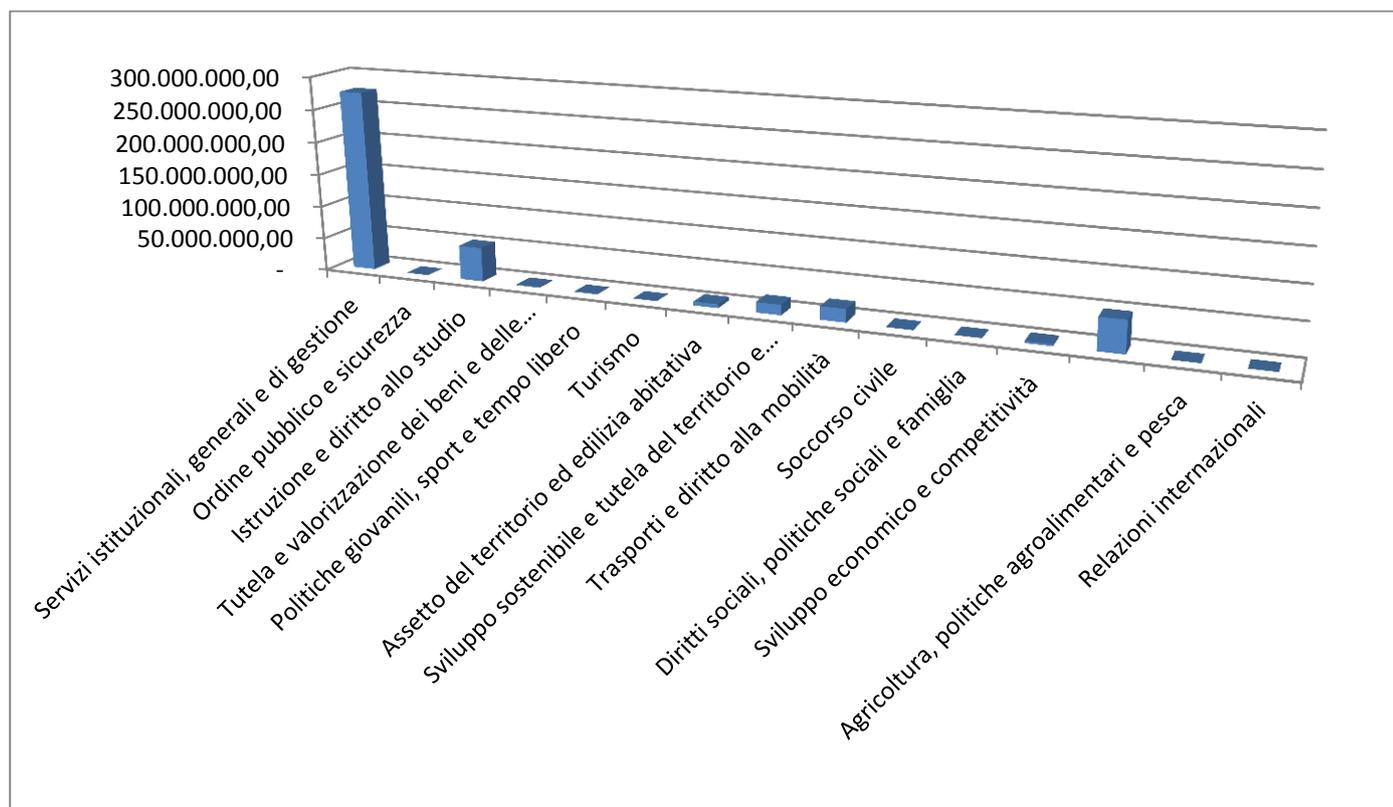
Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2019

### **SPESA CORRENTE**

Passando alla disamina della spesa corrente, nel corso dell'esercizio 2019, sono stati assunti impegni pari a circa il 91,48% 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 sia delle limitazioni imposte dalla normativa vigente con riferimento all'obbligo di contribuire alla manovra di finanza pubblica, sia delle limitazioni imposte dalla normativa vigente circa la possibilità di impegnare determinate tipologie di spese.

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

Grafico n. 9



Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

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

<b>Missione</b>	<b>Impegnato 2019</b>	<b>Impegnato 2018</b>	<b>Impegnato 2017</b>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	275.118.664,72	312.991.720,66	310.429.611,15
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	50.000,00
Istruzione e diritto allo studio	52.022.695,13	54.353.970,14	59.696.406,87
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1.290.708,71	1.207.038,01	1.307.714,27
Politiche giovanili, sport e tempo libero	277.622,00	325.318,00	319.270,00

Turismo	120.476,24	120.476,24	150.476,24
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	5.650.920,75	5.603.548,16	5.875.383,19
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	15.448.641,47	12.359.345,71	11.409.419,66
Trasporti e diritto alla mobilità	19.890.316,74	21.527.590,79	17.737.950,61
Soccorso civile	1.251.066,17	1.204.425,86	1.382.284,32
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	261.244,73	249.021,06	326.252,77
Sviluppo economico e competitività	2.859.937,94	3.820.445,36	3.641.623,99
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	47.593.258,86	68.889.512,67	69.654.420,96
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	27.948,24	84.234,97	118.379,76
Relazioni internazionali	346,15	266,05	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>421.813.847,85</b>	<b>482.736.913,68</b>	<b>482.099.193,79</b>

Prendendo in considerazione la percentuale di impegni rispetto al totale degli stanziamenti, sempre con riferimento al triennio 2017-2019, si ha le seguente situazione:

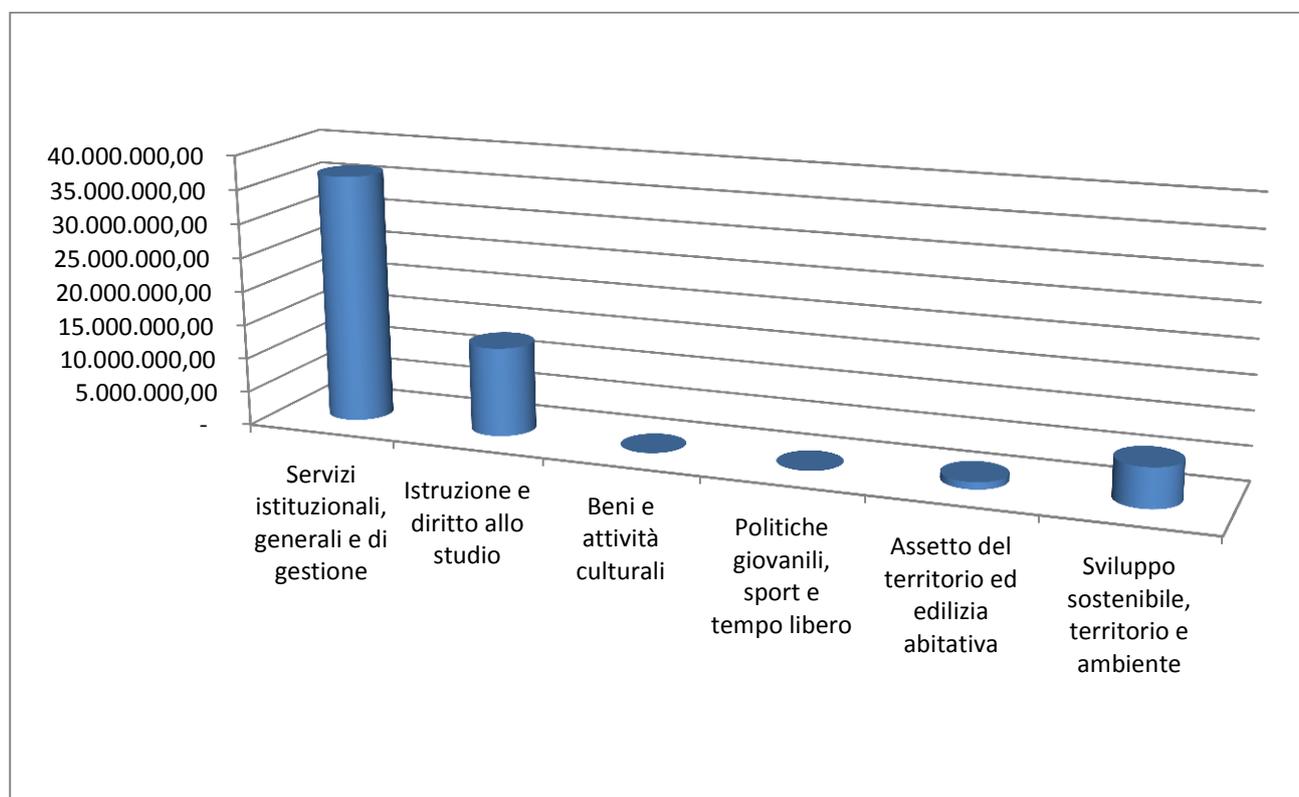
**Tabella n. 6**

<b>ANNO</b>	<b>% IMPEGNATO SU TOTALE STANZIATO</b>
2017	90,27
2018	91,36
2019	91,48

### SPESA IN CONTO CAPITALE

Per quanto riguarda, invece, la spesa in conto capitale nell'anno 2019 la Città metropolitana di Roma Capitale ha sostenuto, per investimenti connessi alle funzioni di propria competenza, la spesa di € 63.571.315,27 distinta sulla base di quanto riportato nel grafico che segue:

**Grafico n. 10**



Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

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

<i>Missione</i>	<i>Impegnato 2019</i>	<i>Impegnato 2018</i>	<i>Impegnato 2017</i>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	36.493.664,21	12.271.660,21	1.532.142,58
Istruzione e diritto allo studio	13.082.001,22	18.775.960,38	5.950.028,19
Beni e attività culturali	0,00	0,00	64.761,82
Politiche giovanili, sport e tempo libero	0,00	19.726,10	391.783,46
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1.042.007,11	171.384,23	9.340,25
Sviluppo sostenibile, territorio e ambiente	5.769.998,64	224.510,45	1.034.590,46
Trasporti e diritto alla mobilità	7.050.644,09	14.840.657,57	1.409.164,34
Soccorso civile	133.000,00	0,00	4.375,61
Diritti civili	0,00	0,00	139.868,11
Agricoltura	0,00	0,00	9.850,36
<b>Totale *</b>	<b>63.571.315,27</b>	<b>46.303.898,94</b>	<b>10.545.905,18</b>

\*comprensivo 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 2019, ha evidenziato un decremento rispetto all'anno precedente dovuto principalmente al protrarsi della contrazione del tributo RCAuto e dalla flessione delle immatricolazioni del mercato automobilistico, che hanno determinato un conseguente decremento di gettito del tributo I.P.T.

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 a seguito del costante recupero di efficienza del mercato assicurativo.

Con riferimento al gettito del tributo I.P.T. la Città metropolitana di Roma Capitale ha subito le conseguenze della flessione del mercato automobilistico, con l'aggravio derivante dalle immatricolazioni delle società di noleggio con sede nei territori delle Province Autonome 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 I.P.T. 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, anche per il 2019 non si sono ottenuti gli effetti sperati sui tributi I.P.T. e RCAuto, ovvero il rientro delle primarie società di noleggio in precedenza migrate nei territori delle Province Autonome.

In definitiva la migrazione delle società di noleggio verso le Province Autonome 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 e conoscenza della base imponibile, avvalendosi delle procedure di recupero coattivo con la notifica di ingiunzione di pagamento nei confronti dei comuni inadempienti anche con attivazione di procedure esecutive, nel 2019 è proseguita una graduale riduzione della base imponibile della Tassa Rifiuti (in particolare da parte di Roma Capitale) e dunque riduzione dell'addizionale di competenza della Città metropolitana.

Passando alla disamina dei trasferimenti regionali si ribadisce, così come già fatto nella relazione dello scorso anno, che 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 con l'invio delle schede delle partite debitorie/creditorie riconciliate alla Regione, per consentire alla stessa di procedere all'adozione degli atti conseguenziali ai fini del corretto recepimento nel bilancio regionale dei risultati del riallineamento.

Tale attività, che ha portato all'incasso di circa € 439 milioni nel triennio 2015/2017, è stata ripresa con sistematicità a partire da marzo 2018 con l'analisi dei singoli crediti maturati nei confronti della Regione Lazio finalizzata a determinare la corretta strategia di recupero. Sono state inviate note analitiche di sollecito alla Regione Lazio che, nel mese di novembre 2018, ha riscontrato le richieste con l'invio di partitari finalizzati all'aggiornamento della situazione credito/debito tra i due Enti condividendo ed avviando un comune lavoro di riconciliazione analitica su un blocco di posizioni equivalente a € 186 milioni.

A partire dal mese di luglio è stata trasmessa ai competenti uffici la documentazione relativa al primo stralcio dell'attività di riconciliazione di cui sopra, necessaria per l'iscrizione nel relativo bilancio regionale di quanto dovuto, corrispondente alla somma di € 10.728.000,61; inoltre, a seguito della formale richiesta di rientro, l'Amministrazione ha ricevuto complessivamente, nel periodo 2016/2019, ingenti versamenti pari a complessivi € 438 milioni (sia di parte corrente che capitale) di cui circa 242 mln nel 2016, 72 mln nel 2017, 73 mln nel 2018 e 50 mln alla data del 31.12.2019.

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

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

<b>TITOLO</b>	<b>IMPORTO 2019</b>	<b>IMPORTO 2018</b>	<b>IMPORTO 2017</b>
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	370.389.171,83	368.860.006,37	379.415.570,84
Trasferimenti correnti	109.877.272,67	153.789.438,53	136.617.630,69
Entrate extratributarie	15.849.206,51	18.331.363,44	16.503.560,65
Entrate in conto capitale	22.476.744,11	22.327.327,21	4.373.335,15
Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	11.601.665,86	59.013.753,86
<b>TOTALE</b>	<b>518.592.395,12</b>	<b>574.909.801,41</b>	<b>595.923.851,19</b>

Fonte: dati forniti dalla Ragioneria Generale

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

**Tabella n. 9**

<b>TITOLO</b>			
I e II			
<b>DESCRIZIONE TITOLO</b>			
Spese correnti e spese in conto capitale			
<b>Indice di tempestività dei pagamenti (giorni)</b>	<b>ANNO 2019</b>	<b>ANNO 2018</b>	<b>ANNO 2017</b>
	<b>16,65</b>	<b>18,96</b>	<b>26,74</b>

Fonte: Esposizione semplificata dei dati di Bilancio – Rendiconto di gestione anno 2019

Si evince come, per l'anno 2019, 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 2019, 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**

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 55,5% (815 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 44,4% (652 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in calo rispetto a quello che si registrava nei tre anni precedenti ovvero nel 2016 (anno in cui la percentuale del personale femminile era del 49%) ma in leggero miglioramento rispetto a quello dell'anno precedente, il 2018, in cui la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 43,7%. Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma Capitale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 41,9% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 29,4% e la categoria D con il 26,7% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2%.

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 per quello relativo al profilo di funzionario (categoria D). Nella fattispecie, infatti, il 51,9% dei funzionari in organico presso la Città metropolitana di Roma Capitale 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 30% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma Capitale.

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,1% ha meno di 30 anni, il 9,8% tra i 31 e i 40 anni, il 31,5% tra i 41 e i 50 anni, il 35,7% tra i 51 e i 60 anni, il 22,9% più di 60 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti, sono la fascia di età compresa fra i 51 e i 60 anni (35,7%) e quella compresa tra i 41 e i 50, anche se rileva segnalare la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni (22,9%), numerosità in crescita rispetto all'anno precedente in cui si attestava al 17,3%.

Uomini e donne si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 31 e 50 anni (il 46,6%) mentre ben il 62,9% 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.

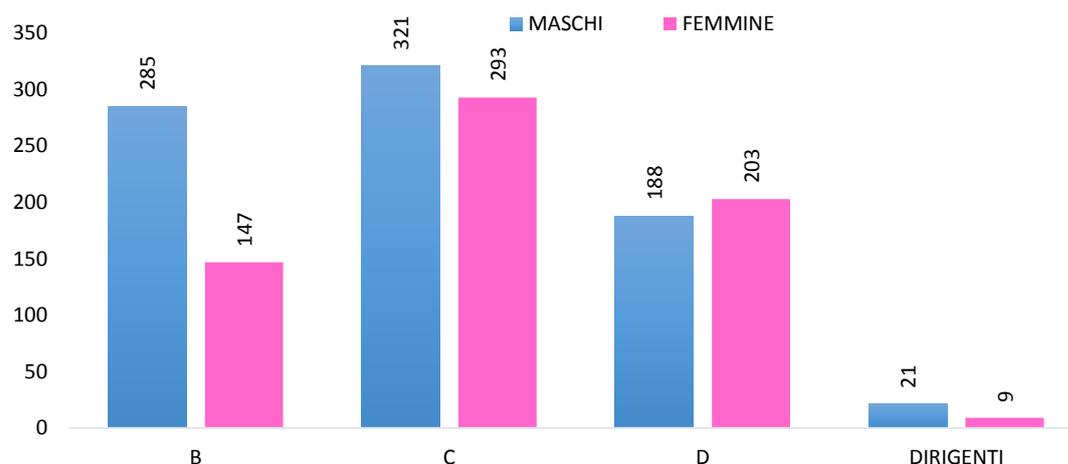
Interessante risulta anche l'analisi di genere all'interno di ogni fascia d'età: il 51,3% del personale della Città metropolitana di Roma Capitale con un'età compresa tra i 41 e i 50 anni è di genere femminile.

## I percorsi di carriera

Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma Capitale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 41,9% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 29,4% e la categoria D con il 26,7% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2%.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 51,9% del personale iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria C (il 52,3%), B (il 66% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 70% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 30% delle donne. Quest'ultimo dato, per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Se si pensa a 12 anni fa infatti, nel 2008, erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

**Grafico n. 11 - Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale: composizione di genere per categoria. Anno 2019**



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

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2019 erano 112 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 49% (55) sono state attribuite a donne e il restante 51% (57) agli uomini. Inoltre, il 27% delle funzionarie donne è titolare di posizione organizzativa mentre sono il 30% i funzionari uomini che ricoprono questo ruolo.

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale evidenzia una certa disuguaglianza retributiva differenziata a seconda delle categorie professionali. Nello specifico, a fronte di una retribuzione media, calcolata complessivamente per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore per le donne lavoratrici di 1.006,59 (pari al -4,3%), si rileva per le donne inquadrata nella categoria B la differenza maggiore pari a € 1.608,86 (percentualmente pari al -7,6%); di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di € 113,86 a quello dei loro colleghi maschi facendo registrare il differenziale minore.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, si evidenzia che oltre 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore, mentre il 14,9% è in possesso di una laurea magistrale. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: con la sola eccezione del Dottorato di ricerca, le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e laurea magistrale).

## Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,4% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 37 dipendenti (il 2,5% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 67,5% è composto da personale femminile, a conferma di come tale istituto contrattuale sia scelto

soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita e carichi familiari. Sempre con riferimento all'istituto contrattuale del part-time e alla tipologia di fruizione nel confronto fra personale femminile e maschile, le richieste di part-time verticale vedono protagonisti gli uomini mentre quelle di tipologia orizzontale sono appannaggio esclusivo delle donne. Inoltre, il 58,7% dei dipendenti che hanno usufruito della modalità di lavoro agile è rappresentato da personale femminile. Il fatto che il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne è confermato ulteriormente dalla modalità di fruizione dei congedi parentali (artt. 32, 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992. In entrambi i casi, infatti, sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti e, mediamente, per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano invece i colleghi maschi. Nel 2019 i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 17.048 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992, di questi ben 10.180, pari al 59,7%, sono stati goduti dal personale femminile.

In tema di formazione, il 55% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 10.397,5 ore) sono state fruite dalle donne. Nello specifico, analizzando i dati suddivisi per tipologia di formazione, si rileva uno sbilanciamento a favore del genere femminile delle ore fruite per l'aggiornamento professionale.

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

La Direttiva PCM 27 luglio 2019 di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), nell'aggiornare la Direttiva PCM 4 marzo 2011 sulle norme di funzionamento dei CUG, sottolinea il forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e la performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

In coerenza con il Piano triennale di Azioni Positive 2018 - 2020, allegato al ciclo della Performance, l'Ente ha realizzato:

- il rilancio del CUG attraverso la creazione di un link del CUG nell'Area di lavoro, costantemente aggiornato;
- la creazione della newsletter del CUG inviata ai dipendenti attraverso la rete intranet in collaborazione con la Comunicazione istituzionale;
- l'attivazione dell'Osservatorio di Genere della Città metropolitana di Roma Capitale in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità istituito presso la Direzione Generale, l'Ufficio Metropolitano di Statistica e, all'esterno dell'Ente, con l'Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere (GIO-Gender Interuniversity Observatory). L'Osservatorio di Genere della Città metropolitana di Roma è visionabile sul portale istituzionale nell'area "siti tematici";
- l'attivazione della modalità di Lavoro Agile.

## Il Benessere Lavorativo

Nonostante il perdurare delle limitate risorse economico-finanziarie disponibili, l'Ufficio del Benessere organizzativo del Dipartimento I ha tuttavia realizzato, nel corso dell'anno 2019, 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.*

Nell'ambito del progetto riferito al Pon "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020 - Progetto "Lavoro Agile per Il Futuro della Pa", a cui la Città metropolitana di Roma Capitale ha aderito, il 1° maggio 2019 è stato avviato, per la durata di un anno, il progetto sperimentale del lavoro agile che ha avuto tra i primari obiettivi quello di agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, nell'ottica di aumentare la soddisfazione e la motivazione personale e incidere positivamente sulla performance e quindi sulla qualità dei servizi erogati.

Il progetto di cui trattasi, rivolto a 150 dipendenti, ha previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per un giorno a settimana.

### 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.
- Attività di studio, ricerca e analisi ai fini del convenzionamento con operatori economici per l'utilizzo, da parte dei dipendenti e del proprio nucleo familiare, dei servizi/prodotti offerti a prezzi agevolati.
- Convenzione con la Polizia di Stato per l'utilizzo delle strutture ricreative e sportive da parte dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale e dei loro familiari per gli anni 2019-2021.
- Convenzione con il Dopolavoro del Ministero della Salute per l'utilizzo di posti di asilo nido del Ministero della Salute (Bando Asilo nido 2019-2020) da parte dei figli dei dipendenti della CMRC.

## La formazione 2019

Il competente Servizio 2 del Dipartimento I nel 2019 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. n. 81/2008 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 proseguito l'attività degli anni precedenti programmando e gestendo 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.

Sono stati formati i dipendenti sulla sicurezza base e per rischi specifici da VDT. Inoltre, sono state realizzate le terze giornate dedicate ai rischi specifici e stress da lavoro correlate nonché alle problematiche della sicurezza legate al cd. "lavoro agile".

Dopo aver predisposto un programma ad hoc adattato allo specifico profilo professionale, sono state organizzate apposite edizioni dedicate al personale della Polizia Locale. È stata inoltre organizzata una sessione di aggiornamento per RLS "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza".

Per quanto concerne le figure specifiche, in collaborazione con l'Acquario Romano, partner operativo dell'Ordine degli Architetti di Roma, è stato organizzato il corso di aggiornamento di 40 ore per i "Coordinatori della sicurezza nei cantieri" rivolto a 30 dipendenti tecnici dell'Ente, nominati con apposito incarico.

Collaborando con il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco è stata organizzata la formazione Antincendio - Rischio Elevato - rivolta alle Squadre di emergenza. È stata formata una classe per quanto riguarda l'Aggiornamento ed è stata pianificata la formazione - corso Base, Aggiornamento - da svolgere nel 2020.

Il Servizio, nel corso del 2019, ha provveduto, quindi, a formare in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: 439 dipendenti sulla sicurezza base, 478 per rischi da videoterminale, 577 sui rischi specifici. Sono stati inoltre formati, con le edizioni dedicate alla Polizia Locale, ulteriori 149 dipendenti. Le edizioni sulla sicurezza relativa al "Lavoro Agile" hanno visto la partecipazione di 144 dipendenti. Con l'edizione specifica per "RLS" sono stati formati 8 dipendenti. Per Antincendio sono stati formati 25 dipendenti. Infine, sono stati aggiornati 30 Coordinatori della sicurezza nei cantieri.

Per quanto riguarda la formazione in materia di **Trasparenza e Anticorruzione** (prevista dalla Legge n. 190/2012), il Servizio, dopo aver stipulato nel 2018 l'Accordo Quadro con l'Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio "Arturo Carlo Jemolo", ha concordato con lo stesso un progetto formativo, validato dal Segretario Generale, in materia di Anticorruzione, Contrattualistica Pubblica, Trasparenza e Privacy, rivolto a circa 400 Funzionari dell'Ente. Il progetto è stato formalizzato mediante un Accordo Operativo tra le parti. Sono state realizzate quattro edizioni della giornata introduttiva a Palazzo Valentini di presentazione del progetto e della realtà organizzativa dell'Ente alla luce della vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Alle 4 giornate hanno partecipato 345 dipendenti. Con le 10 edizioni del corso, realizzate presso la sede dell'Istituto Jemolo, sono stati formati 350 dipendenti (di questi 337 hanno avuto diritto all'attestato).

Sfruttando le opportunità gratuite, il Servizio ha aderito anche per il 2019 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 2018 e svolti nel 2019, curando le procedure di rinuncia e di sostituzione. In totale, nel 2019, su 126 dipendenti candidati, 58 sono stati autorizzati dall'INPS alle attività formative riferite al progetto Valore PA bando 2018 e realizzate nel 2019.

Il corso gratuito sulla "Nuova disciplina degli appalti pubblici e dei contratti di concessione", organizzato dalla SNA nel 2017 in modalità e learning e proseguito nel 2018 con un modulo in aula,

ha visto nel 2019 l'organizzazione di ulteriori 5 giornate formative in aula focalizzate sulla figura del RUP/Project Manager. La SNA ha riservato all'Ente la possibilità di far partecipare 2 Unità, il Servizio ha dunque individuato i dipendenti da coinvolgere e ne ha monitorato la partecipazione.

Dando seguito ad una segnalazione del Dipartimento VI, il Servizio ha aderito al progetto gratuito "Supporto alle amministrazioni pubbliche impegnate nei processi di regolamentazione, organizzazione, pianificazione, efficienza nel settore dei servizi pubblici locali a rete di rilevanza economica - Progetto ReOpen SPL, curando la procedura di iscrizione del dipendente da coinvolgere nella suddetta attività formativa e monitorandone la partecipazione.

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 a 7 seminari, per un totale di 14 unità di personale (incluso un Dirigente) formate.

Relativamente ai corsi specialistici, facendo seguito ad una specifica richiesta del Dipartimento IV, è stato organizzato un corso su "Le emissioni climalteranti e la norma UNI ISO 14064:04" a cui hanno partecipato 11 dipendenti. Sono state aggiornate, con una Docenza in sede, 9 persone dell'Ufficio "Pensioni", alla luce delle importanti novità normative in ambito previdenziale.

Dando seguito all'esigenza formativa segnalata dall'Ufficio Sistema Informativo Geografico, è stato organizzato presso la sede dell'Ente un corso sul Software Open Source "Q Gis" che ha coinvolto sia dipendenti del Sistema Informativo Geografico che altri dipendenti del Dipartimento VI interessati all'utilizzo della Piattaforma. Il Corso è stato articolato in due fasi. La prima fase, "Q Gis Base" ha visto un totale di 18 partecipanti. La Seconda parte del corso, "Gestire GeoDB con Q GIS", ha visto la partecipazione di 8 dipendenti del Sistema Informativo Geografico. Questa seconda fase di livello avanzato è stata realizzata al fine di accrescere la professionalità e la competenza dei partecipanti per poter mettere le abilità acquisite a disposizione degli altri Uffici dell'Ente interessati all'utilizzo di software geografici.

Sempre in relazione alla formazione specialistica, l'Ufficio Sviluppo Risorse Umane/Formazione ha collaborato con il Dipartimento II e il Dipartimento VI alla realizzazione di progetti formativi rivolti al personale tecnico, fornendo supporto organizzativo, logistico e facendo da centro di raccolta delle domande di partecipazione e delle conseguenti convocazioni. In particolare, il Servizio 2 del Dipartimento II ha organizzato, in collaborazione con ASS.I.R.C.CO (Associazione Italiana Recupero e Consolidamento Costruzioni), 2 giornate formative su "La riabilitazione strutturale del patrimonio edilizio tra vulnerabilità, tecniche d'intervento e finanziamenti", aperto all'utenza esterna a cui hanno partecipato 25 dipendenti dell'Ente a titolo gratuito. Con il Dipartimento VI, nell'ambito di un Accordo di collaborazione con il Dipartimento di Architettura dell'Università degli Studi Roma Tre, sono stati organizzati i due seminari introduttivi per due diversi progetti pilota: uno su "Metodologia SMAV per la determinazione dell'indice di operatività strutturale degli edifici esistenti", l'altro sulla "valutazione della capacità portante del patrimonio infrastrutturale di ponti, viadotti ed opere assimilabili della Città metropolitana di Roma Capitale". Alla giornata formativa sulla "Metodologia SMAV" hanno partecipato 40 dipendenti, mentre a quella sulla "valutazione della capacità portante del patrimonio infrastrutturale di ponti, viadotti ed opere assimilabili" hanno partecipato 48 dipendenti.

È stato fornito supporto alla Direzione del Dipartimento I nell'organizzazione di una giornata Formativa sul Lavoro Agile ed è stato garantito il tutoraggio dell'aula. In totale sono stati formati 165

dipendenti, compresi i Dirigenti, ai quali è stato illustrato in primis la ratio e la finalità della normativa sul lavoro agile.

Per quanto riguarda il gradimento riscontrato, la formazione su Sicurezza base e VDT (22 classi) ha avuto un indice di gradimento pari al 94,50% (su 449 questionari raccolti).

Il Corso "Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza" ha avuto un gradimento dell'85,71% (su 7 questionari raccolti). Il seminario sulla "Metodologia SMAV per la determinazione dell'indice di operatività strutturale degli edifici esistenti" ha avuto un gradimento del 94,85% (su 25 questionari raccolti). Il Corso sulla "Valutazione della capacità portante del patrimonio infrastrutturale di ponti, viadotti ed opere assimilabili della Città metropolitana di Roma Capitale" ha avuto un gradimento del 93,87% (su 42 questionari raccolti).

Il corso sulle "Emissioni climalteranti" ha avuto un gradimento del 90,07% (su 11 questionari raccolti).

Il Corso "Q Gis" ha avuto un gradimento del 96,29% (su 9 questionari raccolti).

Il Corso "Anticorruzione, Contrattualistica Pubblica, Trasparenza e Privacy" (10 edizioni) ha avuto una percentuale di gradimento pari all'88,29%. I dati relativi al corso sono stati trasmessi all'Ufficio dall'Istituto Jemolo senza il numero totale dei questionari erogati.

La media delle percentuali di gradimento, calcolata su 543 questionari raccolti, al 31/12/2019 è del 91,94%.

Oltre che alla formazione rivolta al personale dell'Ente, il Servizio ha mantenuto l'attenzione sul ruolo di "assistenza tecnica ai Comuni dell'Area Metropolitana", in applicazione dei principi della Legge n. 56/2014. Continuando il progetto definito nel 2018, l'Ufficio Formazione ha analizzato le schede dei fabbisogni formativi pervenuti dai comuni dell'Area metropolitana, costruito il database dedicato ai fabbisogni formativi dei comuni dell'Area metropolitana sulla base delle analisi svolte e raccolto i nominativi del personale da coinvolgere progettando un percorso in materia di "Anticorruzione e trasparenza" sottoposto all'attenzione del Segretario Generale.

## **La salute e la sicurezza del personale dipendente**

Di seguito i dati trasmessi dal Servizio 1 del Dipartimento I inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2019, 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. 10

<b>VISITE EFFETTUATE ANNO 2019</b>		
<b>MESE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Gennaio	19	16
Febbraio	6	0
Marzo	4	7
Aprile	4	2
Maggio	0	0
Giugno	14	11
Luglio	65	29
Agosto	0	0
Settembre	69	15
Ottobre	0	1
Novembre	1	0
Dicembre	2	0

## **IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **Fasi, Soggetti, Tempi e Responsabilità**

Il processo di redazione della Relazione sulla performance trova la sua fonte normativa nell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017. In particolare, l'art. 10 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno tale Relazione, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli

obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La Relazione 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 desunte dall’attività svolta dal Servizio in materia di controllo di gestione, mediante l’utilizzo dell’applicativo informatico SIPEG e dai documenti contabili di natura consuntiva.

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

Da quanto esposto nelle precedenti pagine risulta evidente come anche nel 2019, in analogia a quanto determinatosi negli ultimi anni, 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 2019 nel mese di marzo e, successivamente a questo, all’approvazione del PEG 2019 avvenuta ad aprile. Anche se rispetto agli anni passati, va comunque rilevato un miglioramento poiché tali approvazioni sono intervenute in un periodo antecedente, collocabile quanto meno nel primo semestre dell’anno.

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.

Inoltre, come già accennato precedentemente, anche alla luce del fatto che l’approvazione dei documenti di programmazione è avvenuta in corso d’anno, si è potuti intervenire con delle modifiche agli obiettivi di PEG sulla base delle apposite richieste pervenute da alcune strutture che avevano necessità di apportare variazioni ad alcune particolari sezioni dell’obiettivo (denominazione, descrizione, risultato atteso ed indicatori) o, in alcuni casi, su tutte tali sezioni in maniera più o meno consistente.

Ciò è stato possibile anche in virtù del monitoraggio effettuato con riferimento al primo semestre che ha permesso di evidenziare alcune criticità e/o la necessità di rimodulare gli obiettivi esecutivi alla luce di mutate esigenze intervenute in corso d’opera.

Pertanto, nel corso del 2019, sono state approvate due Deliberazioni del Consiglio Metropolitan di variazioni del PEG, di cui una nel mese di ottobre e l’altra a novembre (cfr. Deliberazioni n. 33/2019 e n. 35/2019).

Inoltre, sempre nell’ottica di un miglioramento del ciclo della performance ed alla luce delle esperienze maturate nel corso degli anni nel rapporto tra l’Ufficio “Controllo Strategico e di Gestione” e la Comunità dei *Controller* dell’Ente, è stata predisposta all’interno dell’applicativo SIPEG una specifica sezione dedicata alle FAQ - le domande e le richieste di chiarimento più frequenti - con la quale supportare e fornire un ulteriore ausilio ai referenti per il controllo di gestione, sia nella fase di predisposizione degli obiettivi di PEG che in quella di rendicontazione degli stessi.