
ROMA



Roma Capitale
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2022-2024

Adottato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 221 del 24 giugno 2022

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 di Roma Capitale

PREMESSA

SEZ 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZ 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

SEZ 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.2 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di Roma Capitale

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Piano della Formazione

3.5 Piano delle Azioni Positive

SEZ 4) DIGITALIZZAZIONE, SEMPLIFICAZIONE E ACCESSIBILITA'

SEZ 5) MONITORAGGIO

Allegati al PIAO

Allegati sezione 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2022 – 2024

2.2) Piano dettagliato degli obiettivi 2022 - 2024

Allegati sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano:

3.1) Funzionigramma di Roma capitale

3.2) Allegati al POLA

3.3) Appendice Piano della Formazione

3.4) Appendice Formazione del personale educativo-scolastico

PREMESSA

Il processo di Riforma. La normativa di riferimento

Roma Capitale adotta il presente Documento in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6^r del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto a partire dal 2022, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di approvare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito PIAO).

L'art. 6 del decreto, al comma 2, oltre a stabilire che il Piano ha durata triennale e che viene aggiornato annualmente, ne illustra i contenuti obbligatori.

In ragione delle tematiche trattate, rispetto ai documenti attualmente previsti dalla disciplina normativa e regolamentare di riferimento degli enti locali, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- a) Il Piano degli obiettivi - Piano della *Performance*
- b) Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)
- c) Il Piano Triennale fabbisogno personale
- d) Il Piano della Formazione Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)
- e) Il Piano della Formazione
- f) Il Piano delle Azioni Positive (PAP)
- g) Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione.

Il contenuto programmatico dei suddetti documenti, nell'intenzione del legislatore, dovrebbe confluire nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, da strutturare in sezioni e sotto-sezioni tematiche.

Tuttavia il quadro regolatorio delineato dal predetto Decreto 80/2021 non ha nei mesi successivi trovato compiuta attuazione.

In primo luogo, il D.L. n. 228 del 2021, c.d. "mille proroghe", convertito nella Legge n. 15 del 28 febbraio 2022, ha disposto un primo slittamento al 30 aprile 2022 del termine inizialmente fissato al 31 gennaio per la prima adozione del documento.

Successivamente è intervenuto il D.L. n. 36/22 concernente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (c.d. Decreto PNRR 2) che ha ulteriormente procrastinato al 30 giugno 2022 la scadenza per l'adozione del PIAO.

Inoltre, ad oggi non sono risultano ancora approvati i provvedimenti normativi, prefigurati dal Decreto 80/2021 al fine di dare completa attuazione alla riforma avviata. Non sono stati emanati i previsti D.P.R. finalizzati ad individuare gli adempimenti da abrogare per effetto dell'adozione del PIAO, né il Decreto Ministeriale volto a definire lo schema-tipo del documento.

Pertanto, l'Amministrazione capitolina, nel corso del primo semestre 2022, nelle more della compiuta attuazione della riforma di cui sopra, ha adottato molti dei documenti programmatici sopra elencati entro le rispettive scadenze definite dalle normative di settore.

In ordine rigorosamente cronologico risultano essere stati adottati i seguenti documenti:

- Piano triennale fabbisogno (DGC n. 16 del 28/1/2022)
- Piano della formazione (prot. AQ/4545 del 30/12/2021))
- Piano delle azioni positive (DGC n. 389 del 29/12/2021)
- Piano triennale di Prevenzione alla Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) (DGC n. 139 del 29/4/2022)

- Piano Esecutivo di Gestione – parte risorse (DGC n. 109 del 7/04/2022)

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si anticipa che il presente PIAO nella trattazione dei contenuti riferiti ai documenti di cui sopra, opera un espresso rinvio ai relativi ai Piani già approvati.

Premesso quanto sopra in ordine ai Piani già approvati nel corso del primo semestre 2022, occorre invece evidenziare che nel presente documento trovano esaustiva rappresentazione:

le direttrici della Programmazione strategico-operativa - formalizzati nelle annualità precedenti nel Piano della Performance – che sono esposti nella sottosezione 2.2) valore pubblico, performance e anticorruzione;

Il Piano degli Obiettivi 2022 – 2024 formalizzato nell'allegato 2.2) del presente documento.

Per quanto concerne invece l'organizzazione del lavoro agile ed il correlato Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), introdotto dal D.L. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni nella legge n. 77 del 2020, Roma Capitale, dopo aver compiutamente adempiuto a tutte le prescrizioni di legge in tema di applicazione del lavoro agile nel periodo emergenziale ed aver proceduto ad un'analisi approfondita delle azioni da porre in essere per garantire il rispetto delle prescrizioni del citato D.L. 34/2020, ha predisposto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, che è rappresentato nella sezione 3.2) del presente documento.

Per quanto sopra rappresentato, con l'approvazione del PIAO si procede alla contestuale adozione:

- del **Piano degli Obiettivi e del Piano della performance 2022 – 2024** di Roma Capitale, di cui all'art. 169 comma 3-bis del D.lgs. 267/2000
- del **Piano organizzativo del Lavoro agile** di cui all'art. 263 del D.L. 34/2020.

Corre infine l'obbligo di sottolineare che le prescrizioni normative finora emanate in materia, non hanno fornito specifiche indicazioni in ordine alla procedura di modifica/variazione del PIAO.

Pertanto, Roma Capitale, nelle more dell'individuazione di specifiche modalità, in continuità con le procedure in uso negli esercizi precedenti ed in coerenza con le previgenti norme regolatrici degli adempimenti connessi ai documenti ora assorbiti dal PIAO, procederà ad adottare deliberazioni di variazione del PIAO stesso, ogni volta che sarà necessario aggiornare i contenuti delle sezioni e del documento.

SEZIONE 1
**SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

ROMA



Tipologia P.A.	Ente Locale
Denominazione	Roma Capitale
Sede istituzionale	Piazza del Campidoglio n. 1 – 00186 Roma
Sito istituzionale	www.comune.roma.it
Telefono	060606
PEC	protocollo.segretariato@pec.comune.roma.it
Codice fiscale	02438750586
P.IVA	01057861005

Territorio	(articolato in 15 Municipi)	1.287 kmq
Popolazione residente	(dato aggiornato al 31/12/2020)	2.822.981
Numero dipendenti	(dato aggiornato al 31/12/2021)	22.078

IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO E L'AMMINISTRAZIONE

Il contesto internazionale e nazionale nel quale si innesta il processo di programmazione economico finanziaria 2022 – 2024 del Governo e delle realtà locali è caratterizzato da connotati di eccezionalità derivanti da eventi imprevisi ed imprevedibili occorsi su scala mondiale.

La crisi pandemica che dai primi mesi del 2020 condiziona la vita sociale ed economica del Paese e del mondo intero ha reso necessaria l'adozione di misure straordinarie a livello nazionale e internazionale.

In questa situazione il Governo ha dovuto attuare politiche straordinarie in campo sanitario, per contrastare il diffondersi della pandemia, ed in campo economico per superare la conseguente crisi e garantire la ripresa del sistema-paese.

Sul fronte sanitario, tuttavia, la situazione negli ultimi mesi ha fatto senza dubbio registrare una netta evoluzione positiva. Ciò è avvenuto grazie a misure preventive ben calibrate, al grande sforzo del personale sanitario, alla consapevole disciplina dimostrata dai cittadini e principalmente all'avanzamento della campagna di vaccinazione contro il Covid-19.

Buone notizie sono anche giunte anche in campo economico, in cui si preannuncia una rilevante crescita del PIL reale nel breve-medio termine che, sostenuta anche dal graduale ritorno ai normali livelli di apertura nelle attività sociali, culturali e sportive, dovrebbe raggiungere il livello di PIL trimestrale pre-crisi entro la fine del 2022.

Tuttavia, tali prospettive di ulteriore recupero possono essere influenzate positivamente dal superamento della pandemia e dal conseguente aumento domanda mondiale, ma anche influenzate dalle carenze di materiali e componenti e dai forti aumenti dei prezzi dell'energia registrati negli ultimi mesi, fattori che impattano anche sui costi di produzione delle imprese e possono ostacolarne i piani di produzione.

Dopo questa prima tappa fase si dovrebbe realizzare la vera e propria espansione economica, che porterà la crescita del PIL e dell'occupazione nettamente al disopra dei ritmi registrati nell'ultimo decennio.

L'espansione dell'economia italiana nei prossimi anni sarà sospinta da favorevoli condizioni monetarie e finanziarie, dal ritrovato ottimismo delle imprese e dei consumatori e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che rappresenta un'occasione inedita per rilanciare il nostro Paese all'insegna della sostenibilità ambientale e sociale.

Le proiezioni economiche preannunciano che nel 2024 il PIL dovrebbe attestarsi al disopra del trend pre-crisi nel 2024 e che dal 2025, anche grazie ai due anni rimanenti del PNRR, vi dovrebbero essere concrete opportunità di accrescere il prodotto, l'occupazione e il benessere dei cittadini italiani in misura ben superiore a quanto si sarebbe potuto immaginare prima della crisi.

Nel triennio 2022-2024 inoltre il più alto livello di PIL e il minor deficit faranno anche sì che il rapporto tra debito pubblico e prodotto vada progressivamente scendendo. Pertanto per tutto questo periodo, ipotizzando che il grado di restrizione delle attività economiche e sociali legato al Covid-19 si vada via via riducendo, l'intonazione della politica di bilancio resterà espansiva fino a quando il PIL e l'occupazione avranno recuperato non solo la caduta, ma anche la mancata crescita rispetto al livello del 2019. In base alle proiezioni aggiornate, si può prevedere che tale condizione sarà soddisfatta a partire dal 2024. Da quell'anno in poi, la politica di bilancio dovrà essere maggiormente orientata alla riduzione del disavanzo strutturale e a ricondurre il rapporto debito/PIL al livello pre-crisi (134,3 per cento) entro il 2030.

In conclusione, per l'Italia le prospettive vanno nella direzione della crescita dell'economia e di graduale riduzione del deficit e del debito pubblico, grazie a una politica di bilancio espansiva nei prossimi due anni e poi gradualmente più focalizzata sulla riduzione del rapporto debito/PIL.

Ovviamente perché ciò si verifichi è determinante la completa realizzazione del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal *Next Generation EU (NGEU)* e da ulteriori risorse nazionali.

In tal senso l'obiettivo prioritario del governo è di garantire la crescita economica quale fattore abilitante della sostenibilità ambientale, sociale e finanziaria. Dati i problemi strutturali che si

trascinano da troppo tempo e la pressante esigenza di contrastare i cambiamenti climatici, l'obiettivo è di conseguire una crescita non meramente quantitativa, ma rispettosa dell'ambiente e compatibile con i target di riduzione dell'inquinamento fissati dal *Green Deal* europeo. E, inoltre, di realizzare una crescita che offra maggiori opportunità di lavoro e sviluppo personale e culturale ai giovani, realizzi la parità di genere e riduca gli squilibri territoriali. Per il conseguimento di tali risultati appare fondamentale il contributo che le Regioni e gli Enti Locali, possono fornire nei settori di rispettivo intervento.

Da questo punto di vista, le risorse del PNRR, ripartite ad ogni livello decisionale della P.A. consentiranno di mettere in campo, a partire dal 2022, anche a livello decentrato importanti interventi volti alla ripresa economica e sociale.

Nelle pagine seguenti, verranno presentate le principali direttrici della programmazione di Roma Capitale per gli anni 2022 – 2024 definite alla luce del contesto locale in cui l'Amministrazione è chiamata ad operare.

Il territorio

Per comprendere il contesto all'interno del quale opera Roma Capitale, è necessario dare conto dei macro indicatori connessi al territorio, alla popolazione e al tessuto socio-economico della città.

In particolare, si deve evidenziare come Roma Capitale presenti un'estensione territoriale pari a 1.287 km²; quella municipale, invece, varia dal più piccolo – il Municipio II con 19,7 km² – al più grande – il XV con 187,3 km².

Nello specifico, difatti, il territorio cittadino è suddiviso in 155 zone urbanistiche, istituite nel luglio del 1977, sulla base di criteri di unitarietà urbanistica, e caratterizzate da un codice alfanumerico; quest'ultimo costituito dal numero dell'organismo di decentramento (Circoscrizione/Municipio) e da una lettera che indica la relativa porzione territoriale.

In seguito all'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, nel 2013, e alla successiva deliberazione di Assemblea Capitolina n. 11/2013, si è verificata, tuttavia, una ridefinizione delle delimitazioni territoriali dei Municipi, nonché una riduzione del numero degli stessi (da 19 a 15).

L'estensione territoriale dei 15 Municipi, dunque, risulta attualmente pari o superiore a quella di molte città italiane di media grandezza; i Municipi di dimensioni più ridotte, ossia I – II – V, sono situati nell'area centrale della città, a differenza di quelli più estesi, ovvero XV e IX.

In termini di "suolo consumato", Roma registra, nel 2020, uno sfruttamento pari quasi al 24%(30.255 ettari); tuttavia, a livello percentuale, il valore risulta inferiore ad altre città italiane, quali Torino, Napoli e Milano. (Rapporto Inspra 2021)

Il territorio capitolino presenta, inoltre, una densità abitativa pari a 2.193,8 abitanti per km², con picchi riguardanti il Municipio V (8.916,7 abitanti per km²) ed i Municipi I e II collocati nella zona centrale della città (rispettivamente 8.236,1 e 8.441,9 abitanti per km²). Di contro, quelle meno densamente abitate sono le aree afferenti al Municipio XV (851 abitanti per km²) e al Municipio IX (997,4 abitanti per km²).

Dal confronto con gli altri grandi Comuni, Roma risulta essere, in aggiunta, quello con la più alta densità di aree verdi, pari al 35,7% dell'intera superficie comunale.

Nel dettaglio, il verde pubblico cittadino è costituito da differenti tipologie, quali il verde urbano (48.165.476 mq), le aree naturali e i parchi agricoli (415.000.000 mq). In termini di superficie agricola totale, invece, il Comune raggiunge un'estensione pari a 565.008.300 mq.

In particolare, i metri quadri di verde urbano in manutenzione al Dipartimento Tutela Ambientale risultano quasi 43.000.000 mq, per un totale di 1.594 aree.

Si deve, tuttavia, segnalare come all'incremento della superficie gestita non sia corrisposto nel tempo un aumento delle proprie risorse deputate alle opere di giardinaggio. Dopo un decennale di decremento, difatti, solo nel 2019, grazie all'assunzione di nuovo personale, il numero di giardinieri è arrivato a quota 365 (con una media di 117.000 mq di verde da gestire per ciascuna unità).

Per quel che riguarda il fronte interventi, invece, è necessario evidenziare come, a partire dal 2014, quelli di manutenzione ordinaria siano diminuiti, toccando il minimo nel 2020 (16.686 interventi).

Al contempo, nello stesso anno, si registra una crescita delle manutenzioni straordinarie (1.119) e delle potature (circa 5 mila interventi in più rispetto al 2019). Si attestano, invece, su una media di 1.200 annui gli interventi di carattere puramente emergenziale.

In un'ottica di maggior decentramento, si ricorda inoltre come, attraverso la Deliberazione della Giunta Capitolina n. 361 del 21 dicembre 2021, siano stati trasferiti ai Municipi la gestione e la manutenzione delle aree verdi inferiori ai 20.000 mq.

La Popolazione

La popolazione iscritta all'Anagrafe di Roma, alla data del 31.12.2020, è pari a 2.822.981 unità, con un ammontare in calo dello 0,9% rispetto al 2019; risulta, in particolare, predominante la quota femminile (52,7%) rispetto a quella maschile (47,3%).

La dimensione demografica media, invece, è di poco inferiore a 190.000 abitanti; il Municipio VII risulta il più popoloso (300.720 abitanti), mentre il meno popoloso è l'VIII (129.152 abitanti).

Le famiglie anagrafiche, sempre al 31.12.2020, sono circa 1.349.320 con una leggera preponderanza dei celibi/nubili (45,9%) rispetto ai coniugati/e (43%); esigua, invece, la percentuale degli "uniti/e civilmente" (0,1%).

Da evidenziare, inoltre, come quasi la totalità della popolazione romana viva in famiglia. In particolare, la dimensione media delle famiglie romane è di 2,1 componenti, un valore stabile rispetto agli ultimi tre anni ed in linea con il dato nazionale; al contempo, si deve segnalare come anche la percentuale di nuclei monocomponenti non subisca rilevanti modifiche, attestandosi, nel 2020, al 44,7%.

A livello territoriale, è il Municipio I a far registrare un valore superiore alla media (58,5%), quello più basso appartiene, invece, al Municipio VI (36,6%).

In termini di età la popolazione romana registra una media di 46,1 anni e un indice di vecchiaia pari a 179,8, ovvero, per 100 bambini, di età compresa tra 0 e 14 anni, si contano circa 180 persone di età pari o maggiore a 65 anni.

Nello specifico, la distribuzione per grandi classi d'età è la seguente: 12,8% da 0 a 14 anni; 64,3% da 15 a 64 anni; 22,9% da 65 anni in su. Dal confronto dei profili maschile e femminile, emerge la preminenza dei maschi fino ai 40 anni e la netta preponderanza delle femmine dai 65 anni in su; nella classe d'età over 85 sono presenti, invece, solo 50 uomini ogni 100 donne.

Da un esame a livello municipale, emergono, in aggiunta, notevoli differenze in ordine alla distribuzione dell'indice di vecchiaia: il Municipio I, con un indice pari a 253,7 risulta essere il più vecchio (seguito da II, VIII e XII); quello più giovane il Municipio VI, con 109,7 (seguito da IX – X – XIV e XV).

In termini di "tasso generico di natalità", invece, la percentuale risulta del 6,6% (in lieve calo rispetto al 7,1% del 2019) e con un dato riguardante i nati vivi pari a 17.245 di cui il 17% di nazionalità straniera, dato da considerarsi stabile rispetto al 2019.

Si deve evidenziare, inoltre, come il 32,1% delle nascite si concentri nella classe d'età materna 30 – 34 anni, mentre il 63,7% nella classe 30 – 39; solo nel 6% dei casi si registra un'età della madre pari o inferiore a 25 anni.

In un'ottica più generale, l'analisi sul decennio 2011 - 2020, svolta dall'Ufficio di Statistica di Roma Capitale ha, altresì, mostrato come la popolazione complessiva di Roma sia diminuita del 2,2%, con dinamiche diverse all'interno dei vari municipi.

Alcuni di questi hanno infatti registrato degli incrementi, seppur contenuti, come il Municipio IX (+3,2%) e il XIV (+2,1%), mentre in altri il calo demografico è risultato netto, come nel caso dei Municipi I (-16,1%) e II (-4,7%).

Al contempo, il tasso generico di mortalità, nel 2020, risulta essere pari all'11% (dato in crescita rispetto al 9,9% del 2019); nello specifico il numero dei decessi dei residenti a Roma ammonta a

31.172 (di cui 27.523 in territorio comunale), con una crescita del 10,2% rispetto all'anno precedente.

Rapportando tale dato con il fattore "anagrafico", emerge che l'89,5% dei decessi è legato alla popolazione di età pari o maggiore a 65 anni (percentuale in aumento rispetto al 2019), il 47%, invece, alla popolazione di età pari o maggiore a 85 anni; solo lo 0,95% dei deceduti risulta avere meno di 40 anni.

A livello municipale, i tassi di mortalità si attestano tra l'8,8 % e il 13,2%; il Municipio VII, il più numeroso della Capitale, registra il maggiore livello di mortalità assoluta (3.708 decessi). Il tasso di mortalità più elevato appartiene, nello specifico, al Municipio VIII (13,2%), mentre quello minimo è registrato nel Municipio VI (8,8%).

Risulta, tuttavia, fondamentale tener conto anche del fattore Covid-19, ed ampliare l'analisi ai primi 12 mesi di emergenza sanitaria (marzo 2020 – febbraio 2021).

Procedendo in quest'ottica, il numero dei decessi registrati a Roma raggiunge quota 34.963 individui, di cui 28.340 residenti nella Capitale e con una percentuale del 9,1% (2.583 soggetti) con positività al Covid-19.

Popolazione straniera residente

La popolazione straniera iscritta in anagrafe a Roma al 31.12.2020, con un'incidenza del 13,3% sul totale dei residenti, ammonta a circa 376.723 unità. Sebbene quest'ultimo valore sia sintomo di un lieve decremento (- 1,5%) rispetto al 2019, è necessario evidenziare come nell'arco temporale 2010 – 2020 la popolazione straniera risulti comunque in crescita, con un tasso medio annuo pari all'1,5% (il dato però è in decrescita se rapportato al 3% del decennio 2009 – 2019).

È altrettanto utile segnalare, sulla base dei dati Istat, come gli stranieri residenti in Italia sono pari a 5.035.643 su una popolazione complessiva di 59.257.566, con un'incidenza dell'8,5%.

Procedendo attraverso un'analisi di genere si rileva, invece, che nel territorio capitolino la componente femminile, rispetto al totale, continua a registrare valori più elevati (53,4%) rispetto a quella maschile (46,6%); mentre l'età media dei cittadini stranieri, sebbene in graduale aumento, mostra una popolazione piuttosto giovane (circa 38,7 anni nel 2020).

Nel dettaglio, nel 2020, è proseguita la crescita degli indici di "vecchiaia della popolazione straniera residente a Roma", registrando il 45% (rispetto al 40,6% nel 2019) e di "dipendenza demografica" 26,3% (rispetto a 25,5% nel 2019).

Analizzandone, invece, la provenienza geografica, si evince come, nel 2020, quasi la metà degli stranieri residenti nella Capitale provenga dal continente europeo (43,2%) e in particolare dalla Romania, da cui provengono 87.659 persone, con un ammontare in decremento rispetto all'anno precedente (- 3,5%).

Si registra, inoltre, una percentuale del 34,5% relativa alla popolazione asiatica (nello specifico filippini, bangladesi e cinesi), con una flessione dello 0,7% rispetto al 2019. Calo registrato anche nella quota dei cittadini africani che, rispetto all'anno precedente, mostra un decremento dello 0,4%.

Tra i cittadini americani, che costituiscono il 10,3% degli stranieri iscritti in anagrafe, il gruppo più numeroso è invece rappresentato dai sudamericani, con 12.612 individui.

Se si analizza la distribuzione dei cittadini stranieri nei 15 Municipi, emerge che la popolazione straniera si ripartisce nelle diverse zone della Capitale in maniera piuttosto diversificata, probabilmente a seconda delle opportunità abitative, lavorative e dei servizi offerti.

In particolare, per quel che riguarda l'incidenza di stranieri a livello municipale, la percentuale più alta (20,2%) viene fatta registrare dal Municipio I, quella più bassa appartiene, invece, al Municipio IX (8,6%).

Nello specifico, la più elevata concentrazione di stranieri si riscontra in tre Municipi: il VI (44.623 persone), il V (42.120 persone) e il I (33.462 persone) che accolgono, complessivamente, oltre un terzo della popolazione straniera residente nella Capitale.

Profilo socio-economico

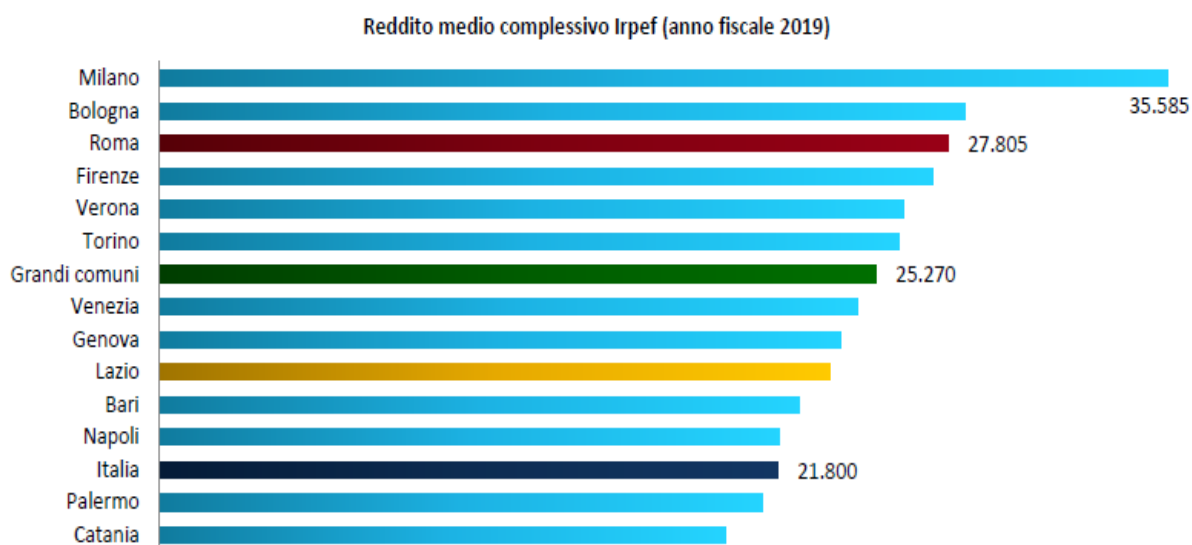
Per quanto riguarda il reddito medio complessivo, nel 2019 la Capitale si colloca su un livello di 27.805 euro pro capite l'anno, valore che in Italia si attesta sui 21.800 euro e nella media degli altri grandi comuni raggiunge i 25.270 euro annui.

Rispetto all'anno precedente, nonostante un lieve aumento del reddito complessivo e una discesa dell'indicatore di rischio di povertà (da 18% a 14,1%), resta invariata la percentuale di persone che vivono in famiglie che dichiarano di arrivare a fine mese «con grande difficoltà».

Presumibilmente i dati fiscali relativi all'anno 2020, a causa dell'emergenza da Covid-19, evidenzieranno un aumento significativo delle sacche di povertà e disagio già esistenti.

Reddito medio Irpef nei principali capoluoghi

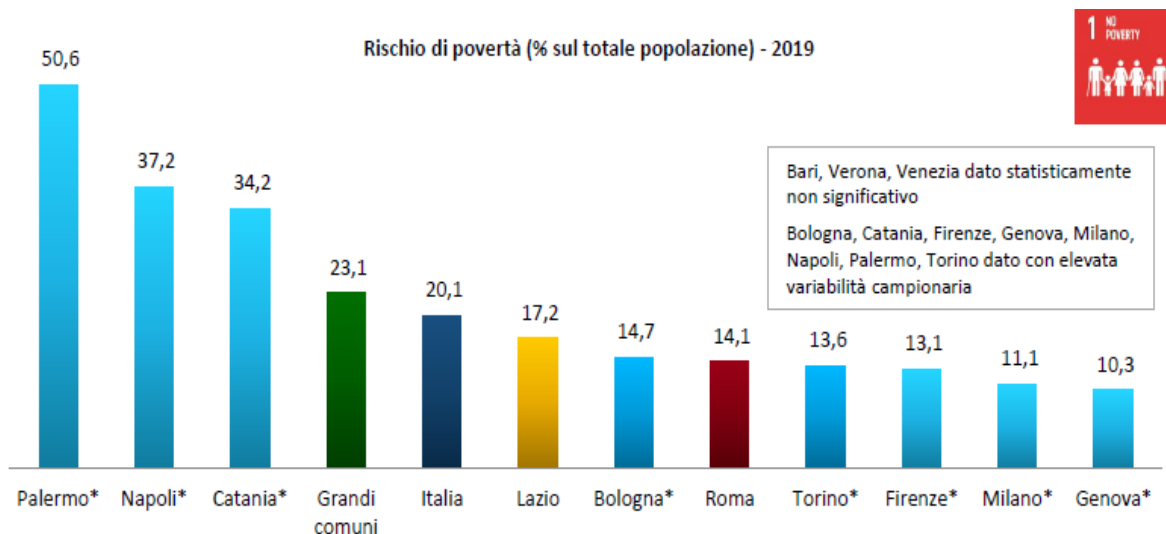
BES modificato-Rapporto tra il reddito complessivo Irpef e il numero di contribuenti (in euro).



Fonte: MEF -Dipartimento delle Finanze – Anno fiscale 2019

Rischio indigenza nei principali capoluoghi

BES - Percentuale di persone a rischio di povertà, con un reddito equivalente inferiore o pari al 60% del reddito equivalente mediano sul totale delle persone residenti.



Fonte: Istat, Indagine Eu-Silc-2019

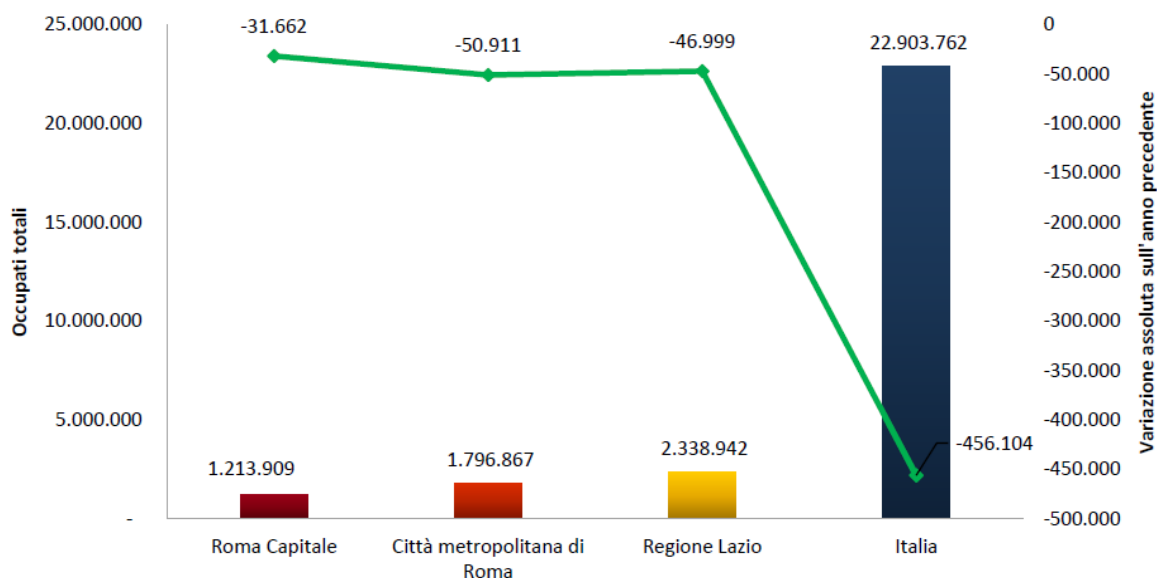
I numeri dell'occupazione

Nel 2020 gli indicatori del lavoro hanno subito un impatto negativo considerevole a seguito del rallentamento - o in molti casi della chiusura - delle attività economiche più colpite dai provvedimenti adottati a seguito dell'emergenza sanitaria.

La perdita di posti di lavoro (sia al livello nazionale che locale) in un periodo di tempo così breve è stata senza precedenti. Rispetto al 2019, a fine 2020 si sono registrati -456mila posti al livello nazionale (-2%), -47mila nella Regione Lazio (-2%) e -31.662 nella sola Capitale (-2,5%).

Per quanto riguarda invece il tasso di occupazione (>15 anni), che solo nel 2017 era tornato ai livelli pre-2008 raggiungendo nel 2019 il 49,7%, nel 2020 è sceso bruscamente al 48,3%.

Occupati totali e variazione sull'anno precedente (v.a.). Roma Capitale, Città metropolitana di Roma, Regione Lazio e Italia. Anno 2020



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Le imprese

Dal raffronto spaziale tra i sistemi di impresa relativi all'economia del territorio di Roma Capitale, al 31 dicembre 2020, risultano localizzate 419.607 unità locali (U.L.) registrate, con un decremento, rispetto al 2019, dello 0,5%. Al contempo, le unità locali attive risultano essere 287.789, ossia meno dell'1% in più rispetto all'anno precedente.

Dal confronto tra le quindici aree, emerge come nel Municipio I si concentri la maggior parte delle imprese registrate (19,4%), pari a un quinto. A seguire, il Municipio II (11,7%) e i Municipi VII (10,3%) e V (6,9%).

In queste quattro zone si colloca anche il numero maggiore di imprese attive sul territorio: Municipio I (17,6%) e Municipio VII (10,6%), nonché II (10,4%) e V (7,9%).

Nel dettaglio, l'analisi delle unità locali, classificate secondo la codifica ATECO 2007 dell'Istat, evidenzia che il settore più rappresentativo è quello del commercio, che comprende sia quello al dettaglio che quello all'ingrosso, e la riparazione di autoveicoli e motocicli, in cui ricadono il 28,8% delle unità locali a Roma (82.939, in diminuzione dello 0,6% rispetto al 2019).

Importanti anche le dimensioni del settore costruzioni (11,9%, in aumento del 2,4% rispetto al 2019) e di quello dei servizi di alloggio e ristorazione (9,6%; +3,5%).

Il territorio romano presenta, dunque, una prevalente vocazione per il terziario in linea con il profilo strutturale di mercato di un grande comune.



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati InfoCamere (Bollettino statistico Luglio - Settembre 2021)

Il Turismo

Nel 2020 l'offerta ricettiva sul territorio di Roma Capitale conta ben 19.974 esercizi ricettivi, di cui il 5,2% composto da alberghi e il 94,8% da esercizi complementari. A livello territoriale, se ne evidenzia una concentrazione prevalente nei Municipi I (58,5%), XIII (7,6%), VII (6,7%) e II (6,4%).

Procedendo nell'analisi, è doveroso tuttavia segnalare come la pandemia, con i conseguenti periodi di lockdown e di restrizioni che si sono alternati durante il 2020, abbia provocato conseguenze sul lungo termine e nei settori più colpiti ancora non quantificabili.

Prendendo a titolo di esempio i flussi turistici, la Capitale registra, difatti, nel complesso degli esercizi ricettivi 4.096.347 arrivi e 9.894.400 presenze di turisti, segnando una riduzione, rispetto al 2019, pari a -78,9% e -78,7%, ed ammontando, in termini di valore assoluto nel 2020, a 4.029.239 per i primi e a 9.894.400 per le seconde.

In particolare, negli esercizi alberghieri gli arrivi sono stati 2.508.943 (-80,8%), mentre le presenze hanno fatto registrare quota 5.741.989 (-81,3%). Medesimo trend negativo anche per gli esercizi complementari, con gli arrivi pari a 1.587.404 (-75,3%) e le presenze a 4.152.411 (-73,8%).

Nel 2020 è confermata però la tendenza dei turisti a sostare mediamente di più nelle strutture complementari (2,6 giorni) che negli alberghi (2,3 giorni).

In un'ottica più generale, dunque, prendendo in considerazione il quinquennio 2016 - 2020, è possibile stimare una riduzione complessiva, in termini di arrivi e presenze, rispettivamente del -71,3% e -71,4%. In particolare, gli arrivi si sono ridotti del 78,3% nelle strutture alberghiere e del 41,8% negli esercizi complementari.

Si deve, però, evidenziare, come nel citato quinquennio 2016 - 2020 si rilevi un incremento del numero complessivo degli esercizi ricettivi pari al 75,8%, facendo segnare negli **gli** esercizi alberghieri una riduzione dello 0,5% e al contempo negli esercizi complementari un aumento del 68,1%.

Diverso il discorso in termini di "arrivi", difatti nel citato quinquennio le strutture alberghiere sono riuscite ad incrementare la loro quota di mercato accogliendo l'84,4% degli arrivi (era l'80,9% nel 2016), mentre le complementari l'hanno vista decrescere accogliendone solo il 15,6% (era 19,1% nel 2016).

Il Benessere e l'accesso ai servizi alla persona

A Roma, la percentuale di famiglie che nel 2019 dichiarano di avere molta difficoltà a raggiungere alcuni servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, etc.) è pari al 7,1%, a fronte del 6,9% della media nazionale.

Le famiglie che evidenziano fattori di disagio (sporcizia, traffico, rumore, stato delle strade, etc.) nella zona in cui vivono sono pari, a Roma, al 42,1%, contro il 27,3% del Lazio e il 16,3% della media nazionale.

Rispetto all'anno precedente aumenta la quota di bambini di 0-2 anni che nel 2019 frequentano a Roma gli asili comunali, con una percentuale nettamente superiore alla media nazionale. Migliora anche la quota di anziani in Assistenza Domiciliare Integrata nella città metropolitana di Roma, pari al 2,2% del totale della popolazione con più di 65 anni, anche se la media nazionale è del 2,7%.

Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (pronto soccorso, Ufficio Postale, scuole, ecc) (% di famiglie) – media 2017-2019



In conclusione, il quadro che emerge dai dati sopra riportati disegna una città complessa, in cui le sacche di povertà e disagio, il difficile accesso ai servizi e al mondo del lavoro creano per alcune fasce della popolazione condizioni di debolezza e di rischio “reclutamento” da parte della criminalità.

IL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Alla luce delle informazioni e dei dati illustrati nella sezione dedicata al contesto esterno, appare subito evidente la potenziale esposizione dell'Amministrazione Capitolina ad una pluralità di rischi.

L'elevata vocazione imprenditoriale e commerciale di una realtà macroscopica come quella della città di Roma, affiancata alla complessità organizzativa dell'Amministrazione Capitolina, rappresenta uno dei fattori suscettibili di attirare le offensive espansionistiche e le politiche illegali delle consorzierie criminali volte ad acquisire in modo diretto o indiretto la gestione e il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, appalti e servizi pubblici riciclando altresì il denaro illecitamente accumulato.

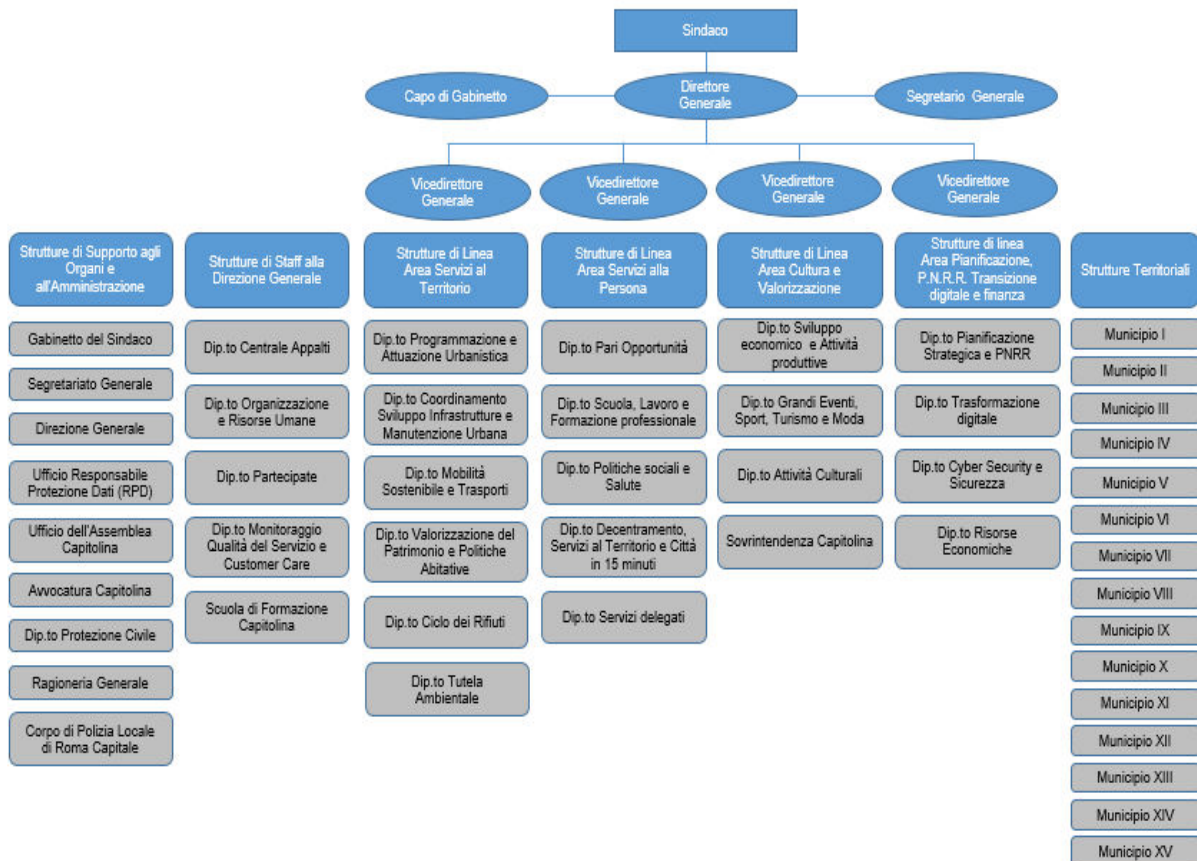
La struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina, in fase di consolidamento, è stato stabilito dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 "Approvazione del nuovo assetto della macrostruttura capitolina e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale" e ss.mm.ii..

Il nuovo modello organizzativo capitolino, in coerenza con le necessità di mandato, ha operato una razionalizzazione organizzativa e funzionale dell'Ente, istituendo presidi per l'attuazione di interventi di rilevanza prioritaria ovvero aggregando, presso un'unica Struttura, funzioni omogenee.

La macrostruttura capitolina è rappresentata dalla sottostante figura:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 306 del 2021



Roma Capitale avvia il ciclo della performance 2022-2024 con una dotazione organica numericamente inferiore rispetto all'anno precedente, con una flessione del 4,49%.

A tal proposito, il trend del personale capitolino nel periodo 2016–2021, come rappresentato nella tabella sottostante, evidenzia chiaramente come il saldo tra personale in quiescenza e personale neoassunto non permetta ancora di essere totalmente in linea con il reale fabbisogno dell'Ente.

Personale dipendente dirigente e non dirigente al 31 dicembre. Anni 2016 - 2021

Anni	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Variazione su anno precedente
2016	24.053	4,15%
2017	23.745	-1,28%
2018	23.113	-2,66%
2019	23.483	1,60%
2020	23.114	-1,57%
2021	22.078	-4,48%

Fonte: elaborazioni su dati Ufficio di Statistica di Roma Capitale e del Dip Organizzazione Risorse Umane

Come si evince dalla tabella seguente, difatti, il rapporto popolazione/dipendenti rimane sostanzialmente invariato negli ultimi anni, mantenendosi inferiore rispetto alle indicazioni del Ministero dell'Interno che, per il triennio 2020-2022, fissa detto rapporto, per i comuni al di sopra dei 500.000 abitanti, in 1 a 85.

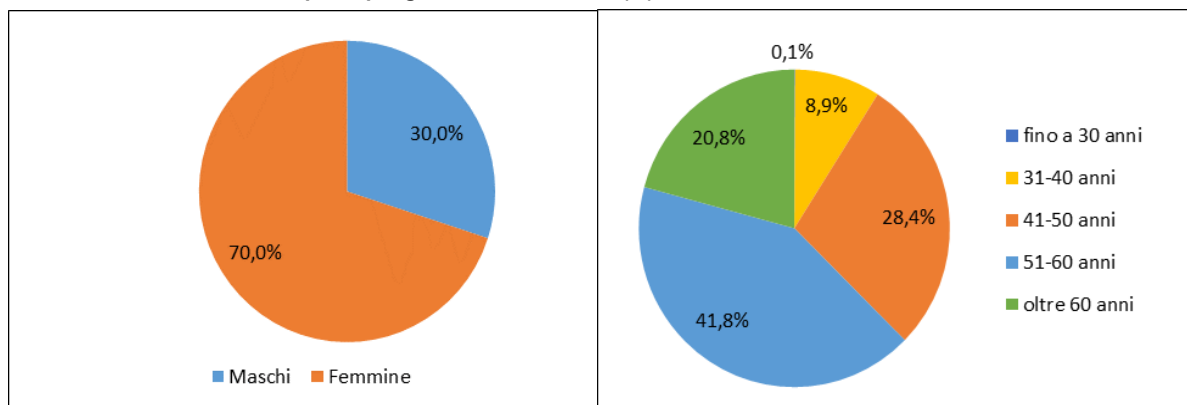
Rapporto personale / residenti al 31 dicembre. Anni 2016 – 2021

Anni	Popolazione residente	Dipendenti	Rapporto Personale / residenti
2016	2.873.494	24.053	1/119
2017	2.876.614	23.745	1/121
2018	2.860.009	23.113	1/124
2019	2.848.084	23.483	1/121
2020	2.822.981	23.114	1/122
2021	2.813.365	22.078	1/127

Fonte: elaborazioni su dati Ufficio di Statistica e del Dip.to Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Procedendo ad un ulteriore esame del personale, con il dato disponibile al 31.12.2020, si delinea una distinzione per genere che vede una netta preponderanza della quota femminile (circa il 70%) rispetto a quella maschile (30%), nonché un incremento generale della classe di età media.

Personale di ruolo di Roma Capitale per genere e classi di età (%) al 31.12.2020

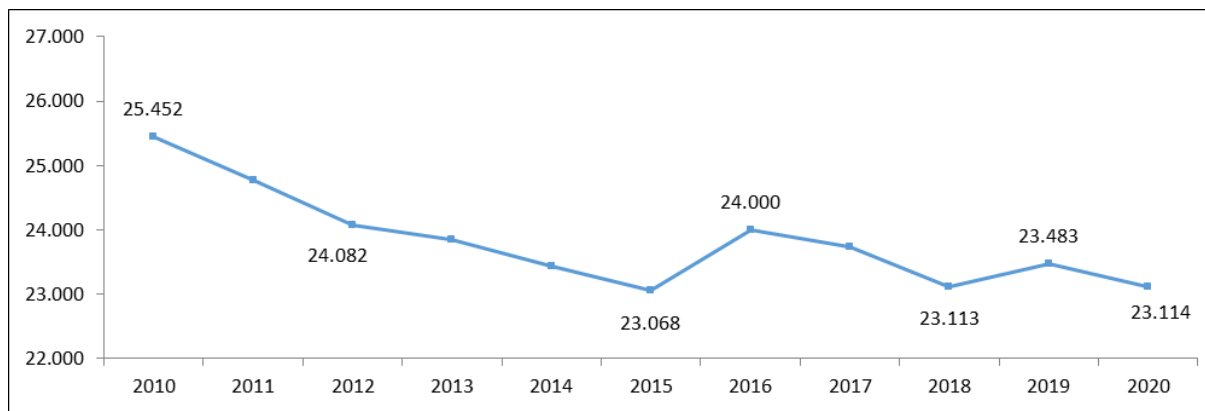


Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

In particolare, prendendo in esame un arco cronologico più ampio, quale il decennio 2010 – 2020, è

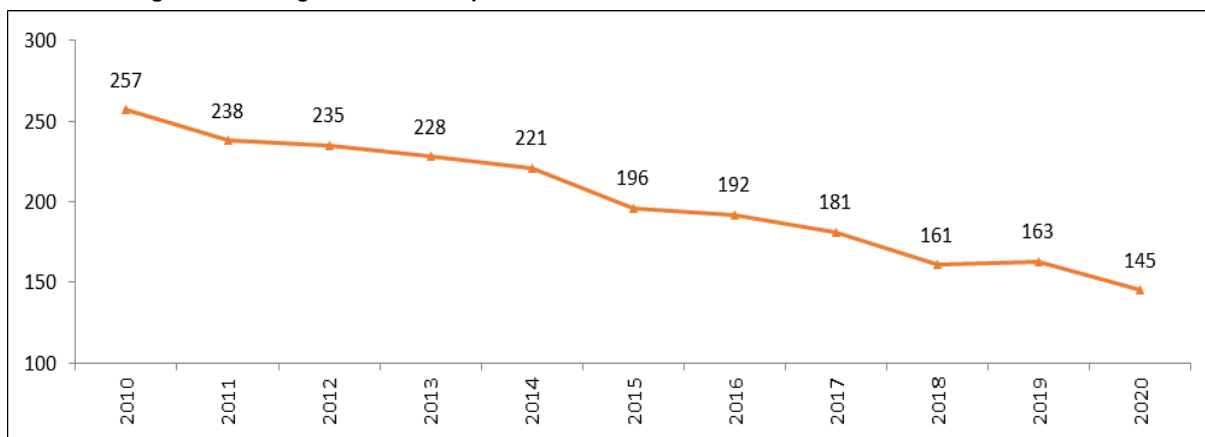
evidente come la flessione dei dati afferenti al personale in servizio (pari al 9,2%) sia costante e accompagnata, per contro, da un innalzamento dell'età media. Tale dato trova, inoltre, pieno riscontro anche per l'annualità 2021.

Dotazione organica del Personale di ruolo di Roma Capitale. Anni 2010-2020



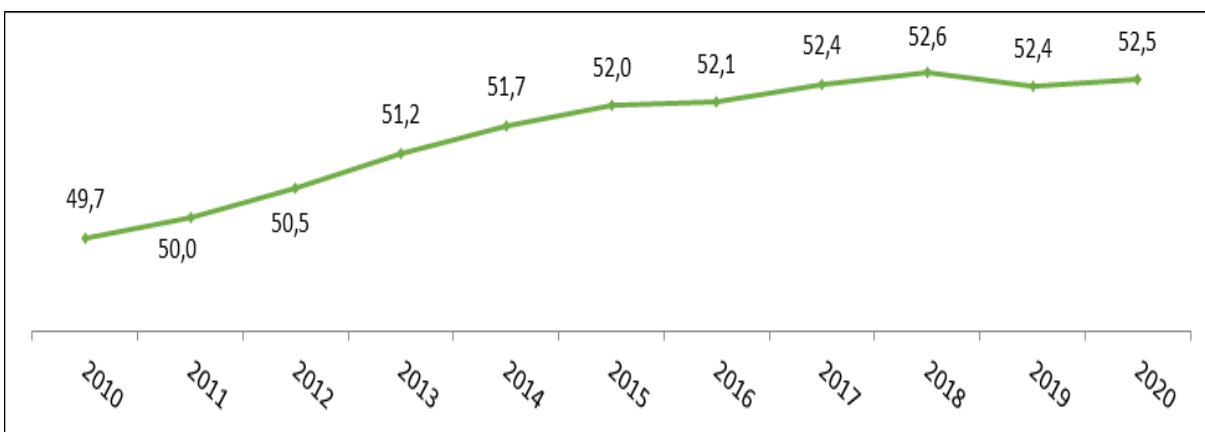
Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma

Dotazione organica dei Dirigenti di Roma Capitale. Anni 2010-2020



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma

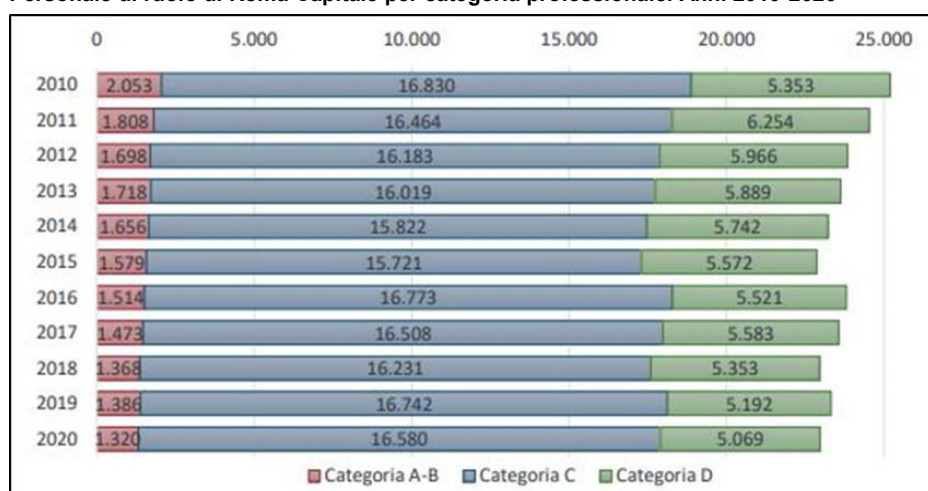
Età media del personale di ruolo di Roma Capitale. Anni 2010-2020



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma

Con riferimento alle categorie professionali, per il medesimo decennio, il numero di dipendenti inquadrati nelle categorie A e B è diminuito di oltre 35 punti percentuali, per la categoria C3 il decremento è stato pari a -1,5%, mentre per la categoria D4 pari a -19,7%.

Personale di ruolo di Roma Capitale per categoria professionale. Anni 2010-2020

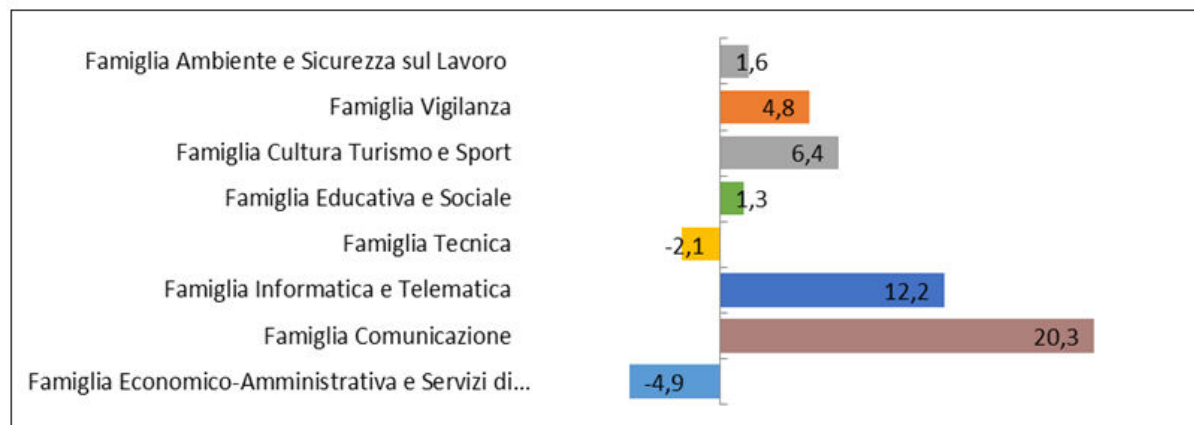


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dip. Organizzazione Risorse Umane

Nell'ultimo decennio risultano in calo anche i dirigenti capitolini, i quali passano da 257 nel 2010 a 145 nel 2020, con un decremento del 43,6% in dieci anni e dell'11% nel solo ultimo anno. Nel 2020 si è giunti, quindi, ad avere a Roma Capitale meno di un dirigente ogni 100 dipendenti (0,6 dirigenti per 100 dipendenti).

Significativo anche il dato relativo all'articolazione del personale in famiglie professionali, registrato nell'ultimo quinquennio, che mostra una decrescita della famiglia Economico-Amministrativa, Servizi di Supporto (-4,9%), così come quella Tecnica (-2,1%). Risultano, invece, in crescita le famiglie Comunicazione (+20,3%), Informatica e Telematica (+12,2%) e Cultura Turismo e Sport (+6,4%).

Variazione dei dipendenti di Roma Capitale per famiglia professionale (%). Anni 2015-2020



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

In sintesi, anche l'analisi condotta su un arco cronologico più ampio ribadisce una flessione del personale capitolino, nonché un incremento della sua età media, a cui non corrisponde una congrua dotazione organica, soprattutto se rapportata, come già indicato, al numero di popolazione residente e dunque alle indicazioni del Ministero dell'Interno per il triennio 2020-2022.

In quest'ottica è doveroso sottolineare, tuttavia, come mediante le politiche del personale degli ultimi anni ci siano stati dei nuovi ingressi nell'Amministrazione, basti pensare alle oltre 2000 assunzioni del 2019 (con un aumento dell'1,60% rispetto al 2018), nonché alle procedure concorsuali svolte nel 2021 - dirigenti (42 posti), categorie D (420 posti) e C (1050 posti).

Da non dimenticare, in aggiunta, come l'Amministrazione, con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022, abbia approvato la "pianificazione triennale 2022-2024 dei fabbisogni del personale", mostrando così un ulteriore stimolo all'incremento delle politiche assunzionali (tematica affrontata nel dettaglio anche nei paragrafi successivi).

Concentrando l'analisi in materia di misure di prevenzione occorre, invece, ricordare che la perdurante inadeguatezza delle risorse umane, anche con riferimento alle singole famiglie professionali, rende particolarmente complessa l'applicazione della misura della rotazione, finalizzata proprio ad evitare il consolidarsi di relazioni che possono favorire dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Le Strutture capitoline, infatti, pur avendo nel loro complesso ottemperato alle prescrizioni dei Piani di prevenzione della corruzione succedutisi nell'ultimo triennio, incontrano crescenti difficoltà ad assicurare la pronta fungibilità delle figure professionali interessate, con consistente impatto sulla adeguata operatività ed efficacia amministrativa, nonché, rischio di perdita delle professionalità sviluppatesi nel tempo.

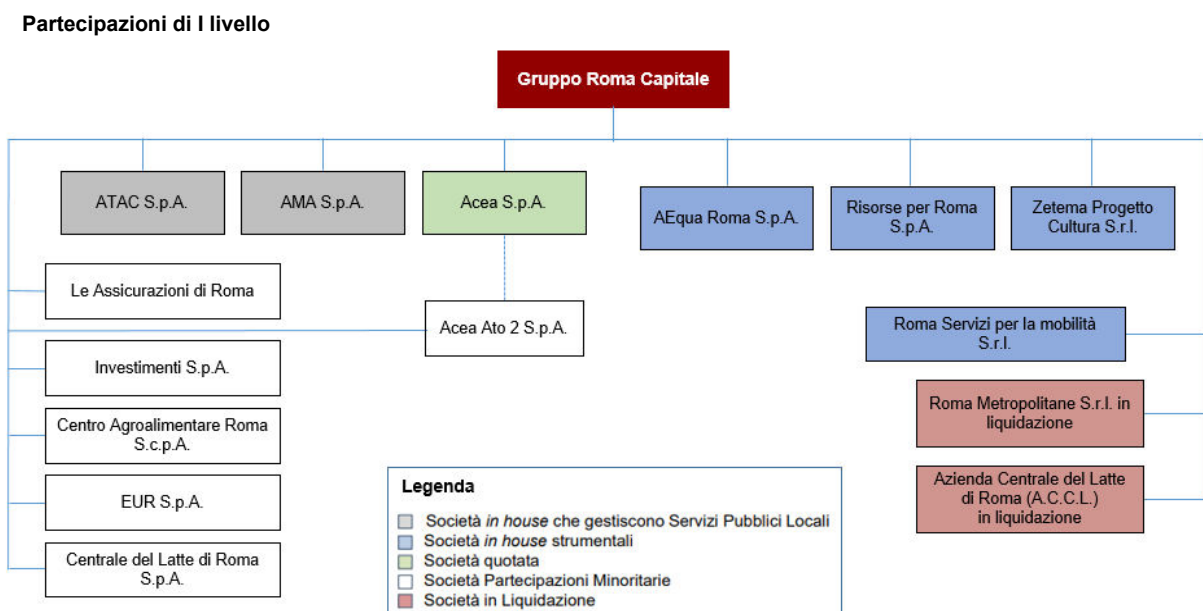
Particolare attenzione va, inoltre, riservata all'ampio ricorso allo smart working, reso necessario dall'emergenza epidemiologica. Questa repentina transizione ha comportato, nella sua fase iniziale ed ancora in via di perfezionamento, uno sforzo notevole di adeguamento da parte di un sistema organizzativo articolato quale quello di Roma Capitale.

Tuttavia, l'opportunità, nata da una necessità, di modificare radicalmente l'organizzazione del lavoro, può rappresentare l'occasione per compiere alcuni cambiamenti nella gestione delle attività lavorative anche attraverso l'informatizzazione dei processi, contribuendo ad un miglioramento della performance d'Ente.

Le società partecipate

Roma Capitale, inoltre, esercita le proprie funzioni ed eroga i servizi ai cittadini anche tramite aziende preposte prevalentemente alla gestione dei servizi pubblici locali (trasporto pubblico locale, igiene ambientale, etc.), nonché attraverso altri enti o soggetti giuridici diversi che costituiscono il Gruppo Roma Capitale.

Nella figura seguente è in particolare rappresentato l'universo delle società partecipate di I livello di Roma Capitale:



SEZIONE 2
**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE**

SOTTOSEZIONE 2.1) VALORE PUBBLICO

Il **Valore Pubblico**, inteso in senso stretto, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale concetto, riferito alla mission istituzionale di un ente locale, non può che essere associato agli impatti positivi che le politiche attuate dall'ente producono sul benessere complessivo della città dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders.

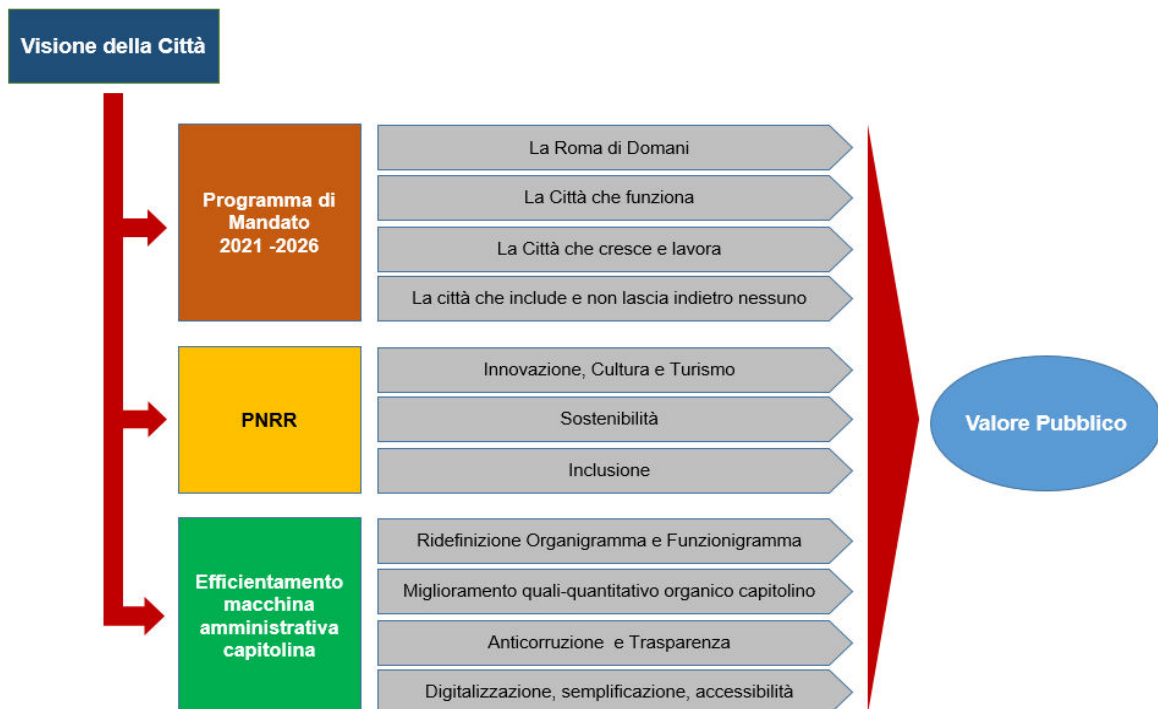
Tuttavia, rispetto alla predetta accezione, si crea Valore Pubblico, inteso in senso più ampio quando, attuando opportune politiche organizzative e di valorizzazione del personale, si elevano le performance di efficienza e di efficacia della macchina amministrativa in modo funzionale al miglioramento degli impatti di cui sopra, misurabili mediante idonei indicatori di outcome.

In tale prospettiva, il Valore pubblico si genera programmando obiettivi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia e di efficienza) nonché obiettivi trasversali finalizzati alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità, nonché alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, direttamente funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico stesso.

In coerenza con tale più ampia visione, Roma Capitale confida nella possibilità di creare valore pubblico grazie alla realizzazione della visione complessiva che la nuova Giunta Capitolina ha delineato per il futuro a breve e medio termine della città, per realizzare la quale è stato definito un piano complessivo e coordinato di azioni finalizzate:

1. all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato
2. alla realizzazione dei Programmi e Progetti definiti nel PNRR
3. all'efficientamento della macchina amministrativa capitolina implementazione delle misure di Semplificazione, Trasparenza e Anticorruzione, politiche del personale, come strumenti per migliorare la macchina e conseguentemente i servizi erogati.

In considerazione dell'ampiezza del programma declinato dalla nuova Giunta e della complessità dei progetti PNRR afferenti all'amministrazione Capitolina risulta particolarmente difficoltoso darne un'esaustiva rappresentazione schematica o in forma tabellare. Pertanto con la figura di seguito rappresentata ci si limita a declinare per ognuna delle 3 macro-aree di azioni sopra definite, le principali direttrici d'intervento.



In questa sottosezione Roma capitale esplicita i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, ivi inclusi le azioni specificamente volte alla digitalizzazione, semplificazione dei procedimenti, processi e procedure in un'ottica di piena accessibilità, fisica e digitale, ai servizi e all'Amministrazione da parte dei cittadini, in particolare ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

La Programmazione pluriennale di Roma Capitale

La programmazione di Roma Capitale si sostanzia, grazie alle possibilità aggiuntive offerte dal PNRR, in una serie di interventi da realizzare entro il 2026. Pertanto alla ordinaria programmazione strategico-operativa definita con l'adozione del Bilancio pluriennale e del DUP, l'ambizioso programma di Mandato delineato dalla nuova Giunta trova ulteriori ed importanti strumenti per l'attuazione delle linee di governo e la creazione di valore pubblico per l'Urbe e i suoi cittadini.

Il Programma di Mandato 2021 – 2026

Il programma di mandato è stato...con Deliberazione di Assemblea Capitolina n.

Il Programma di mandato prende le mosse dall'analisi approfondita della situazione in cui negli ultimi anni ha versato la città. Da questo punto di vista la preesistente condizione di crisi e declino vissuta dalla città e dai cittadini si è notevolmente accentuata a causa della tragica esperienza della pandemia che ha aggravato la crisi economica e sociale e ha rivoluzionato la vita della città e dei cittadini. Oltre alla pandemia sono valutate altre cause esogene quali:

- Cambiamento climatico
- Cambiamenti demografici
- Cambiamenti tecnologici

Gli effetti prodotti da tali criticità hanno generato:

- Degrado amministrativo
- Declino economico
- Disuguaglianze sociali, territoriali e infrastrutturali
- Lavoro di scarsa qualità
- Fuga dei cervelli
- Emergenza rifiuti

Data questa condizione, per rilanciare la città e riportarla ai livelli che le competono, bisogna ripartire dalle straordinarie opportunità che questa grande Capitale offre:

- Il verde urbano
- Il patrimonio storico e culturale unico al mondo
- Gli enormi talenti: giovani donne e uomini – altamente qualificati – provenienti dagli Atenei romani
- L'ecosistema romano della sanità e delle scienze della vita
- I distretti industriali della Città Metropolitana
- L'enorme filiera dell'agroalimentare
- L'economia di prossimità: il commercio e l'artigianato artistico
- La presenza delle istituzioni pubbliche nazionali e regionali
- La posizione strategica come punto d'accesso al bacino Mediterraneo
- Il ruolo di grande Capitale Europea

Partendo dalla prefigurata situazione e agendo sulle leve rappresentate il Programma mira a creare valore pubblico rispetto a 4 visioni della città di breve-medio termine.

Di seguito vengono espone in estrema le politiche individuate rispetto alle direttrici di intervento afferenti alle visioni, evidenziando per ciascuna delle direttrici il valore pubblico che l'azione di governo della città conta di generare:

AMBITO		
LA ROMA DI DOMANI		
Direttrici	Politiche	Valore Pubblico
La città delle Donne	<ul style="list-style-type: none"> Promozione del Bilancio di genere: tutte le politiche del Comune devono sostenere la parità di genere Sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità Supporto all'attivazione delle donne, all'imprenditoria femminile e ai servizi di consultorio Promozione degli spazi delle donne Spazi di co-working municipali, potenziamento dei servizi Asilo Nido e Scuole dell'Infanzia, sostegno ai badanti familiari Espansione della rete dei centri antiviolenza (CAV) con almeno uno in ogni municipio Programmi di sostegno per donne vittime di violenza per il reinserimento nel mercato del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la parità di genere. ✓ Attenzione alle esigenze femminili e conciliazione dei tempi di vita / lavoro
La città dei Giovani	<ul style="list-style-type: none"> Programma di riqualificazione urbana per apertura nuovi spazi urbani diffusi per creare luoghi dei giovani, gestiti dai giovani (co-working, centri culturali.) Rilancio delle biblioteche come luoghi polifunzionali aperte 24/7 Azzeramento del costo per l'OSP per le manifestazioni culturali organizzate da giovani Sostegno allo start-up di imprese condotte dagli Under 35 Politiche di sostegno all'accesso alla casa da parte dei giovani Abbonamenti mensili ATAC scontati e apertura Metro nel weekend 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porre i giovani al centro del processo dello sviluppo economico, sociale e culturale della città e contrastare la fuga dei cervelli sociali
La Città Oltre se stessa: Roma Europea	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di una Governance centrale e dedicata alla definizione, attuazione e monitoraggio degli interventi del PNRR Creazione di una rete di esperti a supporto delle strutture capitoline e delle società partecipate nella risposta ai bandi nonché nel monitoraggio dello stato di attuazione nel rispetto delle milestone Potenziamento e efficientamento delle infrastrutture in vista del Giubileo 2025 Costituzione di una struttura per favorire la partecipazione di Roma Capitale al processo di candidatura EXPO 2030 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rilanciare Roma sfruttando appieno le possibilità concesse dal PNRR anche in vista del Giubileo 2025 e di Expo 2030
La città più verde d'Europa	<ul style="list-style-type: none"> Promozione del Consumo di suolo zero e dell'Agricoltura di prossimità Economia circolare nella gestione dei rifiuti Utilizzo di «clausole ambientali» nell'acquisto di beni e servizi Bilancio ambientale «Cura del ferro» e mobilità elettrica Efficientamento energetico del patrimonio pubblico Promozione del patrimonio ambientale: verde e parchi, mare, fiumi di Roma Tutela del territorio e della biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rendere Roma una città vivibile, giusta, sana, sostenibile, allineandoci agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e del Piano europeo per l'energia e il clima
La Città dei 15 minuti	<ul style="list-style-type: none"> Riqualificazione delle aree periferiche e riduzione della disomogeneità nella fruizione dei servizi rispetto al centro: <ol style="list-style-type: none"> 1) Sistemi di mobilità 2) Parchi e spazi verdi 3) Presidi socio-sanitari 4) Asili Nido e Scuole 5) Centri culturali e luoghi dove praticare sport 6) Luoghi di co-working 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Città dei 15 minuti: una città policentrica dove le persone possano agevolmente raggiungere i luoghi della cittadinanza in pochi minuti

AMBITO	LA CITTÀ CHE FUNZIONA	
Direttrici	Politiche	Valore Pubblico
Rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Piano straordinario dei rifiuti per i primi 18 mesi del mandato • Interventi finalizzati a portare la raccolta differenziata sopra al 50% entro i primi due anni e tra il 65% e il 70% entro la fine della consiliatura • Potenziamento della dotazione impiantistica di trattamento e riciclo per portare Roma in 5 anni all'autonomia industriale e alla chiusura del ciclo dei rifiuti al 95% • Riduzione della Ta.Ri. del 20% in 5 anni 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare un sistema di gestione integrata dei rifiuti autosufficiente, tecnologicamente avanzato, basato sui principi dell'economia circolare
Trasporti	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di un piano strategico complesso e articolato volto a garantire: <ol style="list-style-type: none"> 1) Nuova governance integrata di carattere metropolitano del sistema della mobilità 2) Organizzazione del traffico sostenibile ed integrata con tutte le modalità di spostamento, intermodalità e sharing 3) Innovazione tecnologica al servizio del cittadino che si muove, MaaS - Mobility as a Service 4) Realizzazione di un sistema integrato di ferrovie, metro e rete tranviaria con stazioni quali hub dell'intermodalità 5) Nuove regole per la logistica urbana delle merci, chiave per migliorare traffico e mobilità; 6) L'integrazione del sistema Taxi e NCC quali componenti fondamentali del sistema di mobilità. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzazione di un sistema di mobilità efficiente e sostenibile basato su tre pilastri: 1) Sostenibilità ambientale e economica; 2) Innovazione dei servizi e delle tecnologie; 3) Investimenti
Asili nido e Scuole	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dei posti a disposizione e dell'accesso alla scuola da 0 a 6 anni; • Garantire una maggiore offerta di posti negli asili nei Municipi con più carenza rispetto alla domanda; • Ampliamento della gratuità dei nidi • Aumentare il numero delle scuole aperte fuori dall'orario scolastico • Ripristino della "Commissione Mensa che garantisca la qualità del cibo – cibo a km 0 dalla filiera dell'Agro Romano; • Potenziamento delle palestre e laboratori dell'edilizia scolastica 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementazione dei servizi educativi e di istruzione per l'infanzia per innescare un circolo virtuoso a favore delle famiglie e dell'emancipazione economica delle donne
Rigenerazione Urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare un Programma di rigenerazione per combinare incentivi nazionali, legge regionale e fondi del PNRR per garantire la coerenza degli interventi e la massimizzazione dell'impatto delle risorse: <ol style="list-style-type: none"> 1) Snellimento delle normative del Piano Regolatore generale 2) Adozione di procedure urbanistiche e edilizie on-line nei Municipi 3) Riquilibratura dell'edilizia scolastica 4) Nuova politica abitativa attraverso il completamento delle opere di urbanistica mancanti nei «quartieri incompiuti» 5) Ripresa e attuazione del parco dei Fori Appia 6) Razionalizzazione delle sedi di Roma Capitale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rendere la città unita connettendo le realtà separate e frammentate sotto il profilo economico, sociale ed infrastrutturale
Smart City	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificazione delle procedure e loro focalizzazione sui risultati per gli utenti • Campidoglio 4.0: digitalizzazione, efficientamento dell'amministrazione e responsabile tecnologico del Comune di Roma • Efficientamento di pianificazione e esecuzione lavori pubblici grazie allo strumento del City information modeling (CIM) • Efficientamento della gestione del patrimonio pubblico attraverso lo strumento del Building information Modeling (BIM) • Gestione del verde pubblico grazie alla pianificazione e al coordinamento di soggetti diversi • Rafforzamento del Dip.to Lavori pubblici con l'incremento di figure tecniche e protocolli di intesa con le Università • Restituzione di centralità al Dipartimento Partecipate per la capacità controllo • Riduzione delle barriere architettoniche per rendere accessibili i servizi di trasporto e culturali a persone con disabilità 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La città intelligente: sfruttare digitalizzazione e gli open data per anticipare e risolvere criticità e problemi, indirizzando gli interventi per favorire una città più inclusiva per persone con disabilità

Direttrici	Politiche	Valore Pubblico
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione delle Ville Storiche • Potenziamento delle infrastrutture per favorire la fruizione cittadina del verde • Aumento della sicurezza attraverso la chiusura notturna dei parchi e installazione di telecamere • Rafforzamento del Servizio Giardini • Appalti unici per interventi su verde sopra i 20.000 mq e decentramento gestione delle aree verdi sotto i 20.000 mq • Task force per attuare un "piano emergenziale" di cura per fermare la strage di pini • Definizione di 10 grandi ambiti territoriali di Rigenerazione Urbana Integrata per le aree limitrofe ai fiumi • Realizzazione di un sistema pubblico degli accessi ai fiumi e riqualificazione delle aree spondali • Rilancio Mare di Roma grazie al potenziamento delle infrastrutture, dei servizi e dei collegamenti con aeroporto e città • Definizione Piano di utilizzazione degli arenili di Roma che preveda il 50% delle aree a fruizione pubblica • Superamento del «lungomuro» per recuperare le visuali del mare • Individuazione di meccanismi premiali per strutture che investono in progetti di sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riqualificazione del patrimonio ambientale versa in condizioni di degrado ✓ Restituzione al verde attrezzato di quartiere, alle Ville Storiche, ai giardini, al mare e ai fiumi di Roma delle loro essenziali funzioni sociali e ricreative, di connessione e aggregazione urbana, di attrazione turistica

AMBITO	LA CITTÀ CHE CRESCE E LAVORA	
Direttrici	Politiche	Valore Pubblico
Occupazione	<ul style="list-style-type: none"> • Contrasto al lavoro nero e utilizzo del "Marchio di qualità" del lavoro a Roma Capitale; • Piani d'azione per territori a disoccupazione zero per nuova imprenditoria e innovazione sociale • Creazione dell'Agenzia del lavoro e della formazione • Sostegno all'imprenditorialità femminile e giovanile • Sostegno al diritto allo studio dei giovani con basso reddito • Espansione della dotazione organica della PA con investimenti sulla formazione dei dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rilancio dell'occupazione e dell'imprenditorialità a Roma
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Programma «RomaCreativa» dedicato alle imprese del settore • Regolarizzazione delle diverse tipologie di contratti di lavoro nel settore della Cultura • Incentivi per l'imprenditoria culturale giovanile e tassazione differenziata per le imprese culturali e creative • Attuazione Convenzione di Faro e Carta di Roma • Creazione di centri culturali sui territori nel quadro degli interventi di rigenerazione urbana • Completamento Polo delle Arti già previsto nell'ex Mattatoio composto dal Macro, dall'Università di Roma Tre e dall'Accademia di belle Arti • Potenziamento della rete delle Biblioteche comunali di quartiere come centri polivalenti • Sostegno delle librerie indipendenti • Valorizzazione dell'Estate Romana e del Fiume Tevere 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rilancio della cultura come volano di uno sviluppo sostenibile, intelligente e inclusivo

Diretrici	Politiche	Valore Pubblico
Ricerca e Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> Attuazione di grandi progetti innovativi, dal «Rome Technopole» al «Digital Innovation Hub» Istituzione dell'Ufficio Europa per l'attrazione dei fondi europei Creazione di una rete di spazi di co-working diffusi Politiche di accesso privilegiato per le innovazioni generate dalle start-up di Roma Creazione di ecosistemi funzionali intorno ai distretti industriali Ricognizione dei siti dismessi per favorire la reindustrializzazione dell'ecosistema romano Scambio e collaborazione con Università, Enti di ricerca e imprese Residenze per giovani ricercatori e giovani creativi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Favorire la crescita e il lavoro grazie agli ecosistemi di innovazione e ricerca
Investimenti	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di un'agenzia specializzata per l'attrazione degli investimenti Avvio di una campagna «Invest in Rome» per promuovere il brand Roma e attrarre investimenti internazionali Promozione di una piattaforma cittadina di «private capital» per le aziende del territorio Valorizzazione del polo romano dell'Onu sull'alimentazione e l'agricoltura 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attrazione di investimenti e imprese straniere ✓ Promozione del brand «Roma» presso gli investitori nazionali ed internazionali
Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione del brand «Roma» in collaborazione con la Regione Patto con le altre grandi città della cultura a partire da Firenze e Napoli per favorire un turismo culturale integrato Apertura di uno sportello dedicato a imprenditori del Turismo Potenziamento e investimento sul Convention Bureau Creazione di piattaforme digitali aperte di prenotazione e commercializzazione delle stanze degli hotel Sviluppo dei controlli antiabusivismo e frode fiscale Revisione della normativa sugli appartamenti destinati agli affitti brevi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento della qualità e della innovatività dell'offerta per i turisti e garantire la sostenibilità per i cittadini ✓ Riduzione della congestione dei Municipi centrali, diffondendo il turismo negli altri quartieri
Commercio e Artigianato	<ul style="list-style-type: none"> Nuovo regolamento sulle somministrazioni Nuova regolamentazione delle attività commerciali e artigianali in Città Storica Predisposizione dei bandi di gara per l'assegnazione degli spazi pubblicitari Modifica convenzione con i mercati rionali e definizione del Piano «Mercati di Roma» per investimenti e rigenerazione delle strutture Sostegno allo sviluppo del Centro Agroalimentare Roma Adozione Piano Regolatore Aree pubbliche e del regolamento per la definizione dei distretti commerciali ed artigiani Valorizzazione delle attività storiche, dell'artigianato artistico e del mercato di Porta Portese Valorizzazione di luoghi inattivi per sostenere l'artigianato con la possibilità di accedere ad affitti a prezzo calmierato 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rafforzare sostenibilità, innovazione e creatività nel settore ✓ Aumentare le sinergie e le reti del sistema, la tutela della qualità del commercio, ✓ Garantire equilibrio tra grande distribuzione e negozi di vicinato
Agricoltura	<ul style="list-style-type: none"> Progetti per il recupero ambientale, per il miglioramento dei mercati rionali Progetti per il per il miglioramento della qualità della ristorazione 5 nuovi farmers' market in strutture comunali 50 punti di consegna dei prodotti locali Istituzione della «Carta dei vini di Roma» Sostegno della cultura della nutrizione Programmi di educazione alimentare nelle scuole di Roma in cooperazione con aziende ed enti del territorio Sostegno ai sistemi di delivery etico e sostenibile Individuazione di siti per la realizzazione di agroasili Avvio procedure perché l'Agro Romano venga inserito nei Sistemi del Patrimonio Agricolo di rilevanza mondiale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valorizzare l'agro romano, i suoi prodotti e la sua cultura alimentare ✓ Ridurre lo spreco di cibo ✓ Favorire la riqualificazione ambientale delle superfici non utilizzate

AMBITO	LA CITTÀ CHE INCLUDE E NON LASCIA INDIETRO NESSUNO	
Direttrici	Politiche	Valore Pubblico
Salute Diffusa	<ul style="list-style-type: none"> 60 Case di Comunità e 15 Ospedali di Comunità 15 centrali operative per telemedicina tele monitoraggio Apertura primo ospedale pubblico per animali in Italia 	✓ Servizi sanitari più vicini alle persone e i suoi medici e farmacisti impegnati in un lavoro di prossimità
Casa	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di una nuova Agenzia per le politiche abitative Favorire accesso al mutuo prima casa per giovani e meno abbienti Garanzie sui canoni per i meno abbienti Potenziamento, Manutenzione e riqualificazione del patrimonio di ERP Nuova efficace gestione dei buoni casa Ripristino della legalità nell'assegnazione e gestione alloggi pubblici Chiusura Campi ROM 	✓ Potenziamento ERP ed integrazione politiche abitative – politiche sociali
Servizi Sociali	<ul style="list-style-type: none"> Nuovo Piano regolatore sociale e incremento fondi per servizi sociali municipali Progetti a favore della terza età: Assistenza domiciliare, co-housing e centri di aggregazione Progetti a favore della Disabilità: progetti di vita indipendente nuovi servizi polivalenti e flessibili nell'ambito dei centri di assistenza sociale e le case di comunità 	✓ Potenziamento dei servizi sociali a favore dei soggetti a rischio di esclusione sociale con il supporto della società civile e del terzo settore
Uguaglianza e Integrazione	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione di un ufficio dedicato al contrasto delle discriminazioni con il mandato specifico di tenere i rapporti con la comunità LGBT+ Adesione proattiva alla Re.A.Dy Promozione di servizi pubblici inclusivi, attenti alle necessità della comunità LGBT+ Politiche di rigenerazione urbana attente alle sensibilità della comunità LGBT+ Istituzione di Sportelli per la Cittadinanza per l'intermediazione e l'integrazione tra diverse culture Istituzione di un ufficio dedicato al contrasto alle discriminazioni Rilancio della Rete dei centri interculturali per promuovere l'incontro fra famiglie e culture differenti Piano interculturale contro discriminazioni e razzismo e per diffondere l'interculturalità cittadinanza romana 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Roma aperta a tutte alle istanze LGBT+ ✓ Roma città plurale e inclusiva
Sport	<ul style="list-style-type: none"> Interventi di riqualificazione e miglioramento di palestre e spazi sportivi scolastici anche al fine di garantire la piena accessibilità alle attività sportive Creazione di aree per l'Atletica e lo sport di base Dotazione di un impianto sportivo al chiuso per il Basket e il Volley di alto livello Valorizzazione in chiave sportiva dei luoghi all'aperto Sostegno all'associazionismo sportivo e promozione grandi eventi sportivi Apertura Sportello unico per permessi e autorizzazioni per l'organizzazione di eventi e attività sportive e per supportare le ASD/SSD nella presentazione di progetti su fondi di riferimento regionale, nazionale, europeo Decentramento ai Municipi nei processi di integrazione dello sport con le politiche scolastiche, sociali, sanitarie 	✓ Garantire il diritto allo sport per tutti sfruttando l'enorme patrimonio di impianti di Roma
Sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione di un Coordinamento per la Sicurezza Urbana e la Convivenza in ogni municipio Piano regolatore cittadino della sicurezza urbana per quartieri più illuminati e politiche di inclusione delle diversità Creazione di Sportelli di Mediazione Sociale e gestione dei conflitti Promozione del Piano d'Azione per l'Economia Libera dalle mafie, in collaborazione con la Camera di Commercio e i Sindacati Attivazione del Forum sui Beni Confiscati per trasformare questi beni in risorsa, reimpiegandoli nel più breve tempo possibile, ad uso sociale Istituzione di uno sportello comunale antiusura Misure per il reinserimento dei condannati attraverso l'istituzione dei Punti unici di assistenza nelle carceri 	✓ Aumento del livello di sicurezza effettiva e percepita dalla cittadinanza

Il Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)

Per quanto attiene ai piani associati al PNRR, in piena coerenza con la visione della città futura rappresentata dal programma di mandato, Roma Capitale ha elaborato una serie di progetti, afferenti agli ambiti *Innovazione-Cultura-Turismo*, *Sostenibilità* e *Inclusione* da realizzare secondo 9 direttrici strategiche.

Nella Tabella sottostante sono riepilogati i progetti finanziati con il PNRR, classificati nei distinti ambiti e direttrici strategiche. In relazione a ciascun ambito viene inoltre individuato il valore pubblico che si mira a generare grazie all'attuazione dei progetti:

Ambito	Innovazione, Cultura e Turismo			Valore Pubblico
Direttrici	Digitalizzazione	Cultura	Ricerca	
Progetti	Mobility as a Service	Caput Mundi	Ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità (Rome Techpole)	✓ Infrastrutture tecnologiche Abilitanti
	Re-ingegnerizzazione e messa in sicurezza dei dati	Cinecittà	Potenziamento strutture di ricerca e creazione campioni nazionali di R&S	✓ Control Room Unica ✓ Roma Data Platform
	Normalizzazione servizi digitali	Interventi in parchi e ville storiche	Partenariati estesi	✓ Ridisegno servizi al cittadino
Ambito	Sostenibilità			Valore Pubblico
Direttrici	Mobilità circolare	Economia circolare-sistema Idrico	Efficientamento energetico e forestazione	
Progetti	Linea Tranviaria Termini-Venezia	Impianti di gestione anaerobica frazione organica	Abbattimento e rifacimento di un edificio scolastico	✓ Riqualificazione energetica scuole
	Linea Tranviaria Palmiro Togliatti	Impianti trattamento carta e plastica	Rifacimento 11 edifici scolastici e scuole per l'infanzia	✓ Efficientamento edifici ERP
	Rinnovo green flotta TPL	10 centri di raccolta	Rifacimento di 8 edifici tra scuole, mense e palestre	✓ Chiusura Ciclo Rifiuti
	Ciclovie	Impianti trattamento acque e fanghi	Piano di forestazione urbana	✓ Nuovi autobus elettrici
		Messa in sicurezza ammodernamento approvvigionamento idrico		✓ Tecnologie <i>internet of things</i> e servizi digitali per la mobilità
Ambito	Inclusione			Valore Pubblico
Direttrici	Periferie	Inclusione sociale e lavoro	Sanità	
Progetti	5 Piani Urbani Integrati	Sostegno a persone vulnerabili e anziani non autosufficienti	Interventi a titolarità Regione Lazio con ricadute dirette per il territorio della Città Metropolitana	✓ Nuove Sedi Co-Working ✓ Rafforzamento offerta edilizia pubblica
	3 Progetti Innovativi per la Qualità dell'Abitare – PINQUA	Percorsi di autonomia delle persone con disabilità		✓ Case rifugio per le donne vittime di violenza
	9 interventi per riduzione emarginazione e degrado	<i>Housing first</i> e stazioni di posta		✓ Percorsi formazione digitale ✓ Rete Centri Orientamento Lavoro

Tra i vari progetti definiti nei vari ambiti rilevano in particolare:

A. per l'ambito **Innovazione, Cultura e Turismo**:

- **Mobility as a service (Maas)** è un nuovo concetto di mobilità che integra diversi servizi di trasporto, pubblici e privati, accessibili attraverso un unico canale digitale in grado di abilitare diverse funzionalità – quali informazione, programmazione e prenotazione di viaggi, pagamento unificato dei servizi, operazioni post-viaggio - e capace di rispondere in modo personalizzato a tutte le esigenze di spostamento.

La realizzazione della piattaforma MaaS di Roma Capitale è finanziata grazie alle risorse previste dal progetto Cicerone, dal progetto europeo REACT EU ed altre risorse garantite in seguito all'aggiudicazione del bando governativo "*MaaS 4 Italy*" sulla scorta dei finanziamenti PNRR.

Per questo progetto, ad esito dell'esame delle proposte formulata da 13 Comuni capoluogo di Città metropolitane, Roma è stata scelta come una delle tre città *leader*. Successivamente saranno selezionati e finanziati ulteriori sette progetti in aree cosiddette *follower* che verranno supportate dalle città leader.

- **Caput Mundi** è finalizzato alla valorizzazione del patrimonio storico e culturale della capitale attraverso la misura Caput Mundi. Un investimento complesso di un valore complessivo di 250 milioni di euro con una strategia integrata diffusa di interventi su tutta Roma, dai musei cittadini alle Mura Aureliane, che favorirà importanti lavori di restauro e conservazione ma anche di definire un modello di turismo sostenibile ed accogliente già in vista dell'appuntamento importantissimo del Giubileo

- **Rome Technopole** è volto alla costituzione di un polo multitecnologico e transdisciplinare di riferimento internazionale per la formazione, la ricerca e l'innovazione che abbia il ruolo di attrattore e di volano per il rilancio dell'economia e dello sviluppo territoriale.

Rome Technopole rientra nell'ambito di un più ampio disegno volto alla creazione di **ecosistemi di Innovazione** che mira tra l'altro a realizzare un piano di azione e di interventi strutturali che nell'arco di un decennio portino nel territorio regionale ad un incremento progressivo, in settori di interesse strategico quali la transizione energetica, la transizione digitale, la bio-farmaceutica.

Ulteriore obiettivo di questa iniziativa è di dotare il territorio regionale di una infrastruttura di ricerca aperta per l'innovazione (IARI) che si configuri come rete di grandi laboratori scientifici e di infrastrutture di ricerca disseminate sul territorio nazionale, a servizio della ricerca e delle imprese grandi, piccole e medie.

B. In ambito Sostenibilità:

- **Forestazione Urbana** che prevede la messa a dimora di un 1 milione di alberi entro il 2026 con l'obiettivo di rafforzare e consolidare uno dei tratti identitari della città, la più verde d'Europa con aree verdi che corrispondono al 35,9% del territorio comunale.

In collaborazione con la Città Metropolitana e partendo dal Piano di Forestazione Urbana di Roma Capitale e dalle Linee Guida di Forestazione Urbana Sostenibile di Roma Capitale, l'intervento permetterà di ridurre l'inquinamento atmosferico (anche in un'ottica di assorbimento di carbonio – carbon sink) e acustico cittadino, incrementare la biodiversità, mitigare gli effetti del cambiamento climatico (in particolare il fenomeno delle isole di calore urbano) e migliorare non solo il paesaggio urbano e periurbano, ma anche la qualità della vita degli abitanti.

La definizione delle aree interessate e delle diverse essenze arboree è in corso, partendo dai 147 Ambiti, con 224 aree sull'intero territorio capitolino potenzialmente idonee ad interventi di forestazione, individuate dal Piano di Forestazione. Il processo sarà supportato anche dal censimento del patrimonio arboreo esistente attraverso un rilievo a terra integrato da un sistema GIS e da un database.

- **Rinnovo della Flotta TPL** è un programma, in relazione al quale le risorse messe a disposizione dal PNRR (poco meno di 300 milioni) sono destinate all'acquisto di autobus ad emissioni zero con alimentazione elettrica o ad idrogeno e alla realizzazione delle relative infrastrutture di supporto all'alimentazione, per il rinnovo del parco veicoli dei servizi di trasporto pubblico locale nei comuni capoluogo di città metropolitana, con alto tasso di inquinamento da PM10 e biossido di azoto. L'obiettivo è rinnovare la flotta, dismettendo nel breve periodo tutti i mezzi più datati al fine di contenere l'inquinamento atmosferico e avere una contestuale riduzione degli incidenti e dei costi di manutenzione del parco macchine.

- **Impianti digestione anaerobica**. Il progetto, finanziato dal PNRR con 80 mln di Euro, prevede la realizzazione di due impianti di digestione anaerobica per il trattamento di 100mila tonnellate l'uno di rifiuti organici, che produrranno compost e biogas per tutti gli usi industriali.

Grazie all'impiego di tali impianti si otterrà contestualmente il duplice obiettivo di abbattere il costo attualmente sostenuto per l'invio dei rifiuti al trattamento presso altre zone d'Italia e,

conseguentemente la tassa sui rifiuti, nonché ricavare risorse dalla produzione di compost e biometano derivanti dalla nuova tecnologia degli impianti.

C. In ambito Inclusione:

- **Piani Urbani Integrati – Biblioteche** è un disegno che mira all'ampliamento e all'efficientamento degli ambienti e delle architetture, al potenziamento dei servizi digitali e all'implementazione funzionale delle attività, per poter accogliere sempre più utenti non solo alla ricerca di un libro ma anche di aggregazione, approfondimento culturale o informativo sui servizi dell'amministrazione.

L'obiettivo perseguito sarà quello di garantire, in tutta la città e nell'area metropolitana, il diritto alla cultura, l'accesso alle informazioni e alla conoscenza e, allo stesso tempo, facilitare l'integrazione e l'accesso al mercato del lavoro (anche attraverso l'implementazione di servizi in collaborazione con il terzo settore) con una particolare attenzione alle fasce più deboli.

- **Piani Urbani Integrati Santa Maria della Pietà** è un progetto che riguarda il complesso monumentale dell'ex Ospedale Psichiatrico Santa Maria della Pietà ubicato a nord della città di Roma nel Municipio XIV e si configura come un programma di interventi finalizzati alla Salute e al Benessere del Cittadino, intesa come stato di benessere fisico, psichico e mentale, che punti alla cultura dell'inclusione sociale, dell'assistenza e dell'integrazione collettiva, comunitaria e generazionale.

Il piano punta al generale miglioramento della qualità del tessuto urbano, sociale ed ambientale del contesto territoriale di riferimento e si compone di interventi di recupero, rifunzionalizzazione e ristrutturazione ecosostenibile del patrimonio edilizio pubblico esistente (Padiglioni dell'ex Ospedale Psichiatrico), con particolare attenzione allo sviluppo e al potenziamento dei servizi sociali e culturali, nonché alla valorizzazione del Parco monumentale, che rappresenta per la città un patrimonio di elevato pregio ambientale e paesaggistico, e alla bonifica, con progetto di accompagnamento sociale delle comunità attualmente residenti, del sito del Villaggio della Solidarietà Lombroso.

- **Autonomia delle Persone con Disabilità** è un programma articolato in due progetti in ognuno dei 15 Municipi di Roma per l'abbattimento delle barriere materiali e immateriali, per un fabbisogno totale di oltre 21 mln di Euro. L'Obiettivo è di consentire alle persone con disabilità di avere uno stile di vita indipendente grazie all'impiego delle misure e tecnologie necessarie per sviluppare l'autonomia e abbattere le barriere, non solo architettoniche ma anche immateriali, utili all'inserimento socio-lavorativo e alla valorizzazione delle proprie capacità nell'agire sociale.

La Programmazione di bilancio 2022 – 2024.

A gennaio 2022, con Deliberazioni nn. 8 e 9, l'Assemblea Capitolina ha approvato il DUP e il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024.

Nel suo complesso, il Bilancio stanziava spesa corrente per circa 5,280 miliardi di euro, superiore sia alla previsione per il 2021 contenuta nel bilancio di previsione 2021-2023 precedentemente approvato (5,095 mld), sia all'ammontare della spesa corrente per il 2022, successivo alla variazione dello scorso novembre (5.140 mld).

Il Bilancio scommette sul riavvio della capacità amministrativa della macchina comunale, in particolare tra quei settori che appaiono strategici per le esigenze della comunità e per i quali si prevede un incremento sostanziale della spesa corrente rispetto, tra l'altro, alla stessa variazione di novembre: il riferimento è alla scuola (78 mln in più), al sociale (31 mln in più), al personale (17 mln in più) e all'ambiente (1,5 mln in più), che beneficeranno di un incremento di spesa corrente per un valore complessivo di circa 130 milioni di euro.

Per quanto riguarda il settore della scuola, le risorse stanziate consentiranno, in particolare, di coprire l'abbattimento delle rette dei nidi e di estendere l'orario di apertura delle strutture, oltre che di continuare a finanziare le speciali attività di supporto dovuto alle esigenze Covid.

Rispetto alle spese per il personale, le risorse stanziate permetteranno, tra l'altro, di proseguire nel programma di nuove assunzioni per rafforzare la macchina comunale (con particolare riferimento al personale scolastico e alla Polizia municipale) e di completare il percorso già avviato su contrattazione decentrata e salario accessorio.

Rispetto alla spesa in conto capitale, il bilancio riporta un ammontare complessivo di spese per investimenti superiore a 1 mld di euro (1,075 mld), che comprende anche il Piano Triennale delle Opere Pubbliche (da circa 350 mln di euro per il solo 2022). Inoltre, il Documento Unico di Programmazione (DUP) contiene quelle opere segnalate dagli Assessorati e dai Municipi che, in considerazione del loro livello di progettazione, non potevano essere incluse direttamente nei documenti di bilancio, per un valore complessivo di ulteriori 8,2 mld di euro.

Troverà inoltre spazio una maggiore attenzione verso il decentramento amministrativo, al centro dell'azione riformatrice dei prossimi mesi. Già nel percorso di approvazione del Bilancio si completerà l'attribuzione di un incremento importante dell'ammontare di spesa corrente destinato ai Municipi, circa 12 milioni di euro in più, oltre il 4% del totale delle risorse mediamente assegnate. Tali fondi saranno distribuiti in base a criteri differenziati e a parametri innovativi che tengano conto delle reali esigenze dei territori.

Il Comune partecipa al bando regionale PNRR per la riqualificazione del patrimonio ERP. L'Assessorato al Patrimonio e alle Politiche Abitative, insieme ai Lavori Pubblici e alle Infrastrutture, risponde con questo provvedimento all'avviso della Regione Lazio sui bandi per il PNRR, presentando diverse proposte di interventi di riqualificazione dell'Edilizia Residenziale Pubblica. La delibera permetterà all'Amministrazione di far richiesta di accesso ai 90 milioni di euro stanziati per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Approvate in Giunta capitolina due delibere relative ai progetti di realizzazione dei lavori di completamento del Parco di Valle Santa nel XIV Municipio e a quelli di consolidamento e restauro dell'edificio ex spogliatoio giardinieri a Parco Savello all'Aventino, noto come Giardino degli Aranci.

Nel bilancio hanno inoltre trovato idoneo finanziamento tre interventi particolarmente rilevanti nel settore dei lavori pubblici, i cui progetti sono stati approvati dalla Giunta ed ora potranno vedere concreta realizzazione.

Il primo complesso di interventi, per i quali sono stati previsti 565mila euro riguarda il secondo stralcio dei lavori per la realizzazione di un'area verde confinante con via di Boccea, compresa tra via Trino e via Tricerro con funzioni aggregative, ricreative, didattiche e sportive nel comprensorio di Valle Santa (Municipio XIV). Con il primo stralcio erano state realizzate le opere di urbanizzazione primaria (illuminazione, fognature, servizi idrici e nuova vegetazione), mentre questo secondo stralcio prevede la recinzione del parco, un campo sportivo polivalente, un punto di ritrovo-gazebo, attrezzature fitness e ludiche.

Il secondo progetto approvato e finanziato con 350mila euro riguarda gli interventi di risanamento, restauro conservativo e recupero statico e igienico su un immobile fatiscente da anni situato all'interno di una zona verde di grandissimo pregio quale il Giardino degli Aranci all'Aventino.

Da ultimo la Giunta ha approvato il progetto esecutivo destinato alla realizzazione dei necessari interventi di riqualificazione e messa in sicurezza per lo stadio alle Terme di Caracalla "Nando Martellini", per un importo complessivo di 536mila euro. I lavori riguarderanno in particolare gli impianti tecnologici (elettrico, termico, idrico-sanitario, di termoventilazione e di messa a terra) e l'adeguamento della struttura alle esigenze delle persone con disabilità.

Rispetto ai contenuti della programmazione triennale appena ricordati, appare opportuno rimarcare che i documenti di programmazione economico-finanziaria sono stati approvati nelle more della definitiva quantificazione dei finanziamenti attribuiti a Roma Capitale in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Pertanto è ragionevole presumere che gli eventuali ulteriori finanziamenti provenienti dal PNRR, consentiranno all'Amministrazione di liberare ingenti risorse e destinarle a diverse iniziative.

I documenti di programmazione economico-finanziaria 2022-2024 sono stati definiti in coerenza con gli obiettivi strategico-operativi declinati a partire dalle linee programmatiche 2021-2026 per il Governo di Roma Capitale che rappresentano le politiche che il nuovo Vertice capitolino intende perseguire per l'attuazione del Programma di Mandato.

SOTTOSEZIONE 2.2) PERFORMANCE

Roma Capitale uniforma la pianificazione del ciclo della performance 2022 – 2024 ai mutamenti del quadro normativo intervenuti alla luce dell'entrata in vigore del D.L. 80/2021, convertito nella Legge 113/2021 che integra e assorbe il Piano della performance nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Amministrazione.

Vengono presentati i contenuti del Piano della performance di 2022 – 2024 di Roma Capitale, che delinea, in coerenza con gli indirizzi strategici prioritari impartiti dal vertice politico, gli ambiti di rilevazione della performance di Ente ed i correlati risultati attesi.

Pertanto, nella presente sottosezione vengono presentati i contenuti del Piano della performance di 2022 – 2024 che, in coerenza con le nuove disposizioni di legge e con le linee guida indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è redatto quale documento che formalizza i risultati attesi dallo svolgimento del ciclo della performance, rappresentando:

- Gli ambiti di rilevazione della performance di Ente ed i correlati risultati attesi, definiti a partire dagli indirizzi strategici prioritari impartiti dal vertice politico ed in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- I miglioramenti realizzati nello sviluppo del ciclo della performance di Roma Capitale, in particolare in termini di coerenza ed integrazione con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, di associazione delle risorse agli obiettivi e di gestione del processo e dei soggetti coinvolti;
- L'integrazione nel perimetro della performance di Ente dei risultati relativi agli ambiti di prevenzione e contrasto della corruzione, trasparenza e integrità, alla qualità dei servizi erogati nonché alla promozione delle iniziative volte all'attuazione delle pari opportunità, al fine di consentire una complessiva ed effettiva valutazione dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'attività volta ad erogare servizi idonei a soddisfare le esigenze degli stakeholders;
- Il processo di programmazione strategica ed i contenuti dei documenti economico - finanziari che formalizzano le azioni finalizzate alla realizzazione delle politiche dell'Ente.
- L'impiego delle risultanze del sistema dei controlli interni ai fini della misurazione della performance organizzativa ed individuale.

Il documento renderà conto, infine, delle modalità con cui si procede, a valle della rendicontazione dei risultati conseguiti e dei riscontri forniti dalle strutture di controllo, alla misurazione e valutazione della performance.

Indice della sottosezione performance

- 2.2.1 La *performance* di ente 2022. I risultati attesi
- 2.2.2. La realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione
 - a) Le Linee programmatiche 2021-2026 per il governo di Roma Capitale
 - b) Gli Obiettivi strategici e operativi di Roma Capitale. Il DUP 2022 – 2024
 - c) Gli obiettivi Individuali. La pianificazione esecutiva 2022 – 2024.
- 2.2.3 L'attuazione delle misure volte alla Prevenzione della Corruzione alla Trasparenza e all'Integrità
- 2.2.4 Il raggiungimento di risultati d'incremento programmati e disposti dalla normativa in materia di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e all'incremento e miglioramento dei servizi
- 2.2.5 Gli Esiti positivi dei controlli interni attivati presso l'Ente
- 2.2.6 La verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi
- 2.2.7 Il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità
- 2.2.8 Il processo di Redazione del Piano della *Performance*
- 2.2.9 Dalla Pianificazione alla misurazione della *performance*

2.2.1 La *performance* di Ente 2022. I Risultati attesi.

L'obiettivo dell'azione amministrativa e gestionale di Roma Capitale è il raggiungimento di adeguati livelli di performance organizzativa di ente.

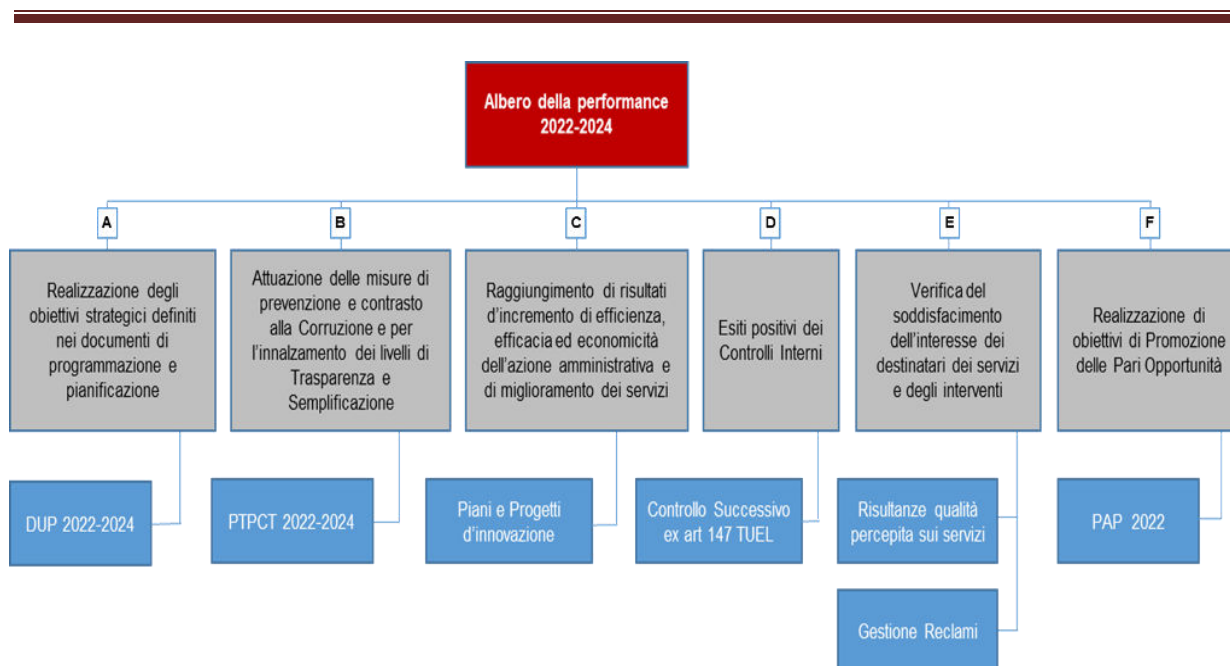
Tale obiettivo è condiviso da ogni componente dell'organizzazione e diviene elemento di riferimento da cui far discendere in modo coerente gli esiti della misurazione e valutazione delle collegate performance organizzativa ed individuale.

La disciplina regolamentare dell'ente, in coerenza con Il D.lgs. 150/2009, novellato dal D.lgs. 74/2017, individua quali ambiti prioritari della performance organizzativa di ente:

- a) La realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione;
- b) L'attuazione delle misure volte alla Prevenzione della Corruzione alla Trasparenza e all'Integrità;
- c) Il raggiungimento di risultati d'incremento programmati e disposti dalla normativa in materia di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e all'incremento e miglioramento dei servizi;
- d) L'esito positivo dei controlli interni attivati presso l'ente;
- e) La verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
- f) Il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le modalità di misurazione della performance di ente sono definite attraverso la metodologia definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato annualmente dall'Amministrazione.

Dal punto di vista grafico l'albero della performance 2022 di Roma Capitale, che sintetizza i risultati prioritari dell'Ente per l'anno in argomento, può essere rappresentato come segue:



Nelle pagine che seguono saranno esaminate nel dettaglio le azioni previste in relazione a ciascuno degli ambiti collegati alla performance di Ente 2022 di Roma Capitale.

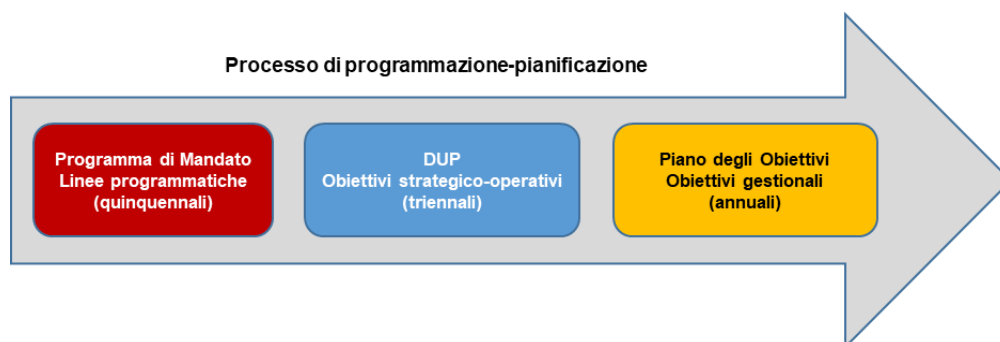
2.2.2 La realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione

L'armonizzazione dei sistemi contabili operata con il D.lgs. 118/2011 ha avuto impatti anche sul ciclo della Performance, imponendo la riscrittura di alcune delle fasi del processo di programmazione-pianificazione e dei documenti contabili con cui esso si formalizza.

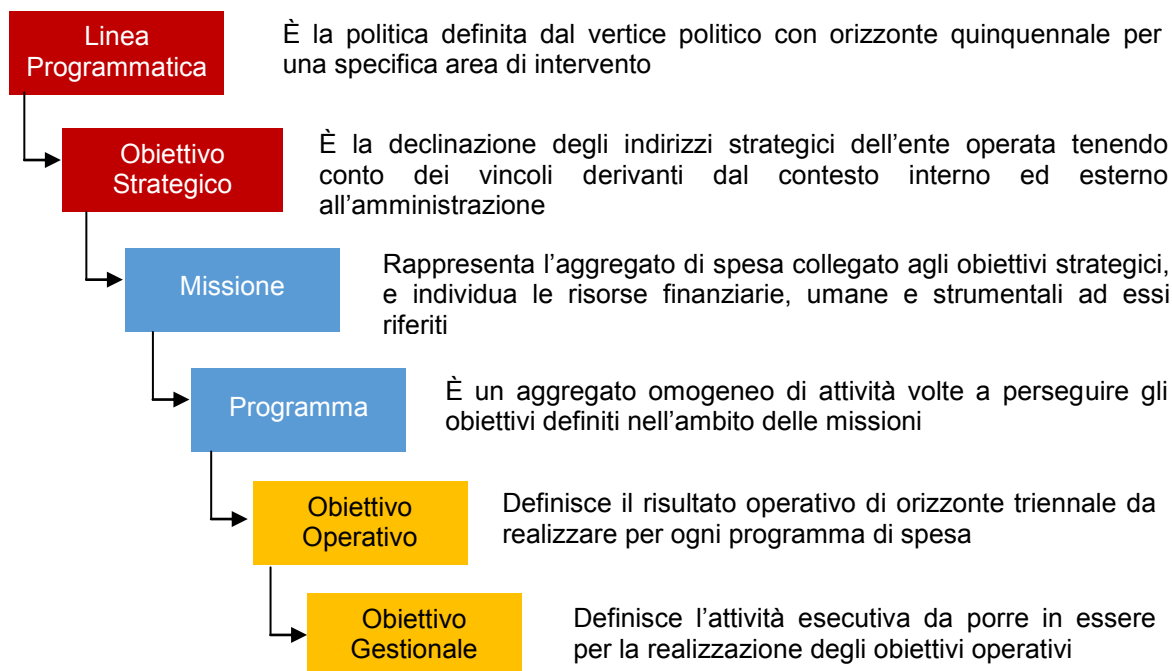
Le linee strategiche di mandato vengono, alla luce del nuovo processo, declinate in obiettivi strategici che, nella nuova struttura del bilancio, sono collegati alle missioni.

Il DUP è il documento che formalizza questa fase del processo. Per il tramite dei programmi, che rappresentano aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi operativi definiti nell'ambito delle missioni, viene realizzato il collegamento con l'ultimo livello del processo, quello della pianificazione esecutiva (PEG). A questo livello del processo si inseriscono i centri di responsabilità dirigenziali, incardinati nelle Strutture apicali capitoline che, in ragione delle rispettive funzioni e dei compiti istituzionali, insistono sulle predette missioni e programmi realizzando gli obiettivi gestionali assegnati ed erogando il proprio servizio tipico.

Il processo di programmazione-pianificazione appena delineato può essere graficamente descritto come di seguito:



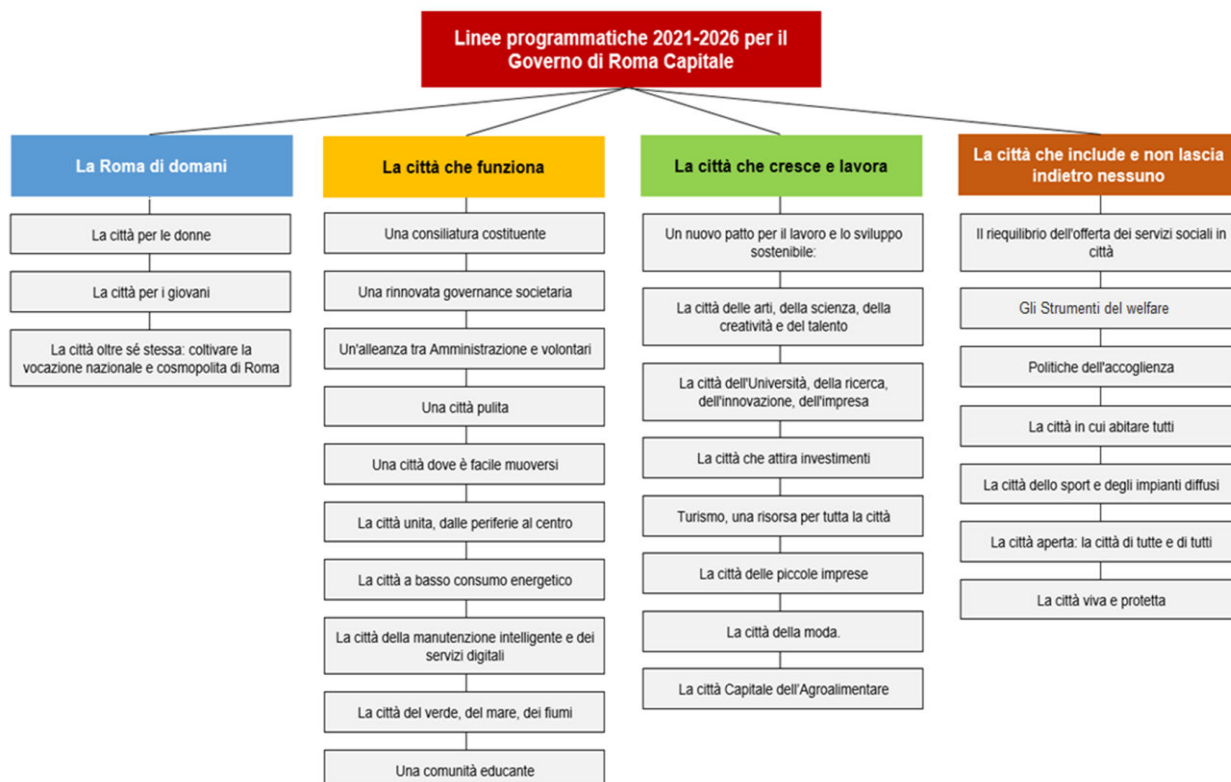
Dal punto di vista degli oggetti della programmazione il processo di declinazione può essere raffigurato come di seguito:



Nelle pagine seguenti, secondo la sopra descritta modalità di rappresentazione dell'albero della performance, verranno illustrati i principali contenuti del processo di programmazione 2022-2024 di Roma Capitale

a) Le Linee programmatiche 2021-2026 per il governo di Roma Capitale

Le priorità d'intervento appena descritte, rientrano nell'ambito del più ampio programma di mandato, declinato nelle linee programmatiche 2021-2026, approvate con la Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021 e di seguito rappresentate:



b) Gli obiettivi strategici e operativi di Roma Capitale. Il DUP 2022 – 2024

La programmazione delle attività di Roma Capitale si sviluppa mediante un processo di declinazione che dalle linee strategiche conduce agli obiettivi gestionali, seguendo tale filiera: Linea → Obiettivo strategico → Missione → Obiettivo operativo → Programma → Centro di responsabilità dirigenziale.

Dal punto di vista strettamente gestionale è opportuno distinguere ai fini della programmazione, la sezione strategica del DUP, che individua gli obiettivi strategici per ogni missione di bilancio, da perseguire entro la fine del mandato amministrativo, dalla sezione operativa che ha la finalità di definire gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni; orientare le successive deliberazioni di Assemblea Capitolina e Giunta, costituire presupposto per l'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'amministrazione.

Ogni linea di mandato è articolata in Obiettivi Strategici, a loro volta assegnati alle Strutture coinvolte, che definiscono in relazione ad essi un "set di Obiettivi Operativi".

La filiera sopra definita, "Linea di Mandato - Obiettivo Strategico – Struttura - Obiettivi Operativi", viene associata nell'ambito del bilancio all'incrocio missione/programma legato ai centri di costo più pertinenti per materia nonché al centro di responsabilità dirigenziale afferente.

La lettura sistemica di tali elementi gestionali e contabili consente di definire in modo univoco il contributo che ciascuna struttura deve fornire per la realizzazione di ogni singolo obiettivo strategico.

Per ragioni di rappresentazione grafica la filiera di programmazione 2022 – 2024 di Roma Capitale, approvata nella sua versione definitiva con la Deliberazione di Assemblea Capitolina n. del di variazione del DUP 2022 – 2024, già adottato con DAC n. non è illustrata nelle pagine seguenti, ma costituisce l'allegato n. 1 al presente PIAO.

c) Gli obiettivi Individuali. La pianificazione esecutiva 2022 – 2024

Il collegamento tra il livello strategico della programmazione e il livello della pianificazione esecutiva è assicurato dalla sezione operativa del DUP. In quella sede vengono individuati nell'ambito dei singoli programmi di spesa gli obiettivi operativi, sulla base dei quali nel Piano degli Obiettivi saranno definiti gli obiettivi gestionali per ogni centro di responsabilità dirigenziale.

L'anello di congiunzione garantito dalla sezione operativa, consente di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi gestionali, sulla base dell'andamento degli indicatori di risultato e dei dati di controllo di gestione, per risalire poi verso i livelli più elevati della programmazione alla verifica, grazie al controllo strategico, dell'attuazione degli obiettivi strategici e all'efficacia delle politiche attuate.

Il Piano degli Obiettivi, riporta per ogni struttura apicale, l'attività di sviluppo prevista con orizzonte triennale. All'interno di ogni struttura (cd. Programma) sono definiti per ogni centro di responsabilità gli obiettivi individuali relativi all'ambito di diretta responsabilità. Tali obiettivi, collegati al DUP attraverso il richiamo all'obiettivo operativo e al programma di spesa, sono pianificati in relazione all'attività da svolgere per l'anno in corso, ma sono collegati anche ai risultati previsti per le altre due annualità del triennio. Per ogni obiettivo è inoltre previsto un indicatore di risultato che, a fine anno, consentirà un'attendibile verifica del grado di realizzazione.

Il Piano degli obiettivi 2022 – 2024 attribuisce gli obiettivi ad ogni centro di responsabilità, in conformità alle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie al loro conseguimento, già assegnate alle Strutture con il PEG 2022 – 2024 "parte risorse" adottato con DGC n. 109/2022.

Come già rappresentato, nel perimetro di misurazione e valutazione della performance rientrano ovviamente anche gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza. Tuttavia il Piano degli Obiettivi, per motivi esclusivamente redazionali, non cala tali obiettivi nei centri di responsabilità, ma prevede un espresso richiamo a tali misure, ribadendo che tali obiettivi rientrano a tutti gli effetti tra quelli da conseguire nel periodo di riferimento.

Il Piano degli Obiettivi 2022-2024 è approvato unitamente al PIAO del quale costituisce l'allegato n. 2.2

2.2.3 L'attuazione delle misure volte alla Prevenzione della Corruzione, alla Trasparenza e all'Integrità

Alla luce dell'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e dell'introduzione del PIAO quale documento unico di programmazione integrata delle attività delle pubbliche amministrazioni, pur prevedendo, tra le varie novità, l'abrogazione dell'adempimento connesso al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità (PTPCT) non ha fatto venir meno l'obbligo di definire e conseguentemente attuare le misure volte alla Prevenzione della Corruzione, alla Trasparenza e all'Integrità. Tali misure devono infatti trovare adeguata pianificazione nella specifica *sottosezione 2.2 Rischi e Trasparenza* del PIAO.

Inoltre il vigente quadro normativo prevede espressamente l'integrazione delle misure di prevenzione alla corruzione e di trasparenza nell'ambito del più ampio ciclo della performance. Roma Capitale, in coerenza con tale impostazione ha da tempo incluso gli obiettivi definiti nei previgenti Piani Triennali nel contesto degli obiettivi gestionali pianificati nel PEG.

L'importanza prioritaria riconosciuta dall'Amministrazione Capitolina all'attuazione di tali misure è inoltre comprovata dalla previsione di uno specifico ambito della performance di ente dedicato alla realizzazione delle predette misure da parte di ogni componente organizzativa.

Per tali ragioni, in coerenza con tale impostazione, nel rinviare l'analisi dei principali contenuti del *Piano di prevenzione alla corruzione e per la trasparenza* alla sottosezione del PIAO all'uopo dedicata, nonché al PTPCT 2022 – 2024 adottato da Roma Capitale con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 139 del 29 aprile 2022, si riportano in questa sede, ai fini della rappresentazione dell'albero della performance di Roma Capitale, obiettivi definiti in materia di anticorruzione e trasparenza, la cui attuazione concorrerà a misurare i livelli di performance complessiva conseguiti nel 2022 dall'Ente.

Nella tabella di seguito vengono riportati gli interventi prioritari in materia di anticorruzione, trasparenza e accessibilità, individuati nell'ambito dell'obiettivo strategico definito nel DUP 2022 – 2024 *Consiliatura "costituente" per la Capitale al fine di superare le difficoltà della macchina burocratica amministrativa del Campidoglio*.

Tali interventi sono a loro volta declinati in obiettivi a cui sono associati i rispettivi attesi.

N	Azioni prioritarie		Obiettivi	Peso	Risultato atteso
1	Interventi anticorruzione	Gestione del rischio	Reingegnerizzazione, rilettura e riscrittura complessiva dei processi e dei procedimenti amministrativi	40	Nuova mappatura e aggiornamento Master dei procedimenti/processi
2			Aggiornamento Codice di Comportamento dei dipendenti di Roma Capitale	15	Proposta di regolamento
3			Patti e Protocolli di legalità, revisione alla luce di giurisprudenza e pareri del Garante privacy	10	Nuovi modelli da sottoporre alla Giunta Capitolina per l'approvazione
4			Implementazione controllo analogo su Società partecipate e coordinamento con la prevenzione della corruzione	15	Modello econometrico per l'esercizio del controllo analogo
5	Interventi Trasparenza e Accessibilità	Obblighi di pubblicazione	Pubblicazione Relazione Proventi da violazione Codice della Strada (art. 208, c.1 e art. 142, c. 12bis, D.Lgs. 285/1992)	10	Trasparenza nella rendicontazione dei proventi relativi alle violazioni al Codice della Strada
6			Pubblicazione dati relativi autovetture di servizio (DPCM 25/09/2014 - Delibera A.N.AC. 747/2021)	10	Trasparenza nell'utilizzo delle autovetture di servizio dell'Amministrazione

100

2.2.4 Il raggiungimento di risultati d'incremento programmati e disposti dalla normativa in materia di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e all'incremento e miglioramento dei servizi

Tra gli obiettivi volti all'innovazione e all'efficientamento della macchina amministrativa rileva certamente il processo che l'Amministrazione ha avviato nel corso del 2021 con la definizione del master unico dei processi/ procedimenti e dei correlati trattamenti all'interno del MUA.

Tale processo prosegue nel corso del 2022 la verifica ed attestazione dell'elenco dei procedimenti/processi e dei correlati trattamenti all'interno del Motore Unico Amministrativo (MUA) da parte dei Designati al Trattamento di tutte le strutture, anche ai fini dell'integrazione dello stesso con i processi/procedimenti afferenti alle strutture con nuove funzioni e competenze, nonché la definizione del Piano di Classificazione Unico di Roma Capitale, propedeutico all'avvio del collegamento del piano medesimo con il Master dei procedimenti/processi dell'Ente.

L'obiettivo principale del percorso è la costruzione di un sistema di gestione documentale informatica che consenta una corretta formazione della memoria digitale dell'Ente e la sua conservazione, tenendo in considerazione tra l'altro la protezione dei dati in un momento storico in cui la protezione e tutela dei dati personali è centrale rispetto all'azione delle amministrazioni.

A conclusione del percorso l'Amministrazione capitolina, in ottemperanza delle disposizioni contenute nelle nuove "Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" garantirà una adeguata gestione digitalizzata dell'attività e della collegata documentazione amministrativa dell'Ente, a supporto dell'ambizioso progetto già intrapreso da Roma Capitale di creazione di un'amministrazione digitale e aperta, che offra servizi facilmente utilizzabili e di qualità alla propria utenza.

I primi step del processo appena descritto riguardano la definizione:

- 1) del **piano di classificazione unico** per tutto l'Ente;
- 2) del **piano di organizzazione delle aggregazioni documentali**, ossia dello strumento integrato con il sistema di classificazione finalizzato a individuare le tipologie di aggregazioni documentali che devono essere prodotte e gestite in rapporto ai procedimenti e attività in cui si declinano le funzioni svolte dall'Ente;
- 3) del **piano di conservazione** con l'indicazione dei tempi entro i quali le diverse tipologie di oggetti digitali devono essere trasferite in conservazione ed eventualmente scartate.
- 4) di un **modello organizzativo** che contemperi le esigenze della gestione elettronica documentale (GED) e della conservazione e che attribuisca le responsabilità ai soggetti responsabili secondo la norma.

Al contempo si procederà alla nomina delle figure strategiche previste dalle Linee Guida AGID e determinanti ai fini della realizzazione del progetto:

- il **Responsabile della gestione documentale** e, laddove siano presenti, come nel caso di Roma Capitale, più aree organizzative omogenee (AOO), il **Coordinatore della gestione documentale**. Tale figura ha il compito di definire le regole e monitorare le procedure per la formazione, registrazione, gestione, archiviazione e trasferimento in conservazione degli oggetti digitali.
- Il **Responsabile della conservazione elettronica**. Tale responsabile, interno all'Amministrazione, agisce in piena autonomia e responsabilità, per l'attuazione dei compiti ad esso affidati.

L'Amministrazione, ai fini della realizzazione di tale processo, ritiene corretto partire dal master dei procedimenti per iniziare a lavorare e sviluppare i 3 strumenti tecnico-archivistici sopra indicati, obbligatoriamente previsti dalla norma e strategici per poter gestire non solo la gestione documentale e la conservazione, ma anche la data retention e sotto alcuni aspetti gli impatti della

trasparenza.

Infatti, a seguito della definizione del piano di classificazione unico e la riconduzione a questo dei procedimenti presenti nel master realizzato da Roma Capitale sarà possibile elaborare il piano di organizzazione delle aggregazioni documentali e il piano di conservazione. Entrambi gli strumenti saranno, tra l'altro, funzionali alla realizzazione di un sistema privacy by design e by default.

Per la realizzazione del progetto risulta inoltre importante istituire ed organizzare quanto prima l'**Ufficio di Coordinamento per la Gestione Documentale**, che supporti il **Coordinatore della gestione documentale** nell'attività di governo e presidio dell'attività dei responsabili della gestione documentale delle diverse AOO.

In particolare è compito di tale Ufficio coordinare e gestire tutte le attività istruttorie e propedeutiche, tra cui:

- a) lo studio finalizzato alla razionalizzazione dell'attuale modello di gestione documentale informatica;
- b) la definizione del piano di conservazione che dovrà prevedere cosa si deve conservare e per quanto tempo;
- c) lo studio tecnico-archivistico per l'eventuale implementazione dell'attuale sistema GED, al fine di renderlo sempre più rispondente ai requisiti previsti dalla normativa e alle esigenze tecniche dell'Ente.

Gli esiti delle attività di tale Ufficio forniranno riscontri preziosi agli organi di Alta Direzione dell'Ente chiamare ad operare le scelte strategiche su tali tematiche.

Nell'ambito del consolidato processo volto all'innovazione della macchina amministrativa in termini di digitalizzazione, trasparenza e semplificazione dei servizi resi, rileva in particolare il piano di attività finalizzato **all'implementazione del sistema CRM**.

Il Programma ***Citizen Relationship Management (CRM) – Casa digitale del cittadino (CDC)*** è inserito nell'ambito del quadro delle strategie di Azioni Prioritarie dei Servizi digitali e processi inseriti nell'Agenda Digitale di Roma Capitale, nel Piano ICT dell'Ente e rientra nella realizzazione di quanto previsto nei precedenti documenti di programmazione economico-finanziaria.

Il Piano progettuale ha previsto l'adozione, live dal 1° aprile 2021, del CRM piattaforma di gestione multicanale (telefono, mail, pec, sportelli fisici, web, chat, social) di interazione con l'utenza (residenti, *city users*, aziende, investitori-portatori di interesse) che include le funzionalità di *customer service e di sales*, di un *Knowledge Management* per la gestione dei contenuti.

La Piattaforma è disponibile a tutti gli utenti dell'Amministrazione che gestiscono la relazione, agli uffici che gestiscono le richieste, agli operatori del *Contact Center* Chiamaroma 060606, con l'intento di tracciare tutte le relazioni e le pratiche tra cittadini e Amministrazione comunale indipendentemente dal canale utilizzato. Con la componente Casa digitale del Cittadino, integrata nel Programma, invece si concretizza lo spazio *self-service on line* dove il cittadino/impresa può trovare in maniera semplice e in un unico ambiente tutti i servizi di cui ha bisogno, lo stato delle proprie pratiche, le notifiche dei servizi;

La risultante di questa complessa progettazione, oltre a consentire una gestione integrata delle relazioni con la cittadinanza, permette all'Amministrazione di tracciare tutte le informazioni nel momento in cui avviene il contatto, raccogliendole all'interno del sistema, così da avere a disposizione gli elementi conoscitivi per erogare un servizio esaustivo e veloce. Infine, grazie a specifici cruscotti semplici e dinamici, è possibile visualizzare le informazioni di interesse per il monitoraggio e l'analisi dei servizi erogati.

I vantaggi per i cittadini risiedono, oltre disponibilità di pluralità di canali integrati tra loro che nel breve-medio termine si arricchiranno ulteriormente, nella possibilità di disporre nell'immediato di

un'area self-service personalizzata con tutte le informazioni relative alle proprie richieste (pagamenti, scadenze, ecc), riducendo così il ricorso agli sportelli e recuperando tempo nell'erogazione dei servizi.

Sulla base di tali premesse nel triennio 2022-2024 proseguirà l'attività di consolidamento del Piano, favorendo nel contempo l'integrazione del sistema con i servizi delle Aziende Partecipate e implementando il sistema stesso con nuove funzionalità e canali.

In tale ambito l'obiettivo "Adozione di un sistema di Citizen Experience. Selezione e configurazione piattaforma" risponde alla necessità di acquisire una Piattaforma unica che misuri la Citizen Experience, dei servizi dell'Ente e delle Società partecipate e che nel tempo possa essere integrata con il CRM.

Rispetto al progetto complessivo il cronoprogramma per il 2022 prevede l'acquisizione del sistema ad esito di specifica procedura di selezione delle offerte e configurazione del sistema prescelto.

Nel corso del 2023 il sistema al termine della configurazione sarà utilizzato per i servizi delle società partecipate. Nel corso del 2024 è prevista l'integrazione del sistema con il CRM.

Un secondo progetto "Integrazione dei sistemi di gestione TARI con il CRM "è volto a rendere disponibili sul CRM tutte le informazioni riguardanti la TARI presenti sul sistema di gestione utilizzato da AMA, grazie all'integrazione tra i sistemi. Il vantaggio per il cittadino sarà quello di poter ottenere informazioni e/o servizi riguardanti la propria utenza utilizzando uno dei diversi canali connessi con il CRM (Contact Center, CDC, APP etc).

Rispetto a tale progetto, nel corso dell'anno 2022 si procederà all'analisi del processo di gestione dell'utente T.A.R.I., allo studio di fattibilità dell'integrazione tra sistema AMA e CRM, in vista della successiva effettiva integrazione. Nel 2023 l'obiettivo è di arrivare all'internalizzazione del rapporto utenti T.A.R.I. attraverso lo 060606, mentre nel corso del 2024 l'integrazione riguarderà i sistemi di gestione di due Aziende Partecipate.

Un ultimo progetto "Rilascio di 2 nuove funzionalità e 1 APP", è volto a proseguire l'evoluzione del Piano, aumentando le funzionalità disponibili sul CRM (accesso alle Persone Giuridiche e ai pagamenti) e con il rilascio dell'APP MYRHOME aggiungendo un ulteriore canale a quelli disponibili che entro il 2022. Nel corso del 2023 si proseguirà centralizzando i servizi sul CRM/CDC/APP e aumentando l'offerta della Piattaforma con 10 nuovi servizi digitali. Nel 2024 l'obiettivo è di completare la centralizzazione di tutti i servizi digitali, per giungere ad una complessiva logica *omnichannel e self- service*.

2.2.5 Esiti positivi dei controlli interni

Del Sistema dei controlli interni adottato presso Roma capitale si darà ampia rappresentazione nell'ambito della sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e Trasparenza*. In questa sede ci si limita pertanto a illustrare le modalità attraverso le quali gli esiti di tali controlli incidono nel processo di misurazione e valutazione della performance di Roma Capitale.

A tal riguardo, tutte le tipologie di controllo interno concorrono in misura rilevante alla determinazione degli esiti della misurazione e della valutazione della performance.

Il *Controllo Strategico* consente nel corso dell'anno di monitorare lo stato di avanzamento delle attività connesse agli obiettivi strategico-operativi e, a consuntivo di rilevare il grado di attuazione del DUP che concorre a determinare il livello di performance di Ente.

Il *Controllo della qualità* dei servizi fornisce invece dati e informazioni relative alla qualità percepita dai cittadini rispetto ai servizi erogati, nonché in ordine alle segnalazioni e reclami, che consentono la misurazione dell'ambito di performance di ente riferito alla verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Ai fini della performance di ente di cui al punto e) dell'albero della performance rilevano tuttavia gli esiti del *controllo successivo di regolarità amministrativa*.

Dalle risultanze del controllo espletato a livello di struttura e di singolo dirigente è possibile, infatti, determinare un "indice di correttezza amministrativa" a livello di Ente, di struttura e di singolo dirigente, da poter impiegare nei rispettivi ambiti di misurazione e valutazione della performance.

L'indice di correttezza amministrativa rilevato a livello della macrostruttura capitolina, quale rapporto tra il numero delle determinazioni dirigenziali i cui controlli non hanno fatto emergere criticità ed il totale delle determinazioni controllate, concorre, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, alla misurazione della performance di Ente.

Con analogo calcolo, operato sulle D.D. osservate nell'anno di riferimento in relazione ad ogni singola struttura, è possibile determinare l'indice di correttezza amministrativa della struttura.

I criteri di applicazione degli esiti del controllo sulla performance individuale dei dirigenti sono dettagliatamente esposti nel sistema di misurazione e valutazione della performance. In questa sede ci si limita a specificare che, ai fini della valutazione individuale, assumono specifico rilievo la tempestività e l'eshaustività delle risposte fornite dal dirigente in riscontro alle richieste di chiarimenti avanzate dalla struttura di controllo, rispetto alle criticità segnalate in ordine alle D.D. adottate.

Di seguito a puro scopo informativo si riportano i valori degli indici di correttezza risultanti dall'applicazione dei predetti criteri di calcolo sugli esiti del controllo nel periodo 2017 – 2021:

Indicatori del controllo DD	Annualità				
	2017	2018	2019	2020	2021
Tot. complessivo DD Osservate (a)	2321	2334	2425	2313	2416
N. DD Osservate con criticità (b)	264	223	284	379	412
% osservate con criticità su Tot. (c)	11%	10%	12%	16%	17%
indice di correttezza amministrativa (d)	89%	90%	88%	84%	83% (*)

a) Si intende il campione sottoposto ai controlli successivi di regolarità amministrativa.

b) Si intendono le determinazioni dirigenziali per le quali, dall'esito dell'istruttoria, emergono criticità prontamente segnalate, da parte del soggetto preposto ai controlli successivi, al competente responsabile per consentire le eventuali azioni correttive.

c) Il dato è calcolato rapportando il valore di cui al punto (b) con il valore di cui al punto (a)

d) Il dato rappresenta il complemento a 100 del valore di cui al punto (c)

(*) il dato relativo all'indice di correttezza amministrativa 2021 è provvisorio

2.2.6 La verifica del raggiungimento dei risultati programmati in modo strettamente connesso al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi

Gli organi di indirizzo politico dell'Ente, considerano prioritario verificare, ai fini del riscontro sull'adeguatezza delle politiche poste in essere, che i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici si traducano in un effettivo soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni dell'utenza.

Per tale motivo, data la rilevanza della tematica l'Amministrazione ha previsto, in coerenza con quanto prescritto dalla normativa, l'immediata inclusione nella rilevazione della performance di Ente delle risultanze dei controlli già operanti sulla qualità dell'attività svolta e dei servizi erogati. Contestualmente è stato avviato uno studio finalizzato all'implementazione, nel medio periodo, dei processi, delle tecniche e degli strumenti di rilevazione della qualità.

Premesso quanto sopra, ai fini della performance 2022, la misurazione della qualità è operata grazie all'impiego congiunto ed integrato delle risultanze delle rilevazioni contenute nei seguenti documenti:

- "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi pubblici locali nella città di Roma" prodotta dall'*Agenzia per il controllo e la qualità dei servizi pubblici locali di Roma Capitale (ASPL)*;
- "Relazione sulla gestione ed il trattamento dei reclami, delle segnalazioni e dei suggerimenti di Roma Capitale" prodotta dal DIP.TO Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità.

L'impiego delle sopra citate informazioni consentirà, a fine anno, di elaborare un indice sintetico della qualità dei servizi resi, ottenendo in tal modo un quadro sintetico della qualità percepita dagli utenti su un determinato *panel* di servizi monitorati e, contestualmente, della consistenza dei reclami/segnalazioni pervenuti e delle modalità di trattamento degli stessi da parte delle strutture capitoline.

Dall'indagine annuale, condotta dall'Agenzia per il controllo e la qualità servizi pubblici locali di Roma Capitale, è possibile desumere un "indicatore della soddisfazione media dei servizi pubblici per frequenza di utilizzo", calcolato attraverso la media dei voti attribuiti ad ogni singolo servizio dall'utenza intervistata.

I valori ottenuti per tale indice possono essere comparati nel tempo consentendo di ottenere un dato circa l'incremento, il mantenimento o il decremento della qualità percepita. Tale dato è assunto quale parametro di riferimento per la misurazione della qualità percepita ai fini della misurazione della *performance* di Ente.

Dalla "Relazione sulla gestione ed il trattamento dei reclami, delle segnalazioni e dei suggerimenti di Roma Capitale" si desumono, invece, dati e informazioni relativi alle istanze pervenute ed alle modalità di evasione delle stesse da parte delle Strutture capitoline e delle aziende partecipate.

In particolare, dai dati annuali relativi alla consistenza dei reclami, alle istanze pervenute, a quelle istruite, a quelle evase e a quelle evase entro i termini di legge, è possibile elaborare dei rapporti che consentano di dare un indice sintetico sulla qualità dei processi in argomento.

Dalla media degli indici sintetici desunti dalle informazioni dell'indagine dell'ASPL e dalla Relazione prodotta dal Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità, deriva un indice sintetico della qualità dei servizi resi che concorrerà alla determinazione della *performance* di Ente.

Per l'esposizione dettagliata dei criteri di calcolo di detto indice si rimanda al sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

2.2.7 Il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità

Come noto l'art. 6, comma 2 del più volte citato D.L. 80/2016 nell'elencare i contenuti che devono confluire nel PIAO, prevede che nella sezione dedicata al personale sia dato, tra l'altro, conto delle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e delle pari opportunità in senso più ampio del significato.

In piena coerenza con tali indicazioni il Presente documento, nella sezione *Organizzazione e Capitale Umano* dedica un'apposita sotto-sezione alla presentazione delle azioni promosse da Roma Capitale al fine di garantire le pari opportunità nell'ambito delle politiche del personale.

Per tale motivo, nel rinviare alla predetta sotto-sezione per la trattazione dettagliata della tematica, in

questa sede ci si limita a riportare gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive e riferiti all'esercizio 2022. La piena realizzazione di tali obiettivi concorrerà alla determinazione del livello di performance di ente connesso all'ambito d). (verificare la correttezza dei risultati attesi)

Nella pagina seguente è graficamente illustrato il programma delle attività pianificate per il 2022.

Piano delle Azioni Positive 2022 (Deliberazione Giunta Capitolina n. 389 del 29/12/2021)

Ambito	Obiettivo	Azione	Risultato atteso al 31/12/2022
Studi e ricerche	Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire per le pari opportunità la rimozione degli eventuali ostacoli ed una efficace applicazione della normativa	Ricerche finalizzate a favorire le pari opportunità	Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta. (costituzione di un questionario)
Potenziamento del CUG	Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.	Potenziare la comunicazione del CUG verso i dipendenti di Roma Capitale e i cittadini	Migliore conoscenza del CUG (sperimentazione di altre forme di comunicazione)
Promozione e sostegno della cultura delle Pari Opportunità	Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni relative all'orientamento sessuale, alla condizione di disabilità, all'orientamento religioso, per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto della individualità di ciascun lavoratore	Campagne informative di promozione delle Pari Opportunità e attivazione di percorsi formativi/informativi sui temi delle discriminazioni	Ciclo di seminari per la promozione della cultura delle Pari opportunità
		Promozione delle politiche volte a contrastare le discriminazioni relative alle disabilità	"RomaAbile" - sensibilizzazione alla comunicazione ai sordi "SensoComune" - diffusione attività riservate a persone con disabilità
		Promozione della tutela e della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	Istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia di Roma Capitale (individuazione e operatività di tale figura)
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali	Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa	Flessibilità lavorativa
			Sperimentazione percorsi di lavoro agile
			Proseguimento regolamentazione telelavoro
Benessere e Salute organizzativa e ambiente di lavoro	Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro	Potenziamento dello sportello d'ascolto	Re-inserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo
			Azioni di miglioramento per il benessere lavorativo del personale educativo-scolastico
			Azioni di miglioramento delle risorse psicosociali nei lavoratori del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale
Integrazione e valorizzazione	Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità dei medesimi	Valorizzazione delle competenze dei dipendenti	Banca delle Competenze - Piattaforma L.I.S.A. (Learn Intelligent Smart Administration)
			Video storytelling per raccontare le attività dell'Amministrazione
			"Sperimentando IN COMUNE"

SOTTOSEZIONE 2.3) RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nell'ambito della struttura del PIAO così come desumibile dalle disposizioni del D.L. 80/2021 la presente sottosezione è predisposta a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Ente, in coerenza con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati nella sezione performance in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, sono formalizzati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ogni pubblica amministrazione adotta per il triennio di riferimento.

Roma Capitale, in ottemperanza al predetto quadro regolatorio, ha pianificato le misure adottate da per il prossimo triennio in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, s.m.i., recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Come noto, la norma prevede che tutte le Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, misure atte a valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, predisponendo gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio e le procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti.

Tuttavia, con Deliberazione del 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), ha stabilito di posticipare l'approvazione del P.T.P.C.T. al 30 aprile, con l'intendimento di semplificare ed uniformare il medesimo al quadro normativo in materia, ad oggi, estremamente dinamico per effetto dell'introduzione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), ad opera del D.L. 80/2021.

I successivi interventi legislativi, che hanno disposto lo slittamento al 30 giugno 2022 del termine di prima applicazione per l'adozione del PIAO, hanno imposto all'Amministrazione Capitolina che aveva strutturato il PTPCT in modo da farlo confluire nel più ampio contesto programmatico definito nel PIAO, ad adottare, in costanza del termine del 30 aprile 2022, il Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione e per la trasparenza 2022 – 2024 con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 139 del 29 aprile 2022.

Per quanto sopra premesso si anticipa che nella presente sotto-sezione ci si limiterà a presentare i contenuti principali del PTPCT 2022 – 2024, con particolare riferimento alle novità introdotte rispetto alle annualità precedenti, rinviando, per la trattazione specifica e analitica dei contenuti previsti dalla norma e presenti nel Piano, al documento pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente - disposizioni generali del sito istituzionale dell'Ente" e consultabile al seguente link [PTPC](#)

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024, redatto in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento e con le linee guida A.N.AC., muove dai precedenti Piani, costituendone il naturale proseguimento ed implementazione, secondo un processo organizzativo in continuo perfezionamento delle tecniche di prevenzione, sulla base delle risultanze delle attività, della tempistica, delle responsabilità e dei contenuti di cui all'anno precedente.

L'obiettivo resta quello di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, rappresentando il Piano un'importante occasione per l'affermazione della "buona amministrazione" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità all'interno dell'Ente.

Nel perseguire le proprie finalità, il Piano si è orientato alla semplificazione dell'intero ciclo puntando, tuttavia, ad una maggiore incisività sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi corruttivi.

La metodologia usata predilige la sostanza sulla forma e applica la gradualità, la selettività e l'integrazione con tutti i processi gestionali di programmazione-controllo-valutazione, di cui al PIAO, di cui costituisce apposita sezione.

I contenuti del Piano

Il Piano è redatto ai sensi della Legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo, nel tempo, dettate dai Piani Nazionali Anticorruzione (P.N.A.), nonché delle modifiche legislative intervenute in materia di anticorruzione e trasparenza.

In particolare, il Piano è stato redatto nella prospettiva della sua necessaria confluenza nel Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO è destinato a sostituire, unificandoli, molteplici atti di programmazione; le tre parole chiave che ispirano l'intera impalcatura programmatica sono: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ORGANIZZAZIONE.

Il PIAO, mettendo a fattore comune tutte le informazioni di contesto esterno ed interno, in un'ottica di semplificazione, trasparenza e misurazione dei risultati, è articolato in sezioni, tra cui la sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, che, pur recando l'aggiornamento dei precedenti Piani di prevenzione della corruzione, segue gli orientamenti dell'A.N.AC. approvati dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2021.

Pertanto il presente Piano, valutato l'impatto del contesto esterno ed interno, definisce:

- Gli obiettivi di performance volti a contribuire all'incremento del valore pubblico; Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2023-2024 15/79
- La mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che espongono l'amministrazione a rischi corruttivi;
- Le modalità per l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, verranno individuate le misure, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, privilegiando quelle volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte, le finalità di semplificazione, efficacia, efficienza, con uno sguardo attento alle misure di digitalizzazione;
- Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- La programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nonché delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il controllo e il monitoraggio degli obiettivi e delle attività contenuti nel Piano sono affidati al RPTC, che li svolge con il supporto degli uffici della "Direzione Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione" del Segretariato Generale.

Tutti i Direttori di Struttura, attori diretti dell'attuazione del Piano, adottano le azioni previste e necessarie per garantire il puntuale rispetto delle scadenze indicate nel cronoprogramma delle attività

Il sistema di monitoraggio e verifica periodica, specificato nel dettaglio al capitolo 7, rappresenta un elemento fondamentale del processo di gestione del rischio, che consente di testare l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso. Sulla base del feedback ricevuto, in sede di monitoraggio, sarà possibile apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Le novità del Piano 2022 - 2024

Non può tralasciarsi il grande impegno profuso da Roma Capitale, in questo decennio di vigenza della normativa anticorruzione, che ha portato ad un'analisi capillare dei processi/procedimenti dell'Ente, alla sperimentazione di misure di prevenzione sempre più incisive ed alla loro costante verifica.

Tale bagaglio conoscitivo e di esperienza consente, oggi, complice la necessità di semplificazione e sintesi derivante dall'adozione del PIAO, una rivisitazione generale del sistema di prevenzione finalizzato all'individuazione ottimale delle misure di prevenzione secondo il rischio emergente.

Roma Capitale, in linea con il processo di transizione digitale in atto, si è dotata di apposito applicativo per la gestione del ciclo di prevenzione della corruzione all'interno del Motore Unico Amministrativo (MUA); l'informatizzazione in atto ha consentito la realizzazione di un Master unico dei processi/procedimenti dell'Ente e, nel prossimo futuro, attraverso l'integrazione con gli altri sistemi informativi, consentirà un maggiore controllo diffuso attraverso collegamenti funzionali tra le varie aree che interessano trasversalmente il percorso di efficientamento dell'intera Amministrazione.

L'adozione di un Master unico dei procedimenti e la disponibilità di un applicativo dedicato agli adempimenti dell'anticorruzione consente, inoltre in prospettiva, di individuare gli ambiti operativi sui quali concentrare l'attenzione nell'ottica di prevenire l'insorgere di ambiti di opacità e complicazione in cui trova terreno fertile la corruzione.

La revisione strutturale del Piano e la condivisa opportunità di razionalizzare istituti e relativi adempimenti hanno evidenziato i seguenti possibili ambiti di miglioramento:

- Revisione delle modalità operative per l'applicazione della misura della rotazione ordinaria;
- Approfondimento della disciplina in materia di conflitti di interessi, razionalizzazione delle misure previste e dei relativi monitoraggi;
- Monitoraggio puntuale dei tempi procedurali e analisi dei rilevati indicatori di tempestività;
- Implementazione dei monitoraggi di secondo livello, quali momento di confronto tra RPCT e Referenti.

L'applicativo per la predisposizione e gestione del Piano (MUA)

Il processo di trasformazione digitale e organizzativa in atto a Roma Capitale rappresenta un'evoluzione innovativa, non soltanto in relazione al miglioramento della qualità dei rapporti con la cittadinanza, ma anche per ciò che riguarda la razionalizzazione delle attività interne e il raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Nell'ambito di questo percorso di innovazione, Roma Capitale si è dotata dell'applicativo MUA (Motore Unico Amministrativo), quale strumento per la gestione coordinata e congiunta in materia di data protection, gestione documentale e prevenzione della corruzione, che sta coinvolgendo tutte le Strutture a vari livelli.

Si è ritenuto, infatti, di sviluppare un'unica mappatura dei procedimenti/processi che potesse essere utilizzata per le attività afferenti ai tre ambiti normativi sopra indicati; in particolare, la sezione dell'applicativo che comprende la materia dell'anticorruzione, rappresenta un valido aiuto per la predisposizione e gestione del Piano.

Il Responsabile *pro tempore* per la Transizione Digitale di Roma Capitale ha dato avvio al processo di trasformazione digitale diventando il punto di riferimento per tutti gli ambiti incisi dall'innovazione e assumendo, nel contempo, la responsabilità di dare una visione unitaria all'architettura organizzativa dell'Ente.

All'esito di un lungo ed articolato lavoro, considerata la complessità organizzativa e le dimensioni dell'Amministrazione capitolina, è stato dato l'avvio alla ricognizione dei procedimenti ad istanza di parte e ad iniziativa d'ufficio, relativi alle Strutture centrali e territoriali dell'Ente.

Tale attività, oltre a rappresentare un tentativo di sistematizzazione delle mappature dei procedimenti messe a disposizione delle Strutture Capitoline, ha avuto l'obiettivo prioritario di istituire un c.d. "Master dei procedimenti" che, all'esito di un lavoro di collegamento con i relativi trattamenti di dati personali e con le aree di rischio individuate dal P.T.P.C.T. 2021-2023, andrà a costituire, nel rispetto dell'art. 30 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR), la fonte per il Registro dei trattamenti dell'Ente, per quanto riguarda l'ambito privacy, ed il Registro dei rischi, per quanto riguarda l'ambito della prevenzione della corruzione, all'interno del software Motore Unico Amministrativo (MUA).

Questo importante e strategico risultato è funzionale e propedeutico, altresì, a consolidare le interrelazioni delle articolazioni della macrostruttura dell'Ente, e dei correlati incarichi dirigenziali, con i procedimenti che ricadono nell'ambito delle rispettive competenze rappresentando, in tal senso, un presupposto per l'attuazione di quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che declina, tra le misure di intervento:

- i progetti di semplificazione dei procedimenti amministrativi e di digitalizzazione dei processi;
- lo sviluppo di servizi digitali in favore dei cittadini e delle imprese;
- il miglioramento della capacità di reclutamento e la valorizzazione delle competenze del personale interno.

Gli Obiettivi del Piano 2022-2024

Una delle finalità del Piano è creare un collegamento tra l'attività amministrativa posta in essere per il contrasto alla corruzione e la performance dei Direttori di Struttura, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale e in stretto collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione Capitolina definita nel Piano della Performance.

Nell'ambito dell'indirizzo strategico, al fine di rendere unitaria l'attività disposta dal medesimo, si è ritenuto di individuare le aree di intervento sopra elencate, con lo scopo di perseguire la messa a sistema delle azioni sinergicamente orientate nell'Ente al raggiungimento di migliori livelli di risultato.

La declinazione degli obiettivi, peraltro già rappresentata nel *paragrafo 2.2.3 della sottosezione 2.2.) "Performance"* del presente documento, è oggetto dell'allegato 4 del PTPCT 2022-2024. La relativa pianificazione potrà essere integrata mediante ulteriori, eventuali, atti attuativi del RPCT.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1) STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Politiche interne di rafforzamento della macchina amministrativa

Il programma di mandato della nuova Giunta, oltre ad individuare un piano integrato di misure ed interventi tesi a realizzare gli sfidanti obiettivi strategici definiti, delinea al contempo un complesso di azioni volte all'efficientamento della macchina amministrativa di Roma Capitale, visto come obiettivo imprescindibile per un concreto miglioramento dell'attività amministrativa e gestionale dell'Ente e per un innalzamento quali-quantitativo dei servizi offerti alla cittadinanza.

Per ottenere tale scopo il vertice politico ha inteso agire contestualmente sui due elementi essenziali che determinano l'efficienza della macchina amministrativa: l'organizzazione e le risorse umane.

L'Organizzazione

La Giunta, ai fini dell'attuazione delle Linee programmatiche e ad esito della verifica sulla rispondenza del vigente modello organizzativo alle necessità di programmazione, indirizzo e controllo afferenti i settori funzionali in cui si articola l'Amministrazione Capitolina, ha ritenuto necessario procedere ad una riorganizzazione generale della Macrostruttura di Ente, in coerenza con gli obiettivi programmatici e con la ripartizione dei compiti di indirizzo politico, con lo scopo di superare sovrapposizioni e frammentazioni funzionali anche al fine di garantire l'univoca riconducibilità delle strutture amministrative agli ambiti propri delle deleghe assessorili.

La riorganizzazione delle competenze ha ovviamente posto in primo piano la rilevanza strategica del percorso di attuazione del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che individua i Comuni quali soggetti destinatari di un ampio spettro di investimenti e protagonisti della realizzazione di sostanziali riforme negli ambiti della digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

A tal riguardo, in considerazione del fatto che le missioni del PNRR coinvolgono risorse umane con specifiche competenze ed investono settori multidisciplinari, la cui eterogeneità è stata la ragion alla base della quale si è ritenuto di rivedere l'organizzazione, con la DGC 306/2021 è stata ridefinita la ripartizione delle strutture tra le Aree Tematiche, con particolare riferimento agli ambiti di responsabilità dell'Area Economia e Finanza la quale, alla luce dell'ampliamento delle preesistenti competenze, ha assunto la denominazione di area P.N.R.R., Transizione al Digitale e Finanza.

Nell'ambito della predetta nuova Area è stato istituito il Dipartimento P.N.R.R. e Pianificazione Strategica, al quale è stata attribuita un'intensa azione progettuale che garantisca il confronto interistituzionale tra gli attori del Piano, ai fini del conseguimento dei relativi obiettivi, tra i quali emergono per rilevanza i programmi urbani partecipati di rigenerazione e la rivitalizzazione economica, con particolare attenzione alla creazione di nuovi servizi alla persona e al miglioramento dell'accessibilità delle infrastrutture.

Nella nuova area, data la natura strettamente interconnessa delle funzioni svolte, sono stati collocati anche le competenze connesse ai progetti e finanziamenti europei, il Dipartimento Trasformazione Digitale e il neoistituito Dipartimento Cybersecurity e Sicurezza, specificamente preposto ad assicurare la sicurezza informatica, al fine di garantire la protezione di reti, computer, programmi e dati da possibili attacchi o accessi non autorizzati, sempre più numerosi nei confronti di Pubbliche Amministrazioni.

Tra le priorità definite nelle Linee programmatiche rientra ovviamente la pulizia della città per garantire un ambiente decoroso e salubre per la cittadinanza.

La rilevanza strategica di tali interventi richiede la destinazione, in via esclusiva, di risorse umane e strumentali con l'obiettivo di pianificare e realizzare un sistema di gestione dei rifiuti autosufficiente e tecnologicamente avanzato. Per tale motivo la Giunta ha ritenuto opportuno istituire il Dipartimento Ciclo Rifiuti, quale struttura apicale specificamente rivolta al conseguimento degli obiettivi precedentemente attribuiti alla Direzione Rifiuti, risanamenti ed inquinamenti del Dipartimento Tutela Ambientale.

Ulteriori modifiche della Macrostruttura Capitolina sono state finalizzate alla razionalizzazione organizzativa e funzionale dell'Ente, istituendo nuovi presidi per l'attuazione di interventi di rilevanza prioritaria ovvero aggregando nell'ambito di strutture preesistenti le funzioni omogenee che risultavano precedentemente allocate in diversi Dipartimenti.

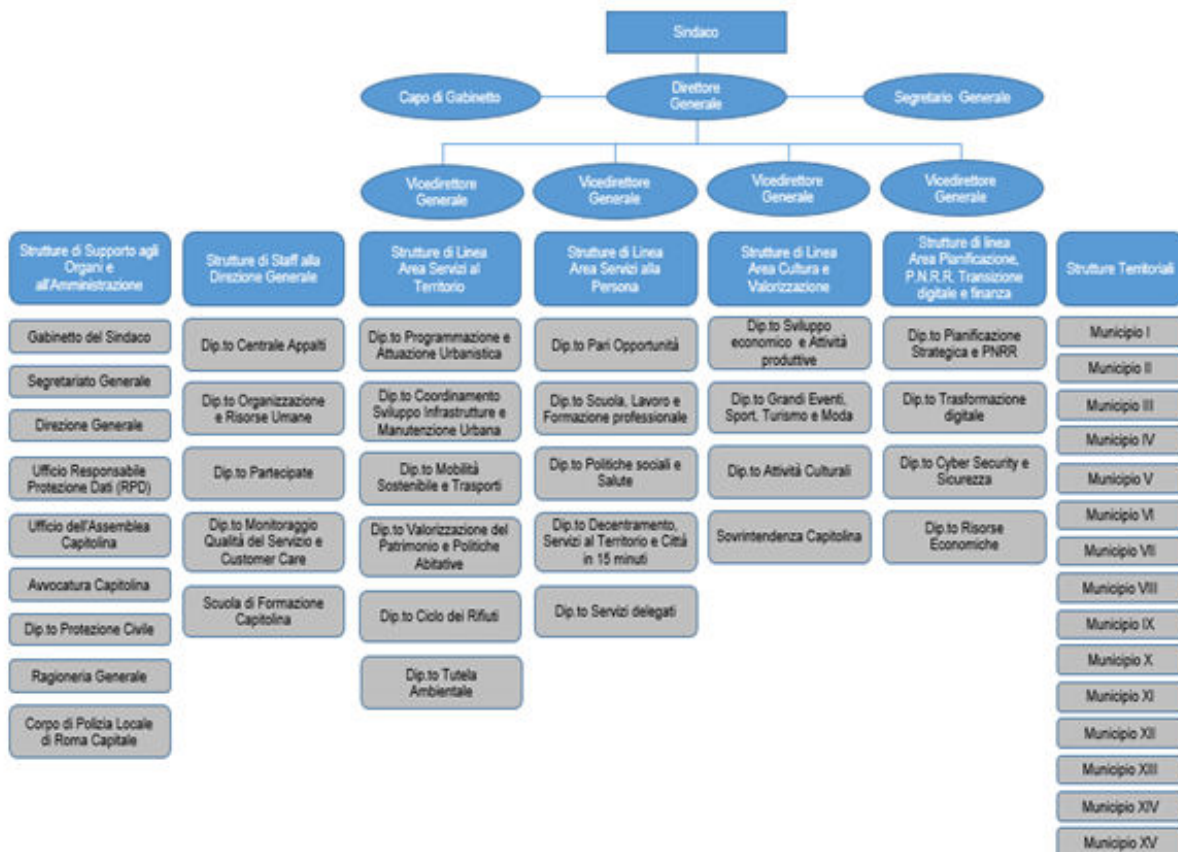
Tra le varie operate in tale ambito rilevano la collocazione in staff alla Direzione Generale, in ragione della natura delle funzioni attribuite, oltre che del Dipartimento Centrale Appalti, anche del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e del Dipartimento Partecipate, nonché della nuova struttura demandata al Monitoraggio Qualità del Servizio e Customer Care.

Tra le nuove strutture rileva anche il Dipartimento Decentramento, Servizi al Territorio e Città in 15 Minuti, istituito nell'ambito dell'Area Servizi alla Persona e Salute e destinato a promuovere i programmi di inclusione e sostenibilità, nel quale far confluire le funzioni in materia di pratiche di partecipazione dei cittadini alle scelte dell'Amministrazione, già attribuite al Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità.

Il nuovo disegno organizzativo, oltre alle modifiche tese ad istituire nuove strutture e a ripartire in modo più funzionale le competenze tra strutture preesistenti, ha previsto la soppressione dei preesistenti Uffici di scopo i cui obiettivi risultano già perseguiti, ovvero, alla luce delle mutate condizioni del contesto urbano ed amministrativo dalla data di istituzione ad oggi, possono essere gestiti dalle Strutture Capitoline competenti *ratione materiae*, con conseguente risparmio di risorse economiche, strumentali ed umane.

Alla luce dei predetti interventi di riorganizzazione la macrostruttura capitolina, alla data di approvazione del presente Piano risulta articolata, per effetto del combinato disposto delle Deliberazioni di Giunta Capitolina n. 306/2021, n. 39/2022 e n. 79/2022 dell'11 marzo 2022, come nella figura seguente:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 306 del 2021



A corollario della profonda revisione della macrostruttura capitolina si è proceduto ad elaborare il funzionigramma di Roma Capitale, al fine di definire con chiarezza e senza possibilità di potenziali sovrapposizioni le competenze delle Strutture alla luce della modifica organizzativa e delle nuove funzioni afferenti alle neonate strutture.

Il Processo organizzativo tutt'ora in corso si concluderà con l'adozione da parte di tutte le strutture della nuova microstruttura organizzativa, in coerenza con le indicazioni fornite dal predetto funzionigramma.

Parallelamente a tale attività, prosegue la mappatura dei processi e dei procedimenti capitolini, al fine di ottenere il nuovo master dei processi di Roma Capitale. Tale attività produrrà risultati importanti per varie finalità istituzionali, in quanto consentirà:

- di individuare i profili di rischio connessi a tutti i processi / procedimenti capitolini;
- di avere un censimento delle responsabilità in materia di trattamento dei dati connessi ai medesimi processi / procedimenti;
- di definire nell'ambito dell'organizzazione del lavoro delle strutture capitoline, quali processi o procedimenti siano espletabili mediante lavoro da remoto e quali, diversamente richiedano la presenza fisica del dipendente.

Le Politiche del personale

In questo complesso quadro di azioni rilevano in particolare i programmi definiti in relazione alle politiche del personale. La Giunta infatti considera il rafforzamento dell'organico, sia in termini quantitativi che qualitativi, quale obiettivo intermedio essenziale per una più efficace attuazione delle politiche di mandato.

Il Piano delle azioni individuate in tale ambito vede la compresenza di misure di rafforzamento numerico dell'organico, grazie ad un piano triennale di assunzioni mirate, rilevanti interventi in materia di formazione del personale nonché l'adozione delle c.d. "azioni positive".

Nella sezione 3.2) viene presentato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022 – 2024 di Roma Capitale, che è approvato unitamente al PIAO.

Nella sezione 3.3) viene presentato il Piano Triennale dei fabbisogni, grazie al quale, nel pieno rispetto delle disposizioni e dei vincoli giuridici e finanziari contenuti nella vigente normativa di settore, l'Amministrazione procederà alle assunzioni necessarie a garantire il più efficiente funzionamento della macchina amministrativa.

Nella sotto-sezione 3.4) viene esposto il **Piano della Formazione** capitolina definito con l'obiettivo principale di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionale in un contesto normativo in continua evoluzione e in un'ottica di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Nella sotto-sezione 3.5) viene presentato il **Piano delle Azioni Positive** nel quale vengono pianificate le misure che Roma Capitale intende adottare, in ottemperanza alle prescrizioni del D.lgs. 165/2001, al fine di rimuovere ogni ostacolo che, di fatto, impedisca la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nelle pagine seguenti vengono invece illustrati gli aspetti salienti della programmazione del Lavoro Agile e le modalità di attuazione e sviluppo di tale istituto presso Roma Capitale.

SOTTOSEZIONE 3.2) IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) DI ROMA CAPITALE

Programmazione del lavoro agile e delle modalità di attuazione e sviluppo

IL QUADRO NORMATIVO

La Legge 7 agosto 2015, n. 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, ha rappresentato il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

L'art. 14, recante *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, prevedeva che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*. La norma continuava stabilendo che *“l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi suddetti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche”*. Le amministrazioni pubbliche dovevano adeguare altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, *“nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative”*.

Nel solco tracciato dalla Legge n. 124/2015 veniva emanata la Legge 22 maggio 2017, n.81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, dove, al capo II, gli artt. 18-24 disciplinano il lavoro agile, ponendo l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto.

In particolare, nell'articolo 18, comma 1, troviamo la definizione di lavoro agile quale *“..modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Si prevede che la prestazione lavorativa debba essere eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Il successivo comma 3 prevede l'estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, *“... anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti”*.

In attuazione delle norme sopra citate, il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA – che è divenuto il principale riferimento per la disciplina del lavoro agile nella PA prima dell'emergenza COVID-19.

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, tuttavia, per lungo tempo non hanno trovato la necessaria consistenza attuativa negli enti locali, in considerazione delle peculiarità dei servizi erogati che, nella gran parte, essendo rivolti in modo diretto alla cittadinanza,

richiedevano il presidio fisso degli sportelli al pubblico presso gli uffici.

Nel mese di marzo 2020, l'emergenza COVID-19, stravolgendo l'intero sistema delle relazioni sociali con l'imposizione del distanziamento sociale e fisico, ha apportato un'improvvisa accelerazione del ricorso al lavoro agile nella Pubblica Amministrazione in modo diffuso e trasversale, determinando l'imprescindibile necessità di apportare profonde modificazioni alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di tutelare la salute dei cittadini e dei lavoratori, con la conseguenza che le Amministrazioni si sono trovate nella condizione di dover rivedere con immediatezza l'organizzazione del lavoro adottando una forma di smart working di tipo emergenziale, quindi, deregolamentato.

Le norme di contrasto al contagio da Covid 19 hanno così dato luogo a successive fasi regolatorie del ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, convertito, con modificazioni, nella Legge 17 luglio 2020, n. 77, dispone, all'art. 263, comma 4-bis, nel modificare l'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì', le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché' della qualità' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 sono state approvate le *“Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”*, facendo obbligo alle amministrazioni pubbliche di adottare le misure organizzative necessarie ad assicurare la corretta attuazione di quanto previsto dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, definendo i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Già dal preambolo delle Linee guida si percepisce la portata, l'arco temporale di sviluppo e la complessità del progetto che tende a sollecitare uno sforzo programmatico da parte delle Amministrazioni, chiamate a mettersi in gioco in una sfida epocale e sollecitate, per il tramite del lavoro agile, a delineare un piano triennale di riforma dell'organizzazione del lavoro e della misurazione delle performance.

Le Linee Guida, nell'indicare questo percorso come opportuno (sebbene non obbligatorio), riconoscono la mancanza di un quadro normativo di riferimento utile all'adeguamento dei contratti collettivi di lavoro che, alla data odierna, non permettono l'evoluzione e l'aggiornamento di istituti complessi, come ad esempio quelli relativi ai permessi o al computo degli straordinari in un regime ormai consolidato di **lavoro ibrido**, consentendo di programmare un futuro di nuova normalità *‘a regime’* con un'organizzazione *agile* del lavoro, al passo con i cambiamenti epocali che la pandemia ha imposto.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, chiamati insieme a collaborare per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Il principio guida, “FAR BUT CLOSE”, ovvero “lontano ma vicino” si basa, secondo le Linee Guida, sui seguenti fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell’organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l’amministrazione;
- Tecnologie digitali, che consentano e favoriscano il lavoro agile e Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti, in una logica di change management, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l’amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio “Work-life balance”.

Parte 1: livello di attuazione e sviluppo.

Le mutevoli indicazioni normative - funzionali alle diverse fasi di gestione dell’emergenza sanitaria - sono state recepite, in seno all’Amministrazione Capitolina, con apposite circolari esplicative, trasmesse a tutte le Strutture e pubblicate nell’Area Riservata del Portale Dipendenti per essere attuate dai Datori di Lavoro.

Il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha assicurato il supporto necessario all’attivazione ed alla gestione del nuovo processo, cercando di renderlo il più possibile omogeneo pur nel rispetto delle peculiarità di ogni singola Unità di Lavoro e della relativa discrezionalità datoriale, monitorando lo stato di attuazione e gli esiti del lavoro in atto, ai fini delle analisi specifiche, quali le indagini di monitoraggio, effettuate nelle varie fasi della gestione emergenziale dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

All’esito di un primo monitoraggio è emerso che, alla data del 31 marzo, la dotazione organica era di 23.011 unità, di cui 16.086 donne e 6.925 uomini; di questi, 9.212, pari al 40%, sono stati autorizzati a lavorare da remoto, mentre 3.993, pari a circa il 17%, sono stati posti in altri istituti (ferie pregresse, congedo *ex lege* 104, ecc.).

Tale percentuale di lavoratori posti in modalità agile - apparentemente esigua - va considerata alla luce del rilevante numero di dipendenti per i quali la prestazione lavorativa contrattualmente prevista per il profilo professionale di appartenenza risultava incompatibile con la prestazione “da remoto”: Insegnanti della Scuola d’Infanzia/Educatrici di asili nido (n. 6.618 unità), la cui attività in presenza è stata sospesa; Polizia Locale (n. 6.017 unità).

Al netto di tali risorse, si ottiene un numero di 10.376 lavoratori potenzialmente “agili”, senza contare coloro che, non per profilo professionale rivestito ma per settore di attività di servizio (protezione civile, personale di sportello demografico, ecc.) risultano incompatibili con lo smart working.

Rapportando a questo universo la quota di dipendenti che, nel mese di Marzo 2020, ha effettivamente prestato lavoro da remoto, si raggiunge la percentuale dell’88,79%.

Per quanto riguarda gli strumenti di connettività adottati, circa 2.000 lavoratori si sono connessi con le reti informatiche di ente per l’espletamento delle attività lavorative alla rete aziendale, tramite una rete privata virtuale (VPN).

All’esito di un successivo monitoraggio, promosso sempre dal Dipartimento della Funzione Pubblica per l’arco temporale 1 maggio – 15 settembre, nel quale le attività lavorative tornavano ad essere

prestate fisicamente nel luogo di lavoro, è risultato che i lavoratori espletanti lavoro da remoto emergenziale, alternato con giornate lavorative in presenza, erano 10.651; di questi, il 6% ha usufruito di PC/Device forniti dall'Amministrazione e il 94% dei lavoratori ha utilizzato di PC/Device propri, con abilitazione all'accesso alla rete e ai sistemi dell'Amministrazione.

Preso atto dei benefici della modalità di "lavoro agile" e nella consapevolezza della necessità di tarare gli effettivi termini del processo così avviato, l'Amministrazione Capitolina manifestò, nel mese di Aprile 2020, con Memoria di Giunta prot. RC/11136 del 17/04/2020, l'intento di considerare il Lavoro Agile come modalità ordinaria di gestione organizzativa delle attività istituzionali, elevando dal 10 al 30% la percentuale fissata dal legislatore del 2017.

Parte 2: modalità attuative.

Le norme attualmente in vigore prevedono che possano avvalersi del lavoro agile almeno il 30% dei dipendenti impegnati in attività svolte con tale modalità, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni, ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

A tale riguardo, alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi mesi ed all'esito di una manutenzione evolutiva dei sistemi informatici utilizzati per la gestione dei servizi dell'Ente, saranno incrementate le attività erogabili in modalità agile, anche solo parzialmente, rispetto a quelle comprese nei provvedimenti adottati in attuazione delle indicazioni contenute nella Direttiva n. 3/2017, di cui verrà valutata l'opportunità di ampliamento con atti organizzativi interni.

Nella mappatura delle attività smartabili/non smartabili, già effettuata con riferimento al previgente assetto della Macrostruttura Capitolina (Deliberazione della Giunta Capitolina n. 222 del 9 ottobre 2017 e ss.mm.ii.), erano stati individuati i seguenti Settori generali di attività non erogabili in modalità agile, tuttora riferibili al nuovo assetto della Struttura Capitolina approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n.306 del 2 dicembre 2021:

Settori di attività "Non smartabili":

- 1) Polizia Locale;
- 2) Asili Nido e Scuole dell'Infanzia;
- 3) Centri di Formazione Professionale (CFP) e Scuole di Arti e Mestieri;
- 4) Protezione Civile;
- 5) Sportelli Anagrafici e di Stato Civile;
- 6) Mercati all'Ingrosso;
- 7) Servizio Giardini;
- 8) Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e relativa promozione (identificabile con le funzioni della Sovrintendenza capitolina);
- 9) Strutture ed Uffici di supporto agli Organi (Funzioni/attività in capo al Gabinetto del Sindaco, al Segretariato Generale, all'Ufficio dell'Assemblea Capitolina e, in sede territoriale, agli Uffici di Supporto alle Presidenze Municipali (CdC OI),
- 10) Biblioteche.

Tutte le attività relative ai restanti Settori di amministrazione, sono state considerate, invece, erogabili anche da remoto, e quindi "smartabili".

Questa suddivisione non ha, ovviamente, carattere "monolitico", in quanto, anche nei **Settori "smartabili"** sono stati individuati i profili professionali le cui attività prevalenti risultano "**non smartabili**" (come ad esempio quelli del personale addetto al servizio di supporto e alla custodia della struttura ed il personale addetto al trasporto), così come, negli stessi **Settori "non smartabili"**, sussistono risorse o profili le cui attività prevalenti sono "**smartabili**", come ad esempio il personale

che svolge funzioni amministrative, economiche, ecc.

Attraverso questa modalità, si è delineato un quadro operativo generale, finalizzato all'individuazione del personale assegnato ai due distinti settori così numericamente quantificato:

- 1) Personale assegnato a settori **compatibili** con lo smart working: 9.145 risorse, pari al 39,53%;
- 2) Personale assegnato a settori **non compatibili** con lo smart working: 13.987 risorse, pari al 60,47%.

Il POLA assegna, comunque, a ogni Direttore, nella sua qualità di Datore di Lavoro, la facoltà di declinare le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino "smartabili", cioè compatibili con il lavoro da remoto (ancorché parzialmente ed anche rivedendo l'articolazione della prestazione lavorativa giornaliera e/o settimanale) o "non smartabili".

Lo stesso quadro operativo generale è sottoposto alla conferma dei Direttori chiamati ad evidenziare eventuali "eccezioni", sulla base dei criteri di volontarietà e/o rotazione, quando possibile, nonché a quantificare le unità di personale effettivamente assegnate ad attività "smartabili", su cui computare la percentuale minima, sulla base di scelte organizzative datoriali.

Per il calcolo delle suddette percentuali tra attività smartabili e non smartabili, non concorre l'attività lavorativa svolta dal personale ascritto al profilo Dirigenziale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "agile" comporterà anche la riprogettazione delle attività svolte in Ufficio, a cura di ciascuna Struttura dell'Amministrazione, nonché degli spazi, sulla base di criteri di massima condivisione e fluidità dei processi lavorativi, ed in funzione della continuità tra attività in presenza e attività in modalità agile.

In conformità a quanto rappresentato, dovrà essere promosso il ricorso a spazi da utilizzarsi in **co-working**, insieme alla riprogettazione della disposizione logistica tra le diverse sedi dell'Amministrazione. A tal fine, con Ordinanza del Sindaco n. 85 del 24 maggio 2022, è stato istituito un apposito Ufficio di Scopo che ha quale obiettivo l'individuazione dei siti di proprietà dell'Amministrazione Capitolina dove è possibile organizzare, previ i necessari allestimenti logistici, siffatta modalità lavorativa.

Il coworking prevede che i dipendenti vengano allocati presso Sedi già operative, distribuite su tutto il territorio cittadino, senza alcun onere finanziario o costo aggiuntivo a carico dell'Amministrazione stessa.

I risultati attesi sono in termini di miglioramento del benessere organizzativo e di produttività, esaltando ed ottimizzando l'uso delle tecnologie.

Inoltre, con la riduzione degli spostamenti per raggiungere le sedi di lavoro, si otterrebbe la conseguente riduzione di consumi di carburante, nonché la diminuzione dell'impatto sulla mobilità urbana e sulle emissioni di CO₂.

Tale misura organizzativa è pienamente conforme alle esigenze di contenimento dei costi, in quanto implica l'utilizzazione di dotazioni e risorse strumentali e finanziarie già in disponibilità all'Amministrazione.

La modalità operativa proposta prevede che il progetto venga attivato tramite la stipula di un accordo di attivazione con il dipendente, trasmettendone copia alla Direzione Disciplina e Tutela del lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, che svolgerà le necessarie attività di monitoraggio.

Parte 3: Obiettivi, Destinatari, Processi e Strumenti del Lavoro Agile

Obiettivi - Attraverso l'istituto del lavoro agile, l'Amministrazione Capitolina si pone l'obiettivo, da un lato, di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

In particolare, si intende:

-
- a) promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
 - b) promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
 - c) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
 - d) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
 - e) offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e, quindi, anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Destinatari - In virtù dell'art. 263, comma 4 bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, l'Amministrazione prevede che, a regime, previo adeguamento dei sistemi informatici che permetterà al personale di accedere alle funzionalità degli applicativi anche al di fuori della rete capitolina, il 30% dei dipendenti in servizio presso Roma Capitale, a tempo determinato ed indeterminato, pieno o parziale, assegnati allo svolgimento di attività smartabili, possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile.

È riconosciuta priorità, sulla base di adeguata e documentata certificazione, alle seguenti categorie:

- 1) Lavoratori fragili;
- 2) Lavoratori/lavoratrici con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui al T.U. 151/2001, art.16; Lavoratrici in stato di gravidanza;
- 4) Lavoratori/lavoratrici con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;
- 5) Lavoratori/lavoratrici residenti o domiciliati in comuni al di fuori di quello di Roma Capitale, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

L'accesso al lavoro agile è favorito, laddove possibile, anche attraverso meccanismi di rotazione dei dipendenti nell'arco temporale plurisettimanale, garantendo un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, che consenta un più ampio coinvolgimento del personale.

Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa, e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.

Il lavoratore che svolga la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni, esclusivamente in presenza, presso gli Uffici.

Processi - L'attivazione della modalità di lavoro agile avverrà su base volontaria, in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al dirigente U.O./Direttore di Direzione/Direttore di Dipartimento/Direttore di Municipio di riferimento, cui farà seguito la sottoscrizione dell'accordo individuale tra le parti, redatti entrambi secondo i modelli che saranno predisposti dall'Amministrazione, in conformità alle prescrizioni normative della L. n. 81/2017. L'accordo stipulato con il dipendente dalla Direzione della Struttura di appartenenza, sarà trasmesso in copia alla Direzione Disciplina e Tutela del lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ai

fini delle attività di monitoraggio.

L'accordo è a termine con facoltà di rinnovo e conterrà le disposizioni datoriali che lo regolano, quali: modalità di recesso, anche per i lavoratori disabili, ipotesi di revoca e modalità di reintegro a seguito di revoca/ritorno a prestazione lavorativa in presenza.

Gli elementi essenziali dell'accordo dovranno contenere:

- 1) la/le attività da svolgere da remoto;
- 2) gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- 3) la durata dell'accordo;
- 4) l'eventuale turnazione tra periodi in presenza ed in lavoro agile, tenuto conto della attività svolta dal dipendente, della funzionalità dell'Ufficio e della ciclicità delle funzioni.

La prestazione lavorativa è svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario, pur sempre entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in quanto, naturalmente, la prestazione lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'ente.

Nel Portale del Dipendente del sito istituzionale è stata attivata una specifica funzione denominata "attestazione lavoro agile" che ciascun dipendente deve utilizzare per formalizzare le giornate svolte in modalità agile.

Il lavoro agile, ~~giusta~~ l'assenza di vincoli orari, non contempla lavoro straordinario né la maturazione di PLUS orario. Durante le giornate di lavoro in modalità "lavoro agile" il buono pasto è riconosciuto se presenti le condizioni legittimanti previste dalla legge. Le indennità relative a turno, disagio ed altre indennità giornaliere legate alla prestazione in presenza, non possono trovare riconoscimento per la loro natura non compatibile con la prestazione agile. L'amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, per esigenze di servizio rappresentate dal Dirigente di riferimento.

Modalità organizzative

1) Sono previste fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica (compresi nelle fasce orarie giornaliere che vanno dalle 8:00 alle 14:00 e dalle 15:00 alle 20:00). In attuazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione in orari diversi da quelli indicati: il lavoratore agile ha diritto a non leggere e a non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
 - b) il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 20.01 alle 07.59 del mattino seguente, salvo casi di comprovata urgenza, nonché nelle giornate di sabato, domenica e dei festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
 - c) il domicilio per lo svolgimento dell'attività, individuato dal lavoratore di concerto con il Dirigente, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini NAZIONALI, salvo deroghe collegate alle categorie beneficiarie di priorità;
- 2) i supporti tecnologici da utilizzare, in relazione alla specifica attività lavorativa, e la dotazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione.

Il/la dipendente può espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei propri, l'Amministrazione, nei limiti delle disponibilità, potrà fornire al Lavoratore Agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza e a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

Egli è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari e imprevedibili, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto dovranno essere tempestivamente comunicati dal dipendente all'Ufficio preposto alla gestione dei sistemi informatici, al fine di poter trovare una risoluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente dovrà concordare con il Dirigente di riferimento le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, se inevitabile, il rientro del lavoratore agile nella sede di lavoro.

L'Amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico/telematica del dipendente e la gestione in completa sicurezza degli accessi, secondo modalità che saranno comunicate dal Dipartimento preposto alla trasformazione digitale.

Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente.

3) Saranno determinate le modalità oggettive per la verifica del raggiungimento degli obiettivi ai fini della misurazione della prestazione e della performance del dipendente;

4) Per quanto concerne gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati, al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e ss.ii.mm. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Ai sensi dell'art. 23 della L. n. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è, altresì, tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa - domicilio di lavoro agile, se diverso dalla propria abitazione - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione.

Comitati unici di garanzia (CUG)

In ossequio al contenuto della Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica, il CUG, nella sua funzione consultiva sui temi del benessere organizzativo e degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, esprime il proprio parere sul POLA, nonché sulle Relazioni Annuali relative allo stato di attuazione di quanto previsto dallo stesso.

Inoltre, quale organo propositivo, formula proposte per la rimodulazione del piano.

Nuclei/Organismi indipendenti di valutazione (NIV/OIV)

Il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) di Roma Capitale, nell'esercizio delle proprie funzioni, monitora la corretta applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione con specifico riferimento agli obiettivi che l'Amministrazione ha definito in relazione al POLA – allegati al Piano – e verifica la rispondenza degli indicatori individuati ai fini della rilevazione dei risultati conseguiti.

Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)

Il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD), nominato ai sensi dell'art.17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), coordina i referenti informatici di ogni Struttura. In questo modo, le direttive tecnico-organizzative potranno essere recepite dal personale e dalle Strutture organizzative di Roma Capitale, al fine di utilizzare al meglio piattaforme, strumenti e modelli organizzativi digitali che verranno proposti, in attuazione al presente Piano.

Il RTD di Roma Capitale indirizzerà anche lo sviluppo e la gestione del Dipartimento Trasformazione Digitale, al fine di migliorare l'evoluzione dei sistemi informativi dell'Ente, ma anche per sostenere l'adozione di percorsi integrati di trasformazione digitale presso le varie Strutture organizzative, che porteranno sempre più alla costruzione di servizi smart per la Città, in un'ottica di ecosistema e che potranno essere gestiti dal personale anche in modalità di lavoro agile.

L'utilizzo di tali piattaforme, strumenti e modelli digitali sarà disciplinato in un apposito regolamento finalizzato alla gestione della Transizione al Digitale che verrà integrato coerentemente con il Regolamento sull'organizzazione e gestione degli uffici di Roma Capitale.

Il POLA è integrato da n. 3 Allegati:

Allegato 1) Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

Allegato 2) Piano formativo per i Dirigenti

Allegato 3) Piano formativo per i Dipendenti

I predetti allegati sono riportati negli allegati al PIAO – Sottosezione 3.2

SOTTOSEZIONE 3.3) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Per quanto concerne le politiche assunzionali previste per il prossimo triennio, esse sono state formalizzate nel Piano Triennale dei fabbisogni, approvato con D.G.C. n. 16/2022, grazie al quale, nel pieno rispetto delle disposizioni e dei vincoli giuridici e finanziari contenuti nella vigente normativa di settore, sarà possibile procedere alle assunzioni necessarie a garantire il più efficiente funzionamento della macchina amministrativa.

Con la predetta Deliberazione:

- in attuazione degli artt. 6 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, nonché coerentemente con le “Linee di indirizzo” di cui all’art. 6 ter del medesimo D. Lgs. n. 165/2001;
- nel rispetto delle norme - introdotte dall’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58), poi meglio precisate dal Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 (“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”) - che definiscono la capacità assunzionale dell’Ente, basandole sul principio della sostenibilità finanziaria¹;
- nel rispetto del vincolo del contenimento della complessiva spesa del personale, di cui all’art. 1, commi da 557 a 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- nel rispetto del tetto massimo di spesa con riferimento a forme flessibili di lavoro (art. 9, all’art. 9, comma 28, del D.L. 78/210, integrato dall’art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 e novellato a seguito dell’introduzione del comma 228 ter all’art. 1 della L. n. 208/2015, avvenuta con l’art. 18 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016);
- in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale, nei limiti delle risorse disponibili e degli equilibri di bilancio, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*;

l’Amministrazione capitolina:

a) la dotazione organica del personale dirigente e non dirigente, confermandone sostanzialmente la consistenza – complessiva e per singolo profilo professionale - come determinata con precedenti provvedimenti, fatte salve lievi modifiche relative ad alcuni profili professionali del personale non dirigente, disposte in coerenza con gli effettivi fabbisogni rilevati e con la pianificazione assunzionale approvata con il medesimo provvedimento. La consistenza della dotazione organica del personale dirigente e non dirigente è rappresentata nelle sotto riportate tabelle 1 e 2 (Rappresentazione della consistenza della dotazione organica del personale dirigente e non dirigente al 31/12/2021);

b) la pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2022-2024, e la correlata pianificazione assunzionale comprensiva delle unità di personale da assumere in attuazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (o di altra analoga normativa concernente categorie protette) come esposta nelle tabelle 3, 3bis e 3 ter sotto riportate (programmazione strategica delle risorse umane);

Con il richiamato provvedimento è stato inoltre autorizzato l’avvio delle procedure volte al reclutamento di personale a tempo determinato nel quadro delle iniziative relative all’attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) previsti per Roma Capitale entro i limiti dei fondi disponibili.

(1) In particolare, con il D.L. 34/2019 ed decreto ministeriale 17 marzo 2020:

- i comuni sono stati classificati per fascia demografica;

- per ciascuna fascia sono stati, quindi, definiti “valori soglia” (ricavati sulla base del rapporto tra spesa complessiva sostenuta per tutto il personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati - considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione);

- sono state, infine, determinate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato consentite ai Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Per le certificazioni relative al rispetto dei vigenti limiti in materia di capacità assunzionali, nonché per il rispetto dei vincoli e limiti finanziari generali in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e di tutte quelle norme il cui mancato rispetto, comporta il divieto di procedere ad assunzioni si fa rinvio alla deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022.

Sotto il profilo *qualitativo* le scelte dell'Amministrazione in merito alle strategie di copertura del fabbisogno, sono state fondate prevalentemente sulle considerazioni di seguito esposte:

1) personale con qualifica dirigenziale:

I dati relativi alla effettiva consistenza del personale dirigente rilevata al 31 dicembre 2021, analizzati congiuntamente alle stime circa le cessazioni dal servizio attese nel triennio 2022-2024, evidenziano una persistente e significativa carenza di risorse professionali dirigenziali.

Per contrastare il notevole indebolimento degli organici dirigenziali, già con la deliberazione della Giunta Capitolina n. 370 del 23 dicembre 2021 (concernente parziali modifiche alla pianificazione assunzionale approvata con deliberazioni della Giunta Capitolina n. 47/2021 e n. 126/2021) era stata approvata una pianificazione assunzionale per l'acquisizione nel triennio 2021-2023 di 101 unità di personale dirigente (di cui n. 77 nell'anno 2021), in vari profili professionali e con ricorso a tutte le modalità di reclutamento previste dal vigente ordinamento degli Enti Locali, ivi compreso, oltre l'espletamento di procedure selettive pubbliche (per complessive 42 unità), l'avvio di procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, il reclutamento con incarichi a tempo determinato, l'avvalimento di graduatorie relative a procedure selettive pubbliche espletate da altre pubbliche amministrazioni e il reclutamento ex art. 28, comma 1ter, del d. lgs. 165/2001.

Atteso che la pianificazione assunzionale per il personale dirigenziale relativa all'anno 2021 è rimasta in larga parte inattuata, con la deliberazione n. 16 del 28 gennaio 2022, la Giunta Capitolina ha, pertanto, disposto la redistribuzione nell'arco del triennio 2022-2024 delle assunzioni di personale dirigente complessivamente già programmate e non realizzate disponendo, altresì, l'incremento delle assunzioni da attuare in particolare nell'anno 2022, eventualmente ricorrendo al reclutamento con l'istituto del comando o con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, al fine di assicurare l'efficace presidio delle articolazioni organizzative dell'Ente, anche a fronte dell'urgenza di avviare le attività relative ai progetti di cui al Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR) di cui Roma Capitale è titolare, con riferimento ai quali saranno, peraltro, assegnate le necessarie risorse.

Con la deliberazione n. 16/2022 sono state programmate complessivamente 109 assunzioni di personale nei profili professionali dirigenziali, nel triennio 2022-2024, 42 delle quali a seguito di procedure selettive pubbliche in corso di espletamento.

In attuazione delle pianificazioni assunzionali approvate per l'area della Dirigenza sono state indette procedure selettive pubbliche per la copertura di 18 posizioni dirigenziali, mediante costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 (Direzioni apicali dei Dipartimenti: "Valorizzazione del patrimonio e Politiche abitative", "Trasformazione digitale" "Ciclo dei Rifiuti", "Cybersecurity e sicurezza", "Centrale Appalti", "Monitoraggio qualità del Servizio e Customer Care", "Pianificazione strategica e PNRR", "Sovrintendenza Capitolina"; Incarichi quale Direttore delle Direzioni "PNRR e finanziamenti europei" – Dipartimento "Pianificazione strategica e PNRR"; "Consolidato e controllo contabile partecipate" – "Ragioneria Generale"; IV Direzione Gabinetto Sindaco - "Comunicazione Istituzionale"; V Direzione Gabinetto Sindaco – "Ufficio Stampa"; "Coordinamento Operativo" – Dipartimento "Partecipate"; "Pianificazione strategica, monitoraggio e valutazione degli interventi" – Dipartimento "Pianificazione strategica e PNRR"; "Trasporto pubblico locale" – Dipartimento "Mobilità sostenibile e Trasporti"; e, infine, gli incarichi di Direttore dell'Ufficio di Scopo "Clima" – Gabinetto del Sindaco e di Direttore dell'Unità Organizzativa "Rigenerazione Urbana" nell'ambito della Direzione "Trasformazione Urbana" – Dipartimento "Programmazione e Attuazione Urbanistica").

2) personale non dirigente

Anche per il personale non dirigente, nonostante il numero consistente di assunzioni effettuato negli ultimi anni, si registra un significativo depauperamento degli organici in rapporto con la quantità e la qualità dei servizi da erogare alla cittadinanza, nonché con le sfide correlate all'attuazione dei progetti inclusi nel PNRR, riconducibile, come nel caso del personale dirigente, ai rigidi limiti alle facoltà assunzionali imposti per anni agli Enti Locali e all'incremento dei pensionamenti, anche in correlazione con l'introduzione, con il D.L. n. 4/2019, di una disciplina di maggior favore applicata al triennio 2019-2021.

La pianificazione approvata con la deliberazione n. 16/2022 comprende complessivamente **n. 2.056** assunzioni di personale non dirigente, da effettuare nel triennio 2022-2024. Si tratta, tuttavia, in gran parte di assunzioni già programmate per l'anno 2021 e non effettuate. In particolare, molte delle assunzioni pianificate riguardano i vincitori delle procedure selettive pubbliche bandite nell'anno 2020 ed espletate nell'anno 2021, nonostante le difficoltà e gli inevitabili ritardi correlati all'emergenza sanitaria determinatasi a seguito della diffusione dell'epidemia da COVID 19.

I posti messi a bando in vari profili professionali erano complessivamente 1.470, 420 dei quali per profili professionali classificati in categoria D e 1.050 in profili professionali di categoria C.

La scelta dei profili professionali da rafforzare con le nuove assunzioni si è indirizzata ancora una volta verso il settore amministrativo – trasversale a tutti i servizi (istruttore e funzionario amministrativo; funzionario avvocato), il settore della sicurezza e del presidio del territorio (profili professionali polizia locale), il settore dei servizi sociali ed educativi (funzionario assistente sociale; funzionario servizi educativi); il settore dei servizi tecnici (istruttore tecnico CAT; istruttore servizi informatici e telematici; funzionario servizi tecnici).

Alcune delle suddette procedure selettive pubbliche si sono concluse con un numero di idonei inferiore rispetto al numero dei posti messi a bando. L'Amministrazione Capitolina ha ritenuto, pertanto, necessario disporre l'indizione di nuove procedure selettive pubbliche per i medesimi profili professionali al fine di ottenere la piena copertura dei fabbisogni rilevati.

In parte, quindi, la pianificazione assunzionale approvata con la citata deliberazione G.C. n. 16/2022 si pone in continuità con le linee strategiche ed operative già delineate con precedenti provvedimenti.

Il provvedimento, tuttavia, si caratterizza rispetto a quelli adottati negli anni precedenti, per un intervento più deciso per quanto concerne il rafforzamento del settore dei servizi sociali, facilitato dalla disponibilità di fondi afferenti alla Quota Servizi del Fondo Povertà 2020, assegnati a Roma Capitale per l'attuazione delle misure note come "Reddito di Cittadinanza".

Come esposto, nel dettaglio, nella successiva tabella n. 3ter il provvedimento dispone l'ampliamento del numero di assunzioni nel profilo di "Funzionario Assistente Sociale". In aggiunta ai 140 vincitori della procedura selettiva pubblica conclusasi nel 2021, la deliberazione n. 16/2022 dispone il reclutamento di ulteriori 120 unità nel medesimo profilo professionale, previo scorrimento della relativa graduatoria. Ampliata anche la pianificazione assunzionale nei profili professionali di "Funzionario Amministrativo" (n. 35 unità) e "Istruttore Amministrativo" (n. 40 unità), anche in questo caso attingendo alle rispettive graduatorie concorsuali.

A tal riguardo, occorre ricordare che la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e Bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) ha, fra le altre misure, introdotto norme volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali e degli interventi a contrasto della povertà fissando - quale livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali - un obiettivo definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni "ambito territoriale" (unità operative e programmatiche costituite, di norma, da più Comuni e/o altri Enti, definite dalle Regioni e destinate ad operare in modo omogeneo nel campo degli interventi sociali, sanitari e delle politiche del lavoro; Roma Capitale costituisce da sola un unico "ambito") e un ulteriore obiettivo "di servizio" che prevede un rapporto

tra assistenti sociali e popolazione residente pari a 1 a 4.000 (art. 1, commi 797- 804 legge n. 178/2020);

Per quanto riguarda gli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999, anche a seguito di una diversa interpretazione dei criteri di computo delle scoperture recentemente affermatasi, si rileva una tendenza alla diminuzione delle unità che risulta necessario assumere.

A seguito delle risultanze del Prospetto Informativo relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2021, trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 20/01/2022 sono state, infatti, rilevate “scoperture” ai sensi dell’art. 18 della L. 68/1999 (categorie protette), pari a sole 13 unità.

Assunzioni a tempo determinato per l’attuazione dei progetti di cui al PNRR.

Per contrastare la grave crisi economica e sociale determinata dall’emergenza sanitaria che ha colpito la popolazione mondiale l’Unione Europea ha approvato un programma straordinario di investimenti e riforme di ampia portata denominato *Next Generation EU*, destinato, fra l’altro, ad accelerare la transizione ecologica e digitale.

Per beneficiare dei suddetti finanziamenti l’Italia ha presentato un piano articolato di progetti – raccolti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – che saranno in larga parte attuati attraverso gli Enti Locali.

Ai fini dell’attuazione dei suddetti progetti sono state, fra l’altro, approvate norme in deroga al vigente ordinamento finanziario degli Enti Locali (art. 15 del D.L. 71/2021), nonché deroghe alle norme concernenti limiti finanziari in materia di assunzioni (art. 31 bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, introdotto dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 di conversione del decreto).

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113)² e ss.mm.ii, ha, altresì, introdotto modalità speciali e semplificate per il reclutamento ed il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR.

Nel quadro della pianificazione assunzionale 2022-2024 è stato pertanto previsto di procedere, nelle more della definizione nel dettaglio dei progetti di cui sopra, al reclutamento di personale a tempo determinato da impiegare proprio per le attività propedeutiche alla compiuta definizione di detti progetti, entro i limiti dei fondi disponibili sul Bilancio Capitolino, in attuazione del succitato art. 31 bis del DL 152/2021.

Di seguito si riportano le tabelle richiamate in relazione alla Deliberazione di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni.

(2) art. 1, commi 1-3, 4-14bis, 15, 16 e 17 DL 80/2021 e ss.mm.ii.

Tabella 1: Dotazione organica del personale dirigente 2022 - 2024

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENTE 2022-2024												
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (D. G.C. 370/2021)	Dirigenti di ruolo in servizio al 31.12.2021	Fabbisogno ottimale al 31.12.2021	2022			2023			2024		
				Assunzioni previste 2022 (comprese 30 assunzioni pianificate per il 2021 e non ancora effettuate)	Cessazioni dal servizio previste 2022 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2022	Assunzioni previste 2023	Cessazioni dal servizio previste 2023 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2023	Assunzioni previste 2024	Cessazioni dal servizio previste 2024 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2024
Dirigente Amministrativo (*)	90	37	53									
Dirigente Socio - Educativo	15	6	9									
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	3	3	0									
Dirigente Economico-Finanziario	22	14	8									
Dirigente Tecnico	45	27	18	83	12	31	19	2	14	7	3	10
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	3	2	1									
Dirigente Polizia Locale	26	21	5									
Avvocato Dirigente	26	18	8									
TOTALE DIRIGENTI	230	128	102	83	12	31	19	2	14	7	3	10

* Ricomprende il fabbisogno dirigenziale dotazionale relativo all'Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali e Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.

Tabella 2: dotazione organica del personale non dirigente distinta per famiglie professionali

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica	Nuova Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
D1	Esperto Gestione delle Entrate	10	0	10	6	4
D1	Esperto Controllo di Gestione	30	0	30	22	8
D1	Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso	1	0	1	1	0
D1	Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto	37	0	37	15	22
D1	Esperto Controllo sulle Aziende e Partecipazione	3	0	3	3	0
D1	Esperto Valutazione Impatto Socio Economico delle Politiche e Misurazione dell'Efficacia	1	0	1	0	1
Totale Esperti		82	0	82	47	35
D1	Funzionario Amministrativo su incarico: Messo Coordinatore	1.386	-35	1.351	815	536
D1	Funzionario Avvocato	25	0	25	17	8
D1	Funzionario Economico-Finanziario	170	0	170	120	50
D1	Sociologo (<i>ad esaurimento</i>)	6	0	6	6	0
D1	Statistico	30	0	30	23	7
D1	Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	0	66	64	2
Totale categoria D esclusi esperti		1.683	-35	1.648	1.045	603
C1	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.304	0	6.304	4.534	1.770
C1	Istruttore Economico	479	0	479	430	49
C1	Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro	57	0	57	38	19
Totale categoria C		6.840	0	6.840	5.002	1.838
B1	Operatore Servizi Amministrativi	100	0	100	75	25
B1	Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	0	541	354	187
B1	Operatore Servizi Trasporto	236	0	236	125	111
B1	Operatore Servizi Educativi e Sociali (<i>ad esaurimento</i>)	119	0	119	119	0
B1	Assistente Educativo Culturale (<i>ad esaurimento</i>)	7	0	7	7	0
Totale categoria B		1.003	0	1.003	680	323
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto		9.608	-35	9.573	6.774	2.799

Famiglia Comunicazione						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D1	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	126	0	126	109	17
Totale categoria D		126	0	126	109	17
C1	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	0	261	225	36
Totale categoria C		261	0	261	225	36
Totale Famiglia Comunicazione		387	0	387	334	53

Famiglia Informatica e Telematica						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D1	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici	250	0	250	67	183
D1	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	50	0	50	39	11
Totale categoria D		300	0	300	106	194
C1	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	0	123	17	106
Totale categoria C		123	0	123	17	106
Totale Famiglia Informatica e Telematica		423	0	423	123	300

Famiglia Tecnica						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica	Nuova Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
D1	Esperto Pianificazione e Gestione Reti di Trasporto e Sistemi di Regolazione del Traffico	7	0	7	2	5
D1	Esperto Pianificazione Urbanistica e Progettazione delle Infrastrutture	5	0	5	2	3
D1	Esperto Pianificazione Urbanistica Generale e Attuativa-Sperimentazione Innovativa	4	0	4	0	4
Totale Esperti		16	0	16	4	12
D1	Architetto	404	0	404	358	46
D1	Ingegnere	195	0	195	161	34
D1	Funzionario Geometra	89	-25	64	59	5
D1	Funzionario Perito Industriale	70	-10	60	56	4
D1	Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali	23	-5	18	13	5
D1	Funzionario Tecnico	80	0	80	17	63
Totale categoria D esclusi esperti		861	-40	821	664	157
C1	Istruttore Tecnico Costruzioni, Ambiente e Territorio (già denominato "Geometra")	534	0	534	292	242
C1	Perito Industriale (<i>ad esaurimento</i>)	28	0	28	28	0
C1	Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (<i>ad esaurimento</i>)	28	0	28	28	0
C1	Istruttore Servizi Tecnici	109	0	109	72	37
Totale categoria C		699	0	699	420	279
B1	Operatore Servizi Tecnici	348	0	348	135	213
Totale categoria B		348	0	348	135	213
Totale Famiglia Tecnica		1.924	-40	1.884	1.223	661

Famiglia Educativa e Sociale						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica	Nuova Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
D1	Esperto in Merceologia delle Derrate Agro Alimentari	4	0	4	3	1
Totale Esperti		4	0	4	3	1
D1	Psicologo	49	0	49	15	34
D1	Funzionario Assistente Sociale (già denominato "Assistente Sociale")	500	120	620	406	214
D1	Funzionario Servizi Sociali (<i>ad esaurimento</i>)	13	0	13	13	0
D1	Pedagogista (<i>ad esaurimento</i>)	1	0	1	1	0
D1	Funzionario Servizi Educativi	240	0	240	103	137
D1	Insegnante Scuole Serali Laureato (<i>ad esaurimento</i>)	1	0	1	1	0
D1	Dietista	116	-20	96	67	29
Totale categoria D esclusi esperti		920	100	1020	606	414
C1	Insegnante Scuole Serali Diplomato (<i>ad esaurimento</i>)	9	0	9	9	0
C1	Insegnante Scuola dell'Infanzia	4.014	-1	4.013	3.198	815
C1	Insegnante della Religione Cattolica	51	1	52	50	2
C1	Insegnante Attività Parascolastiche (<i>ad esaurimento</i>)	4	0	4	4	0
C1	Educatore Asilo Nido	3.050	0	3.050	2.327	723
Totale categoria C		7.128	0	7.128	5.588	1.540
Totale Famiglia Educativa e Sociale		8.052	100	8.152	6.197	1.955

Famiglia Cultura - Turismo - Sport						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D1	Curatore Beni Culturali	86	0	86	55	31
D1	Curatore Archeologo	42	0	42	36	6
D1	Curatore Storico dell'Arte	62	0	62	46	16
D1	Restauratore Conservatore	5	0	5	2	3
D1	Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	71	-25	46	37	9
D1	Funzionario Biblioteche	213	0	213	117	96
D1	Funzionario Archivio Storico	18	0	18	9	9
D1	Funzionario Zoologo	10	0	10	3	7
Totale categoria D		507	-25	482	305	177
C1	Tecnico del Restauro	2	0	2	0	2
C1	Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	0	210	40	170
C1	Tecnico Culturale Zoo	2	0	2	0	2
C1	Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	0	283	230	53
Totale categoria C		497	0	497	270	227
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport		1.004	-25	979	575	404

Famiglia Vigilanza						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D1	Funzionario Polizia Locale	3.000	0	3.000	1.740	1260
Totale categoria D		3.000	0	3.000	1.740	1.260
C1	Istruttore Polizia Locale	5.450	0	5.450	4.183	1.267
Totale categoria C		5.450	0	5.450	4.183	1.267
Totale Famiglia Vigilanza		8.450	0	8.450	5.923	2.527

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro						
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D1	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente	24	0	24	15	9
Totale Esperti		24	0	24	15	9
D1	Funzionario Servizi Ambientali	112	0	112	45	67
D1	Geologo	24	0	24	12	12
D1	Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	0	104	95	9
Totale categoria D esclusi esperti		240	0	240	152	88
C1	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	136	0	136	136	0
Totale categoria C		136	0	136	136	0
B1	Operatore Servizi Ambientali	797	0	797	463	334
Totale categoria B		797	0	797	463	334
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro		1.197	0	1.197	766	431

DI CUI:

DOTAZIONE ORGANICA ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI						
Posizione economica di accesso		Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
	D	349	0	349	119	230
	C	329	0	329	108	221
	B	6	0	6	3	3
TOTALE		684	0	684	230	454

DOTAZIONE ORGANICA AGENZIA CAPITOLINA SULLE TOSSICODIPENDENZE						
Posizione economica di accesso		Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
	D	6	0	6	0	6
	C	12	0	12	3	9
	B	0	0	0	1	0
TOTALE		18	0	18	4	15

Dotazione Organica del personale non dirigente	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
TOTALE	31.045	0	31.045	21.915	9.130

DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI SOPPRESSI

Profili Professionali ex D.G.C. 523/2004 e s.m.i. dichiarati soppressi ex D.G.C. 422/2009 e D.G.C. 9/2020

Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)
B1	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	0	0	17
B1	Cuoco	0	0	0	23
B1	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	0	0	29

Tabella 3: Modifica pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2022-2023

DIRIGENTI - Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del.G.C. 126/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
DIR	Avvocato dirigente	0	5				5
DIR	Dirigente amministrativo	28	4		28		4
DIR	Dirigente economico finanziario	0	0				0
DIR	Dirigente polizia locale	0	0				0
DIR	Dirigente socio educativo	0	5				5
DIR	Dirigente tecnico	7	3		7		3
DIR	Dirigente beni culturali e ambientali	0	0				0
DIR	Dirigente sistemi tecnologici e informativi	0	0				0
DIR	Profilo professionale da definire	0	0	7			0
TOTALE		35	17	7	35		17

DIRIGENTI - Reperimento a tempo determinato, mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, avvalimento graduatorie procedure concorsuali pubbliche di altre PP.AA., reclutamento ex art. 28, comma 1 ter, d.lgs. 165/2001							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del.G.C. 126/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
Dir	Avvocato dirigente	2	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente amministrativo	5	0	0	0	0	1
Dir	Dirigente economico finanziario	0	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente polizia locale	3	0	0	0	0	1
Dir	Dirigente socio educativo	0	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente tecnico	5	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente beni culturali e ambientali	0	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente sistemi tecnologici e informativi	0	0	0	0	0	0
Dir	Dirigente a tempo determinato (assunzioni ex art. 110 , comma 1, tuel)	0	0	0	8	8	0
Dir	Profilo professionale da definire	27	0	0	20	12	0
TOTALE		42	0	0	48		2

TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	77	17	7	83		19
-----------------------------------	-----------	-----------	----------	-----------	--	-----------

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
D1	Funzionario avvocato	15	5			5	
D1	Funzionario amministrativo	100	0		100	0	
D1	Funzionario servizi educativi	80	0		80	0	
D1	Funzionario tecnico (1)	23	55			55	0
D1	Funzionario assistente sociale	80	60			60	
D1	Funzionario economico - finanziario	0	0	40		0	
D1	Funzionario servizi ambientali	0	0	50		0	
D1	Geologo	0	0	10		0	
C1	Istruttore amministrativo	150	100		150	100	
C1	Istruttore servizi informatici e telematici	100	0		100	0	
C1	Istruttore tecnico costruzioni, ambiente e territorio (2)	117	80		117	83	0
C1	Istruttore polizia locale (3)	0	500			250	250
C1	Educatore asilo nido			100			100
C1	Insegnante scuola infanzia			100			100
	Profilo professionale da definire		0	300		0	
TOTALE NON DIRIGENTI		665	800	600	1.100		450

(1) 23 idonei a fronte di 80 posti messi a bando.

(2) 117 idonei a fronte di 200 posti messi a bando. Il numero delle assunzioni 2022 è stato incrementato di n. 3 unità per tenere conto dei contenziosi in essere, instaurati dai candidati partecipanti alla procedura concorsuale

(3) 229 idonei a fronte di 500 posti messi a bando, di cui 6 ammessi con riserva a seguito di pronuncia cautelare nel quadro di ricorsi promossi dagli interessati

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni da Centro per l'impiego/LSU

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
B1	Operatore servizi ambientali	70	0	0	20	0	0
B1	Operatore Servizi Ambientali (ex D.G.C. n. 138/2018)	24	0	0	24	0	0
B1	Operatore Servizi Amministrativi (ex D.G.C. n. 175/2018)	3	0	0	3	0	0
TOTALE		97	0	0	47		0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni (art. 1, c. 228 bis, ter e quater, L. 208/2015 e ss.mm.ii.)

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
C1	Educatore asilo nido	2	0	0	0	3	0
C1	Insegnante scuola infanzia	5	0	0	0	1	0
TOTALE		7	0	0	4		0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017)

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
B1	Operatore Servizi Ambientali (ex D.G.C. n. 138/2018)	3	0	0	0	0	0
TOTALE		3	0	0	0		0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni ex artt. 1 e 18 L.68/1999

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
B1	Operatore servizi amministrativi	2	0	0	0	0	0
B1	Operatore servizi tecnici	15	0	0	0	0	0
B1	Operatore servizi trasporto	0	0	0	0	13	0
B1	Operatore servizi supporto e custodia	23	0	0	0	0	0
TOTALE		40	0	0	13		0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Riassunzione ex art. 26 CCNL 14.9.2000

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
D1	Ingegnere	1	0	0	1	0	0
TOTALE		1	0	0	1		0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Modifica rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2021-2023 (Del.G.C. 47/2021, Del. G.C. 370/2021)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023		
		2021 (comprese assunzioni pianificate per il 2020 e non effettuate)	2022	2023	2022		2023
					Assunzioni 2021 non effettuate da riportare nel 2022	Assunzioni 2022	
D3	Funzionario direttivo amministrativo	0	0	0	0	1	0
TOTALE		0	0	0	1		0

TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	813	800	600	1.166	450
---------------------------------------	------------	------------	------------	--------------	------------

TOTALE COMPLESSIVO	890	817	607	1.249	469
---------------------------	------------	------------	------------	--------------	------------

Tabella 3-bis: Pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2024

Dirigenti		
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2024
dir	profilo professionale da definire	7

Personale non dirigente		
cat.	Profilo Professionale	piano assunzionale 2024
D	Funzionario economico - finanziario	40
D	Funzionario servizi ambientali	50
D	Geologo	10
B/C/D	Profilo professionale da definire	350
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		450

Tab. 3 – ter: Pianificazione assunzionale personale non dirigente a valere sulla quota servizi del fondo povertà - annualità 2020

Personale non dirigente		
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2022
D	Funzionario Assistente Sociale:	120
	- di cui in applicazione dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. (stabilizzazione personale precario)	12
	- di cui scorrimento graduatoria procedura concorsuale pubblica	108
D	Funzionario amministrativo	35
C	Istruttore amministrativo	40
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		195

SOTTOSEZIONE 3.4) PIANO DELLA FORMAZIONE 2022 - 2024

In questa sezione viene sinteticamente illustrato il Piano della formazione 2022 di Roma Capitale programmato dalla Scuola di formazione capitolina. Ne vengono descritti i principi informatori, le finalità, le modalità individuate per l'erogazione della formazione e, da ultimo, vengono ricordati i contenuti principali dell'offerta formativa. Il Programma dell'offerta formativa 2022 con la dettagliata descrizione dei corsi costituisce invece allegato n. 3 del PIAO.

La Giunta Capitolina con deliberazione n. 272 del 13 dicembre 2017⁷, ha istituito la Scuola di Formazione Capitolina per l'aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale, con l'obiettivo principale di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionale in un contesto normativo in continua evoluzione e in un'ottica di miglioramento dei servizi per i cittadini.

La Scuola, organizzata sulla base del "Regolamento di organizzazione della Scuola Capitolina di aggiornamento e formazione per la Pubblica Amministrazione", adottato dalla Giunta Capitolina con deliberazione n. 52 del 29 marzo 2018, che ne disciplina i principi generali di funzionamento, le competenze, l'assetto organizzativo, la didattica e la programmazione della formazione, svolge la sua attività con particolare riguardo:

- a) alla formazione iniziale dei neoassunti, nonché all'aggiornamento e alla formazione continua di tutti i dipendenti in servizio, nei diversi settori dell'amministrazione capitolina, finalizzata alla loro crescita, adeguamento e qualificazione professionale;
- b) alla formazione manageriale per la dirigenza, le posizioni organizzative, le alte professionalità ed i funzionari;
- c) all'aggiornamento ed alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e a quella di mestiere prevista per legge;
- d) alla formazione obbligatoria in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione;
- e) alla realizzazione di programmi di formazione e seminari, in collaborazione con Università pubbliche e private e con strutture analoghe di altri Enti o ordini professionali, anche sulla base di specifici accordi o convenzioni che ne disciplinano eventuali oneri;
- f) all'organizzazione di iniziative culturali, incontri di studio e ricerca, in relazione all'attività formativa;
- g) all'attivazione di master, corsi di studio e di alta formazione sulla base di specifici accordi convenzionali con Università pubbliche e private;
- h) alle attività di ricerca e di studio nelle materie oggetto della formazione, ivi compreso il bilancio delle competenze e l'analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti capitolini;
- i) alla promozione di gruppi di lavoro per l'innovazione digitale e la semplificazione e il miglioramento della macchina amministrativa anche attraverso una competizione collaborativa che porti alla premiazione delle idee e dei progetti innovativi per il miglioramento delle "performance".

La Scuola inoltre, in linea con le tendenze in atto a livello internazionale e nazionale, partecipa con il proprio contributo alla creazione di una cultura interna in grado di valorizzare le potenzialità esistenti e di stimolare l'atteggiamento proattivo e collaborativo dei singoli per la creazione di Valore Condiviso sul territorio. A tale obiettivo è riconducibile l'avvio di progetti formativi basati sull'approccio del microlearning che vedono protagonisti Dirigenti e dipendenti nel ruolo di docenti, al fine di standardizzare procedure e condividere prassi applicative.

Infine, nella consapevolezza del ruolo fondamentale delle grandi città per l'attuazione degli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030, una grande attenzione è stata riservata al tema della sostenibilità.

Dalle azioni del personale che a tutti i livelli opera nelle grandi città potrà, infatti, dipendere la realizzazione degli Obiettivi.

L'intera Offerta Formativa, pertanto, è stata declinata, sin dal 2021, alla luce degli Obiettivi e dei Target dell'Agenda ONU 2030, sia con una specifica evidenza nell'ambito delle schede di presentazione dei corsi, che con materiali e brevi interventi informativi nell'ambito di ciascun corso, nonché attraverso specifici interventi formativi destinati al management.

Riferimenti Normativi

La Scuola, nella programmazione e gestione delle attività formative, deve tenere conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. In particolare:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c): “Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”; art.7, comma 4: Le amministrazioni devono curare “la formazione e l’aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;

- l’art. 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” del Codice dell’Amministrazione Digitale, (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.) prevede che le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- l’art. 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” prevede la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), all’art. 1, co. 9, lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

- l’art. 15, comma 5, del D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 in base al quale “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 stabilisce l’obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti coinvolti nel trattamento dei dati personali;

- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, stabiliscono i principi generali, le finalità, i processi e i destinatari della formazione, intesa come leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari diretti a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;

- il Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, prevede, tra le altre cose, la costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale;

- l’atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 per il personale del comparto «funzioni centrali», sottoscritto il 19 aprile 2021, demanda alla contrattazione collettiva la valorizzazione della formazione, garantendo a tutto il personale l’accesso a percorsi formativi specifici con riferimento anche alle competenze informatiche e digitali e a competenze avanzate di carattere professionale;

- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1, Componente 1 "Digitalizzazione,

innovazione e sicurezza nella P.A." prevede investimenti sulle Competenze e sulla capacità amministrativa (M1C1-I.2.3) articolati in Investimenti in istruzione e formazione (M1C1-I. 2.3.1) e Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro (M1C1-I. 2.3.2);

- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", rivolto ai 3,2 milioni di dipendenti pubblici e articolato in due aree: la prima punta ad accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane; la seconda prevede l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale, con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali, con un'attenzione particolare riservata alla formazione sulla cybersecurity.

Ricognizione e analisi fabbisogni

Uno degli obiettivi della Scuola di Formazione Capitolina è quello di dotare l'Amministrazione di un sistema più efficace di pianificazione e gestione dell'offerta formativa, nell'ottica di razionalizzare le risorse economico-strumentali e di orientare correttamente le scelte di sviluppo delle competenze professionali del capitale umano di Roma Capitale.

Mappare, gestire e sviluppare le competenze all'interno di un'organizzazione è un'attività fondamentale per una gestione più efficace del cambiamento organizzativo e per un miglioramento delle performance lavorative.

Per supportare i Dirigenti ed i Direttori delle Strutture nel perseguimento degli obiettivi strategici ad essi assegnati e in un'ottica di superamento del mero l'assolvimento dell'obbligo formativo, la Scuola ha agito mettendo a sistema gli interventi formativi che a vario titolo interessano Roma Capitale.

Nell'anno 2021, al fine di dare compiuta attuazione al dettato del Regolamento di organizzazione della Scuola di Formazione Capitolina (DGC n. 52/2018) è stato avviato il processo di ricognizione del fabbisogno formativo, dapprima mediante un incontro di coordinamento con la Direzione Generale e tutti i Direttori delle Strutture, poi con l'acquisizione delle nomine dei referenti della formazione, figure di collaborazione con la Direzione apicale previste per ciascuna Struttura ed infine con l'invio delle note volte alla ricognizione dei fabbisogni nei diversi ambiti formativi.

Nel corso dell'estate 2021 è stata avviata una procedura di rilevazione dei fabbisogni formativi con l'obiettivo di definire l'offerta formativa da inserire nel Catalogo Corsi per l'anno 2022, anche in vista dell'adozione del "Piano Strategico Formativo triennale (PSFT), di cui all'art. 7 del Regolamento di organizzazione della Scuola stessa (DGC n.52/2018). La mappatura dei fabbisogni formativi si è conclusa nel mese di ottobre u.s. ed ha coinvolto tutte le Strutture capitoline.

Gli ambiti formativi oggetto di ricognizione hanno abbracciato la formazione manageriale, l'innovazione e la digitalizzazione, la gestione dei processi e dei servizi e le tematiche trasversali quali la prevenzione della corruzione, la trasparenza, l'etica, la legalità, la privacy, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Complessivamente i percorsi formativi previsti per il 2022 riguardano oltre 35.500 partecipanti ai corsi oltre al circa 25.000 dipendenti del personale scolastico educativo.

Un'esigenza da più parti rappresentata in fase di ricognizione è la richiesta di pacchetti formativi volti al miglioramento delle conoscenze della lingua inglese, anche in vista dei grandi eventi che interesseranno la Capitale nei prossimi anni.

A seguito della ricognizione del fabbisogno formativo e dell'analisi dei dati raccolti coinvolgendo i Direttori apicali delle Strutture, la Scuola, tenendo conto del gap di competenze dagli stessi rilevato nel personale rispetto agli obiettivi strategici assegnati, ha elaborato il Catalogo dell'Offerta Formativa 2022, consultabile on line sul portale della formazione Marco Aurelio all'indirizzo: (<https://www.marcoaurelio.comune.roma.it/web/guest/corsi>).

La programmazione è stata articolata tenendo conto, oltre che dei fabbisogni espressi, dell'impegno richiesto alle diverse Strutture e dei profili professionali coinvolti, avendo cura di diluire nel corso dell'anno gli interventi e puntando in massima parte sull'eLearning.

Al riguardo, si precisa che, in considerazione dell'avvicendamento conseguente alle elezioni amministrative 2021, della definizione delle nuove linee programmatiche di mandato e degli obiettivi strategici ad esse correlati, le attività di programmazione triennale hanno riguardato la sola formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre per gli altri ambiti è stata prevista una programmazione su base annuale.

Il Piano dell'Offerta Formativa 2022 rappresenta un oggetto in continua evoluzione, in ragione delle esigenze che emergono in corso di programmazione, alle quali la Scuola corrisponde con interventi specifici su richiesta delle Strutture.

Modalità di erogazione della formazione e Piattaforma eLearning Marco Aurelio

Le attività formative sono state programmate per essere realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- formazione in presenza;
- formazione on line sincrona;
- formazione on line asincrona;
- formazione in modalità blended.

Fatta eccezione per i corsi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per i quali è prescritto lo svolgimento in presenza, l'attività formativa sarà erogata prevalentemente a distanza, attraverso l'utilizzo della piattaforma eLearning Marco Aurelio, sia per corsi in modalità sincrona che asincrona. La scelta dell'utilizzo della piattaforma eLearning consente, infatti, di:

- ridurre i costi rispetto alle attività tradizionali;
- ottimizzare i tempi della formazione rispetto all'attività ordinaria;
- creare facilmente piani di formazione individuali;
- velocizzare i processi grazie alla disponibilità costante di contenuti;
- supportare i processi di cambiamento delle modalità lavorative in un'ottica legata allo smart working.

In un'ottica di valorizzazione delle competenze qualificate interne all'Amministrazione, anche al fine di standardizzare procedure e prassi applicative, alcune docenze sono affidate a titolo gratuito al personale interno, in possesso dei requisiti richiesti e in virtù dell'esperienza e della professionalità posseduta *ratione materiae*, come previsto dall'art. 8 comma 2 del Regolamento della Scuola in base al quale "la dirigenza e il personale interno possono essere utilizzati in ogni forma di collaborazione specifica (docenti, facilitatori, tutor) rappresentando un contributo qualitativo in termini di sapere e di esperienza per l'attività addestrativa e formativa della Scuola".

La Scuola si avvale, in via ordinaria, di un Albo di docenti esterni (Regolamento approvato con D.G.C. n. 659/2003), composto in prevalenza da professori e docenti universitari, magistrati, avvocati e dirigenti dai ruoli della Pubblica Amministrazione, nonché di esperti di comprovata qualificazione professionale e formativa. L'iscrizione all'Albo è obbligatoria per il conferimento di incarichi di docenza e può essere richiesta da persone fisiche in possesso dei requisiti di ordine generale e tecnico previsti dall'art. 3 del Regolamento. All'interno di ogni Area Tematica gli incarichi sono assegnati sulla base dei principi di professionalità e di rotazione tra gli iscritti all'Albo.

Oggetti formativi digitali

Nell'ambito della formazione on line asincrona, al fine di massimizzare l'efficacia degli oggetti formativi erogati attraverso la piattaforma eLearning la Scuola, in virtù dell'accordo di collaborazione stipulato tra Roma Capitale e l'Ordine degli psicologi del Lazio, ha avviato un'attività volta a definire un format pedagogico, in grado di veicolare contenuti formativi in maniera rapida e granulare e di rispondere alle esigenze dei dipendenti in tempo reale.

La formazione rivolta ai dipendenti, infatti, ha delle caratteristiche peculiari, essa deve essere:

-
- concreta
 - rapida
 - flessibile
 - standardizzante»
 - «just in time»:
 - coinvolgente

L'approccio metodologico proposto dalla Scuola è il "microlearning", modello che permette di creare dei percorsi, suddividendo i contenuti in microargomenti: video di piccole dimensioni e altri moduli brevi, che aiutino a rafforzare la conservazione della conoscenza e prevenire il sovraccarico cognitivo.

Le risorse formative realizzate e da realizzare sono composte di piccole e brevi unità, autoconsistenti, dedicate ad un unico obiettivo di apprendimento, combinabili e ricombinabili in infinite aggregazioni e in diversi percorsi formativi fruibili in qualsiasi momento nel tempo e nello spazio.

Nel corso del 2021 è stato definito un primo format pedagogico e sono state prodotte, direttamente dalla Scuola, con il contributo di alcuni dipendenti di Roma Capitale, oltre che di docenti esterni che hanno manifestato la propria disponibilità a registrare gratuitamente i contenuti, numerose pillole formative, volte a fornire aggiornamenti in tempo reale attraverso la piattaforma eLearning Marco Aurelio (ad esempio in materia elettorale, sulle recenti modifiche alla legge sul procedimento amministrativo, sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).

È tuttora in corso la collaborazione tra la Scuola e l'Ordine degli psicologi del Lazio per la verifica e il perfezionamento del format pedagogico e per la definizione di una metodologia efficace per la progettazione e produzione di contenuti formativi digitali, utile strumento per la standardizzazione di procedure e prassi applicative

Piani formativi mirati

La piattaforma Moodle offre funzionalità per la gestione integrata della formazione aziendale attraverso la possibilità di personalizzare i percorsi di formazione in base a competenze e piani formativi mirati. È possibile, infatti, ricreare il quadro esatto delle competenze (e sotto competenze) chiave per l'organizzazione cui ricondurre i piani formativi.

Tutti i membri dell'organizzazione associati a tali piani formativi avranno la possibilità di vedere e comprendere: gli obiettivi di apprendimento, la loro relazione con i contenuti e le attività dei corsi, le soglie quantitative da raggiungere per garantire che le competenze siano state acquisite dal partecipante.

Tra le funzionalità offerte dalla piattaforma per facilitare la progettazione formativa attraverso le competenze, è possibile trovare:

- creazione di competenze associabili a singoli corsi o percorsi formativi in base alle mansioni o alle unità organizzative;
- creazione di modelli di piani di apprendimento, basati su framework di competenze;
- analisi dei risultati dei piani di apprendimento;
- gestione e assegnazione dei partecipanti a nuovi percorsi di formazione, tenendo traccia dei progressi ottenuti e delle propedeuticità dei livelli di competenza.

Al fine di supportare l'acquisizione delle competenze previste in capo ai destinatari, la Scuola ha definito, in via sperimentale, per l'anno 2022 due piani formativi mirati: l'uno rivolto ai dipendenti neoassunti e l'altro rivolto ai dipendenti riallineati. Un terzo piano formativo, correlato alle competenze digitali, attualmente disponibili tra i corsi ad accesso libero, potrà essere strutturato in relazione all'obiettivo trasversale assegnato a tutte le Strutture nel Peg 2022.

Attestazione delle competenze - Il sistema degli open badge

L'attestazione della formazione svolta e delle competenze acquisite viene rilasciata attraverso il sistema degli open badge.

Gli open badge sono attestati digitali, di conoscenze disciplinari, abilità personali (soft skills) e competenze tecniche acquisite. Sono costituiti da una parte grafica, l'immagine e da alcune specifiche, i metadati, che indicano la competenza/abilità acquisita o un obiettivo raggiunto, il metodo utilizzato per verificarla, l'indicazione di chi l'ha rilasciata e l'identità di chi l'ha ottenuta.

Gli open badge rilasciati dalla Scuola di Formazione Capitolina, attraverso i corsi realizzati sulla piattaforma eLearning Marco Aurelio, sono registrati sulla piattaforma dedicata (denominata "backpack") <https://eu.badgr.com/> secondo un formato open source leggibile da tutte le applicazioni conformi allo standard.

Ogni dipendente ha la facoltà, se desidera, di creare il proprio backpack e sincronizzare direttamente su esso gli open badge che consegue. Il backpack è uno spazio di archivio, strettamente personale, in cui possono essere collezionati gli open badge eventualmente conseguiti nelle varie esperienze di formazione, anche esterne a Roma Capitale. Archiviare gli open badge in un backpack permette di avere in un unico spazio le attestazioni della propria formazione. Inoltre, è possibile generare dei link ai propri badge che possono essere condivisi nelle piattaforme social come Facebook o LinkedIn, o aggiunti direttamente al proprio curriculum vitae.

Offerta Formativa 2022

A) Formazione Manageriale

La formazione manageriale in virtù del ruolo centrale che riveste, richiede una progettazione di elevata qualità che sappia sviluppare in modo efficace le competenze delle persone senza trascurare il contesto organizzativo nel quale queste sono inserite. Nella progettazione di interventi formativi rivolti alla dirigenza si è pertanto ravvisata la necessità di strutturare dei percorsi che prevedano oltre all'apprendimento attraverso l'aula (virtuale o in presenza), un apprendimento di tipo esperienziale in cui il vissuto lavorativo si intrecci con quello acquisito dalle altre esperienze di vita e di studio.

I percorsi formativi ideati per il management interessano Dirigenti, incaricati di Posizioni Organizzative e Funzionari.

Essi abbracciano ambiti che vanno dalla governance delle società partecipate alle competenze direzionali per il lavoro agile, agli aspetti legati all'attuazione dell'Agenda ONU 2030 in tema di sviluppo sostenibile, con particolare riguardo al ruolo delle grandi città e di Roma Capitale, nell'ambito della pianificazione strategica integrata con il PNRR.

Per la dirigenza, in particolare, si prevede di realizzare due corsi mirati: uno in materia di coaching e l'altro sull'analisi delle migliori prassi a livello internazionale nella gestione dei servizi e delle funzioni nelle grandi città/capitali.

Come noto, infatti, Roma Capitale, il cui ordinamento è rimesso dalla Costituzione ad una legge dello Stato, per dimensioni e complessità è comparabile alle più grandi capitali del mondo, rispetto alle quali un'analisi strutturata delle modalità di gestione delle funzioni e dei servizi, potrà offrire al gruppo dirigente spunti e soluzioni finora inesplorati.

In tale prospettiva, il coaching manageriale potrà supportare il percorso di sviluppo delle competenze trasversali, comunicative e relazionali per il raggiungimento degli sfidanti obiettivi della città per i prossimi anni.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti
L'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile	Dirigenti, Incaricati di P.O. e Funzionari di tutte le Strutture Capitoline	50
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	Dirigenti, Incaricati di P.O. e Funzionari di tutte le Strutture Capitoline	50
Il <i>Coaching</i> Manageriale	Dirigenti di tutte le Strutture Capitoline	50
La Governance delle Società Partecipate. I controlli e la gestione degli affidamenti di servizi dell'ente pubblico socio	Dirigenti, Incaricati di P.O. e Funzionari del Dipartimento Partecipate, della Ragioneria Generale e delle Strutture Capitoline titolari di contratti di servizio	40
Analisi delle migliori prassi a livello internazionale nella gestione dei servizi e delle funzioni nelle grandi città e capitali	Dirigenti di tutte le Strutture Capitoline	50
Competenze direzionali per il lavoro agile	Il numero dei lavoratori da coinvolgere sarà determinato dalle indicazioni che saranno fornite dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile	

B) Formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

In virtù dell'art.2087 del Codice civile il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore. In continuità con tale previsione, il Testo unico sulla sicurezza del lavoro (D. Lgs. 81/2008) prevede che ogni componente dell'organizzazione del lavoro deve essere munito di un bagaglio di conoscenze e procedure che permettano un corretto svolgimento dell'attività lavorativa evitando i rischi, per sé e per gli altri, di infortuni sul lavoro. Gli strumenti per l'acquisizione di tali competenze sono l'informazione (art.36 del D. Lgs. 81/2008), la formazione (art.37 del D. Lgs. 81/2008) e l'addestramento.

Scopo primario della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è consentire ai lavoratori di acquisire la capacità di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e, all'occorrenza, di quella dei propri colleghi.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori sono stabiliti dall'Accordo della Conferenza Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e dall'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016.

La legge 215/21 fissa il termine perentorio del 30 giugno 2022 entro cui deve essere adottato un nuovo Accordo Stato Regioni che accorpi, riveda e modifichi gli attuali accordi.

La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro riveste una rilevante importanza all'interno dell'organizzazione di Roma Capitale.

In considerazione dell'ampiezza degli argomenti correlati alla materia, gli interventi formativi sono articolati nelle seguenti aree tematiche:

- Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro - percorsi formativi per le figure deputate a far applicare la normativa in materia di salute e sicurezza (Dirigenti, Responsabile del servizio prevenzione e protezione);
- Gestione delle emergenze - percorsi formativi per gli addetti alla gestione delle emergenze sul luogo di lavoro;
- Gestione delle emergenze nei nidi e nelle scuole di infanzia - percorsi formativi per gli addetti alla gestione delle emergenze nei servizi educativi e scolastici;

- Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale - percorsi formativi per chi utilizza attrezzature, macchine, e per chi necessita di dispositivi di protezione individuale destinati ad essere usati durante il lavoro;
- Formazione generale e specifica - percorsi formativi per tutti i lavoratori sui concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti, articolato per ruoli. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro				
Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti		
		2022	2023	2024
Formazione Dirigenti	Dirigenti	0	83	0
Formazione Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP	Dipendenti in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore che intendono svolgere le funzioni di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	19	0	0
Formazione Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione - ASPP	Dipendenti in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore che intendono svolgere le funzioni di Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	94	0	0
Formazione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella Pubblica Amministrazione	4	0	0
Formazione Preposto	Soggetti che ricoprono la qualifica di Preposto ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. 81/2008.	262	357	156
Formazione Videoterminalisti - VDT	Dipendenti che utilizzano videotermini per 20 ore a settimana	670	1029	461
Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	17	0	0
Formazione rischio biologico	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	19	31	14
Aggiornamento Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	RSPP	38	0	0
Aggiornamento Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione	ASPP	33	0	0
Aggiornamento Preposto	Preposti	127	188	82
Aggiornamento Videoterminalisti - VDT	Dipendenti già formati che utilizzano videotermini per 20 ore a settimana	400	625	280

Gestione delle emergenze				
Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti		
		2022	2023	2024
Formazione in attività antincendio - rischio medio	Dipendenti che saranno designati dal proprio Datore di lavoro come addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio medio in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	432	670	297
Formazione in attività antincendio - rischio elevato	Dipendenti che saranno designati dal proprio Datore di lavoro come addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio elevato in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	238	359	161
Formazione addetti squadre di primo soccorso	Dipendenti selezionati per appartenere alle squadre di primo intervento nelle strutture di Roma Capitale	495	768	338
Formazione per l'uso del defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Dipendenti di Roma Capitale designati all'utilizzo dello strumento	349	542	245
Aggiornamento in attività antincendio - rischio medio	Dipendenti addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio medio in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	240	364	162
Aggiornamento in attività antincendio - rischio elevato	Dipendenti addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio elevato in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	264	390	177
Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso	Dipendenti appartenenti alle squadre di primo intervento nelle strutture di Roma Capitale	233	368	165

Gestione delle emergenze nei nidi e nelle scuole di infanzia				
Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti		
		2022	2023	2024
Formazione in attività antincendio per educatrici di asilo nido - rischio medio	Le educatrici e i dipendenti operanti in asili nido classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	366	425	0
Formazione in attività antincendio per insegnanti e personale delle scuole di infanzia - rischio medio	Le insegnanti e i dipendenti operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	523	608	0
Formazione antincendio rischio elevato per educatrici e insegnanti	Le educatrici, le insegnanti e i dipendenti operanti in asili nido e nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	28	32	0

Formazione addetti squadre di primo soccorso per educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia	Formazione addetti squadre di primo soccorso per educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia	1000	1170	0
Formazione rischio biologico	Educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	982	1146	0
Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	953	1112	0
Aggiornamento in attività antincendio per educatrici di asilo nido - rischio medio	Le educatrici e i dipendenti da aggiornare operanti in asili nido classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	238	273	0
Aggiornamento in attività antincendio per insegnanti e personale delle scuole di infanzia - rischio medio	Le insegnanti e i dipendenti da aggiornare operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	291	337	0
Aggiornamento antincendio rischio elevato per educatrici e insegnanti	Le educatrici, le insegnanti e i dipendenti da aggiornare operanti in asili nido e nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	19	22	0
Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia	Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per educatrici di asilo nido e insegnanti di scuole di infanzia	312	360	0

Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale				
Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti		
		2022	2023	2024
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme mobili elevabili	Dipendenti da formare per l'utilizzo di piattaforme di lavoro elevabili, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	56	86	39
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di gru autocarro	Dipendenti da formare per la conduzione di gru autocarro, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	40	62	28
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori	Dipendenti da formare per la conduzione di carrelli elevatori, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	50	74	33
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione dei trattori agricoli	Dipendenti da formare per la conduzione dei trattori agricoli, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	36	55	25

Formazione per lavoratori addetti alla conduzione delle macchine movimento terra	Dipendenti da formare per la conduzione delle macchine movimento terra, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	43	67	31
Formazione dpi 3a categoria anticaduta	Lavoratori che effettuano lavori in quota esposti a rischio di caduta dall'alto che utilizzano dpi anticaduta	43	68	30
Formazione utilizzo dpi per la protezione udito	Preposti che organizzano i lavori nei quali è previsto l'utilizzo di otoprotettori. Lavoratori esposti ai rumori	6	7	3
Formazione lavori in Spazi Confinati	Lavoratori che operano in spazi confinati e/o negli ambienti con sospetto inquinamento	12	17	8
Formazione lavoratori in quota	Lavoratori che effettuano lavori in quota esposti a rischio di caduta dall'alto	28	45	21
Formazione Scale a Libretto Portatili e Scale a Castello Portatili	Lavoratori che effettuano lavori con impiego di scale	12	19	8
Formazione lavoratori addetti all'uso delle scale altezza superiore ai 2 metri	Lavoratori che effettuano lavori con impiego di scale	17	26	12
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme mobili elevabili	Dipendenti da aggiornare per l'utilizzo di piattaforme di lavoro elevabili, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	25	38	17
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di gru autocarro	Dipendenti da aggiornare per la conduzione di gru autocarro, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	27	40	18
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori	Dipendenti da aggiornare per la conduzione di carrelli elevatori, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	30	40	18
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione dei trattori agricoli	Dipendenti da aggiornare per la conduzione dei trattori agricoli, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	20	29	13
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione delle macchine movimento terra	Dipendenti da aggiornare per la conduzione delle macchine movimento terra, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	27	38	17
Aggiornamento dpi 3a categoria anticaduta	Aggiornamento lavoratori che effettuano lavori in quota esposti a rischio di caduta dall'alto che utilizzano dpi anticaduta	7	12	5
Aggiornamento utilizzo dpi per la protezione udito	Aggiornamento Preposti che organizzano i lavori nei quali è previsto l'utilizzo di otoprotettori. Aggiornamento lavoratori esposti ai rumori	6	7	3

Formazione generale e specifica				
Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti		
		2022	2023	2024
Formazione per i neoassunti con addestramento all'utilizzo delle attrezzature - rischio medio	Lavoratori neoassunti	283	0	0
Formazione per i neoassunti con addestramento all'utilizzo delle attrezzature - rischio elevato	Lavoratori neoassunti	120	0	0

C) Formazione obbligatoria in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il Piano della Formazione per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza costituisce il documento di riferimento della programmazione annuale delle attività formative obbligatorie in quanto "misura" prevista dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».

La Scuola di Formazione Capitolina svolge le proprie funzioni istituzionali in conformità con le indicazioni contenute nei PTPCT di Roma Capitale, in cui la formazione viene definita come "strumento fondamentale nell'ambito delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione" che deve essere rivolta a tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'elaborazione e nell'adozione delle misure anticorruzione.

Sulla scorta di precise scelte di carattere metodologico, la Scuola di Formazione Capitolina ha programmato l'avvio sia di percorsi formativi di tipo specialistico, con un elevato livello di approfondimento delle materie prese in esame, sia di percorsi trasversali, a carattere generale, indirizzati a tutto il personale, senza alcuna distinzione di ruolo.

Tutte le proposte didattiche sono state realizzate fornendo un concreto supporto alle Strutture capitoline coinvolte, sia in fase di reperimento, sia in fase di fruizione dell'esperienza formativa, attuando un costante monitoraggio quali-quantitativo della partecipazione dei dipendenti coinvolti.

La Scuola di Formazione Capitolina propone, per l'annualità 2022, l'erogazione di percorsi formativi a distanza (su piattaforme e-learning) che, in relazione al tipo di intervento formativo e al numero di dipendenti da coinvolgere, saranno erogati in modalità sincrona oppure asincrona.

La programmazione didattica è stata elaborata con il preciso intento, raccomandato dall'ANAC nel PNA 2019 e recepito nei PTPCT di Roma Capitale, di creare percorsi formativi che permettano la maturazione di capacità tecniche e comportamentali, mediante una comprensione di carattere teorico, relativa agli aspetti normativi, ed una di carattere operativo, grazie alla condivisione di buone pratiche. L'attività formativa è stata progettata per rafforzare le strategie a salvaguardia del corretto agire amministrativo, secondo una precisa ottica che attribuisce valore tanto alle misure preventive della corruzione quanto a quelle sanzionatorie che conseguono al fatto illecito.

Tra i soggetti destinatari degli interventi formativi specialistici ricordiamo: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il suo Staff; i Referenti e Sub-Referenti Anticorruzione; i Referenti Antiriciclaggio; il personale impiegato nelle Aree di Rischio. In altri casi, la formazione è stata pianificata in relazione al ruolo ricoperto, interessando: Dirigenti, Responsabili di Procedimento, Direttori Esecutivi del Contratto, Direttori dei Lavori, Addetti alle gare. La formazione trasversale, invece, assume il carattere seminariale della modalità Webinar e si rivolge, potenzialmente, a tutti i dipendenti di Roma Capitale.

L'elenco delle iniziative formative di cui al Piano della Formazione per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è declinato per tematiche, tipologia di destinatari e stima del numero di dipendenti da coinvolgere nella tabella di seguito indicata. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Titolo Corso	Destinatari individuati per il ruolo ricoperto	N. Dipendenti
Accesso Civico semplice e Accesso Civico Generalizzato: quadro normativo e <i>best practices</i>	Formazione Trasversale. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	1.020
Appalti di lavori pubblici: dalla programmazione al collaudo	RUP, DL e Addetti alle gare - Direzioni Tecniche. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Appalti di servizi e forniture: dalla programmazione alla verifica di conformità	RUP e DEC e Addetti alle gare. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Area di rischio generale e obbligatoria: affari legali e contenzioso	Personale impiegato nell'area di rischio. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Area di rischio generale e obbligatoria: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Personale impiegato nell'area di rischio. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Area di rischio generale e obbligatoria: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Personale impiegato nell'area di rischio. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Area di rischio specifico: pianificazione urbanistica	Personale impiegato nell'area di rischio. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Criteri ambientali minimi per la fornitura di veicoli adibiti al trasporto su strada	Personale del Corpo di Polizia Locale, della Direzione Servizi della Centrale Unica Appalti - Servizio Gestione Autoparco e del Dipartimento Mobilità Sostenibile e Trasporti.	100
Criteri ambientali minimi per servizi di progettazione e lavori per la nuova costruzione e manutenzione di strade	Personale del Dipartimento Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana e delle Strutture Territoriali	100

Disciplina degli incarichi d'ufficio. il conflitto d'interessi; cause di inconferibilità e di incompatibilità; inconferibilità specifica art. 35 d. lgs.165/2001	Staff RPCT, Dirigenti, P.O., Funzionari, Sub-Referenti Anticorruzione. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	680
Disciplina in materia di anticiclaggio: adempimenti normativi e profili applicativi	Formazione Trasversale. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	680
Economo e agenti contabili	Personale degli Economi, Economi e Sub Agenti Contabili. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	50
Elementi base dei servizi anagrafici: dalla teoria alla pratica	Personale impiegato nell'area di rischio - Azione di supporto al piano di rotazione ordinaria di Struttura. Dipartimento Servizi Delegati e Strutture territoriali.	85
Elementi base dello stato civile: dalla teoria alla pratica	Personale impiegato nell'area di rischio - Azione di supporto al piano di rotazione ordinaria di Struttura. Dipartimento Servizi Delegati e Strutture territoriali.	55
Etica e codice di comportamento del dipendente pubblico	Formazione Trasversale. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	680
Etica pubblica, legalità e prevenzione della corruzione: la regolazione del conflitto di interessi nelle pubbliche amministrazioni	Staff del RPCT, Dirigenti, P.O. e funzionari. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	120
Misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT di Roma Capitale	Formazione Trasversale. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	850
Normativa anticiclaggio e obblighi degli enti locali	Sub-Referenti Anticiclaggio. Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff alla Direzione Generale - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.	60

Nell'anno 2021 è stata inoltre erogata, in modalità sincrona, la formazione sul Sistema MUA (Motore Unico Amministrativo) sul Modulo Anticorruzione diretto al personale delle Strutture capitoline che ricopre gli incarichi di Direttore Apicale, Sub Referente Anticorruzione e Posizione Organizzativa.

Le registrazioni delle lezioni sul modulo Anticorruzione sono fruibili in modalità asincrona dal personale non ancora formato o che ha ricevuto l'incarico successivamente.

D) Formazione in materia di Privacy

La formazione in materia di Privacy comprende:

- attività formative obbligatorie ai sensi del Regolamento UE 2016/67 - GDPR (Regolamento generale sulla Protezione dei dati personali), rivolte a tutto il personale che, a qualunque titolo, è autorizzato a trattare i dati personali;
- formazione per Dirigenti Apicali nominati quali Designati al trattamento dati;
- formazione sul sistema MUA per il personale nominato nel ruolo di Referente della protezione dei dati.

Nell'anno 2021 è stata inoltre erogata, in modalità sincrona, la formazione sul Sistema MUA sul Modulo Privacy diretto al personale delle Strutture capitoline che ricopre gli incarichi di Designati al trattamento dati, Referente protezione dati e Autorizzati al trattamento dati.

Le registrazioni delle lezioni sul modulo Privacy sono fruibili in modalità asincrona dal personale ancora non formato o che ha ricevuto l'incarico successivamente.

Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice

E) Formazione in materia di Innovazione e Digitalizzazione della PA

Attività formative volte a sviluppare le competenze digitali e facilitare i processi di innovazione al fine di migliorare l'efficienza dei servizi erogati da Roma Capitale. Tra queste, si segnalano i percorsi formativi relativi alle Competenze digitali per la PA.

Competenze digitali per la PA

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nella digitalizzazione e innovazione della PA un fattore determinante della trasformazione del Paese: il rafforzamento delle competenze del capitale umano nella PA e la drastica semplificazione burocratica sono considerati obiettivi fondamentali per raggiungere il risultato di rendere la Pubblica Amministrazione la migliore "alleata" di cittadini e imprese, attraverso un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili.

Il Piano Operativo della Strategia Nazionale per le competenze digitali, pubblicato nel dicembre 2020, individua come obiettivo nell'asse 2 "Forza di lavoro attiva – Settore Pubblico" il raggiungimento entro il 2025 del 50% degli occupati nel settore pubblico con competenze digitali superiori al livello base. Nell'ambito delle azioni previste dal Piano Operativo, si inserisce il Progetto Competenze Digitali per la PA, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, che prevede le seguenti linee di intervento: la definizione del Syllabus, set minimo di competenze digitali che ogni dipendente pubblico deve possedere, la realizzazione di una piattaforma web-based per l'assessment delle competenze digitali e un catalogo di moduli formativi volti a colmare le carenze di competenze digitali rilevate in fase di autoverifica.

La Scuola di Formazione ha avviato già dal settembre 2020 il piano per lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti di Roma Capitale, incentrata sul Syllabus –Competenze Digitali per la PA, del Dipartimento Funzione Pubblica.

Il piano articolato in 11 corsi, in modalità eLearning da fruire in modalità asincrona, si sviluppa nel triennio 2020-2023 attraverso 3 cicli di durata annuale, per il conseguimento del livello di padronanza base, intermedio e avanzato.

I due percorsi di formazione per il livello base e intermedio sono disponibili sulla piattaforma eLearning Marco Aurelio e liberamente accessibili per tutto il personale capitolino.

A partire dalla seconda metà del 2022 e per tutto il 2023 coloro che hanno terminato la prima fase di formazione proposta dalla Scuola di Formazione Capitolina e coloro che dovranno iniziarla, potranno accedere alla piattaforma Syllabus per la formazione digitale del Dipartimento della funzione pubblica. Qui, grazie all'accordo di adesione stipulato dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, potranno procedere alla autovalutazione delle proprie competenze digitali e, in base agli esiti dell'assessment, continuare la formazione con i moduli formativi messi a disposizione gratuitamente nel catalogo della piattaforma. Al termine dei percorsi verrà rilasciata una attestazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente" in corso di realizzazione.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti
QGIS e Sistemi Informativi Geografici – Livello base	Personale delle Strutture capitoline operante negli uffici tecnici, statistici e di innovazione digitale	150
QGIS e Sistema Cartografico Unico di Roma Capitale – Corso avanzato	Personale delle Strutture capitoline operante negli uffici tecnici, statistici e di innovazione digitale	50
Building Information Modeling (BIM) – Corso base	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	103
Building Information Modeling (BIM) – Corso avanzato	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	50
Videomaker per la comunicazione	Personale delle Strutture capitoline operante nella produzione di contenuti digitali	50
Formazione di supporto al lavoro agile	Il numero dei lavoratori da coinvolgere sarà determinato dalle indicazioni che saranno fornite dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile	

Formazione tecnica e specialistica in materia di gestione dei processi

L'area tematica comprende le attività di formazione continua del personale dipendente di Roma Capitale ed è a sua volta suddivisa in:

- percorsi tecnici rivolti al personale che necessita di specializzazioni e abilitazioni per svolgere le proprie funzioni lavorative;
- percorsi specialistici indirizzati a settori specifici dell'Amministrazione.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Titolo Corso	Destinatari	N. Dipendenti
Corso per i Messi Notificatori	Segretariato Generale; Strutture Territoriali	45
Elementi di protocollo e cerimoniale	Personale delle Strutture coinvolte nell'accoglienza e nelle attività di organizzazione e gestione delle relazioni istituzionali	40
Finanziamenti Europei e PNRR – Corso base*	Tutte le Strutture capitoline	55
Finanziamenti Europei e PNRR- Corso avanzato*	Tutte le Strutture capitoline	50
Formazione specifica obbligatoria per l'acquisto e l'utilizzo dei prodotti fitosanitari per uso professionale ai sensi del D.Lgs 150/2012	Dipartimento Tutela Ambientale	17
Il Coordinatore per la progettazione e/o per l'esecuzione dei lavori nei cantieri- Aggiornamento	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	50
Il RUP e DEC nei contratti per la fornitura di beni e servizi	Tutte le Strutture capitoline	50
Il RUP e il Direttore dei Lavori nei contratti pubblici relativi a lavori e opere pubbliche	Tutte le Strutture capitoline	35
La gestione delle differenze di genere nella Pubblica Amministrazione	Tutte le Strutture capitoline	300
La sicurezza nei parchi gioco: corso per l'interpretazione della norma europea EN 1176:2017	Dipartimento Tutela Ambientale	10
Nuovo Codice di Giustizia Contabile – D.Lgs. 174/2016 – Agenti contabili	Tutte le Strutture capitoline	50

Formazione personale neoassunto e in riallineamento professionale

Nella consapevolezza che il miglioramento della salute organizzativa e professionale dell'Amministrazione passa anche attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integra i nuovi assunti e i dipendenti che, a qualunque titolo, si trovano a cambiare profilo professionale, sono stati realizzati e resi disponibili anche il piano formativo per il personale in reinserimento/riallineamento coloro dichiarati inidonei permanenti ai sensi dell'articolo 36, comma 4, C.C.N.L. del 21/05/2018 (80 dipendenti) e il Kit Prima Formazione - Accoglienza per il personale neoassunto entrato recentemente nell'Amministrazione (1020 dipendenti).

Entrambi i progetti formativi mirano all'acquisizione di alcune competenze di base che possono essere utili nello svolgere il proprio ruolo professionale, per tale motivo presentano tratti comuni come le competenze digitali, quelle per l'uso degli applicativi di office automation e di alcuni applicativi più in uso nell'amministrazione (GED, SIAD, CRM) o quelle mirate all'acquisizione delle conoscenze in tema di procedimento e provvedimento amministrativo e di privacy. Nel Piano formativo per i neoassunti è inoltre stato inserito il modulo di Formazione Generale previsto per il Corso di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro "Lavoratori neoassunti Rischio Medio".

Tutti i corsi sono erogati in modalità asincrona e sono accessibili, a qualsiasi ora, da qualsiasi dispositivo digitale. Al completamento di ogni corso, viene rilasciato un open badge personale che certifica le competenze acquisite.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Titolo Corso	Destinatari	
	Personale Neoassunto	Personale in Riallineamento
Pillole formative – Il procedimento amministrativo L.241/90	✓	✓
Libre Office	✓	✓
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali – Livello base	✓	✓
Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello base	✓	✓
Conoscere gli Open Data – Livello base	✓	
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione – Livello base	✓	✓
Comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre PA – Livello base	✓	✓
Proteggere i dispositivi – Livello base	✓	✓
Proteggere i dati personali e la privacy – Livello base	✓	✓
Conoscere l'identità digitale – Livello base	✓	✓
Erogare servizi on line – Livello base	✓	✓
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale – Livello base	✓	
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale – Livello base	✓	
Privacy – Autorizzati al trattamento	✓	✓
Cyber Security	✓	✓
Area Tutorial	✓	✓
Formazione Generale Rischio Medio	✓	

Formazione del Personale Educativo e Scolastico

La Formazione del Personale Educativo e Scolastico costituisce una particolare sezione del Piano di formazione complessivo di Roma Capitale.

I contenuti della formazione del personale educativo-scolastico, date le peculiarità del servizio offerto e dell'attività svolta, è elaborato dal Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale con cui collabora la Scuola di Formazione ai fini della concreta gestione e attuazione del Piano.

In particolare, la Scuola gestisce la formazione online, offrendo i corsi sulla piattaforma eLearning Marco Aurelio, veicolando i materiali e le indicazioni fornite dal Dipartimento Scuola, assicurando il supporto tecnico, gestionale e di tutoring per tutta la durata dell'anno formativo.

Dal dicembre 2020, la frequenza dei corsi comporta il rilascio di *badges* elettronici di certificazione delle competenze.

Per l'anno scolastico 2021/2022 sono stati messi a disposizione sulla piattaforma eLearning per il personale educativo e scolastico i seguenti corsi:

- *Area Educazione Emotiva- Affetti e relazioni nei gruppi educativi;*
- *Area Gestione dei Gruppi – Piccolo gruppo una scelta educativa;*
- *Area Valorizzazione dei contesti di apprendimento e loro documentazione – Bambini e adulti, protagonismi e sostegno;*
- *Area Outdoor Education – Tra dentro e fuori;*
- *Area Lead Legami educativi a distanza – Condividere e incontrarsi attraverso i linguaggi digitali;*

Tali corsi, propedeutici agli incontri formativi in presenza o in webinar, rappresentano, ciascuno per la tematica affrontata, lo spunto di riflessione e di confronto collegiale con i formatori esperti, selezionati dal Dipartimento Scuola, all'interno dell'albo dei docenti esterni della Scuola di Formazione Capitolina.

Come anticipato i contenuti della formazione del personale educativo scolastico sono curati dal Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale, in ragione del particolare valore che in tale settore l'aggiornamento professionale riveste ai fini dell'erogazione del servizio.

La formazione permanente del personale rappresenta, per ciascuna/o insegnante/educatrice/ore, una condizione indispensabile per vivere il proprio contesto di appartenenza tenendo conto della sua continua trasformazione.

Tale costante trasformazione avviene trasversalmente a più livelli sia in senso generale, attraverso i cambiamenti sociali, sia nel più vasto panorama dell'organizzazione e della progettualità dei servizi all'infanzia.

È necessario, infatti, che il ruolo educativo si centri sulla capacità di riorganizzare e migliorare le esperienze professionali attraverso una pratica pedagogica in continua evoluzione, rimettendo in gioco risorse culturali, cognitive ed emotive di ognuno; ogni insegnante/educatrice/ore, diventa un professionista che consolida la propria biografia professionale, attraverso continui approfondimenti dei propri saperi e delle proprie competenze e potenzialità, messe a patrimonio comune all'interno di ciascuna comunità educante.

Oggi, più di ieri, è di fondamentale importanza che il ruolo dell'educatore sia proteso verso uno studio continuo che gli permetta di essere costantemente aggiornato sulle più innovative teorie pedagogiche, psicologiche e metodologiche. Cogliendo le opportunità formative offerte, ciascuno diventa protagonista attivo del proprio percorso di aggiornamento, facendo sì che le proposte formative rappresentino un valore aggiunto alle prassi quotidiane promuovendo, in tal modo, una ricaduta positiva sul servizio.

Dunque, la formazione rappresenta un motore che, da una professionalità statica, basata sull'individualismo, spinge verso una professionalità dinamica, aperta al confronto collegiale e con sé stessi, permeabile alla trasformazione, realizzabile solo attraverso la sperimentazione e l'innovazione; il cambiamento cresce con l'accrescere dei propri saperi.

La formazione del personale educativo e scolastico capitolino, risiede, anche, nei principi ispiratori della legge 107/2015 (art.1 comma 124) riguardo l'aspetto dell'obbligatorietà della formazione in servizio in una logica strategica e funzionale al miglioramento.

La formazione in itinere è finalizzata al riconoscimento della partecipazione alla ricerca e alla documentazione di buone pratiche, come criteri per valorizzare e incentivare la professionalità degli educatori, attraverso strumenti di apprendimento adeguati e percorsi formativi di qualità.

Il Piano di aggiornamento, quindi, oltre a orientare le progettualità dei servizi e del personale, assume una funzione di indirizzo per concretizzare le proposte formative dell'Amministrazione, in modo da rendere coerenti e sistematici gli interventi formativi, volti a creare una sinergia virtuosa tra scelte possibili e risorse disponibili.

La formazione permanente si configura, inoltre, non come un insieme di prescrizioni organizzative e progettuali, ma diventa "ambiente di apprendimento continuo", cioè un sistema di opportunità di crescita e di sviluppo professionale per l'intera comunità educante. La crescita professionale, la partecipazione attiva al dibattito culturale e il contributo concreto all'innovazione e alla qualificazione del sistema educativo, rappresentano altrettante condizioni per restituire una rinnovata credibilità sociale a chi opera nel mondo dei servizi educativi e scolastici.

Il piano di aggiornamento in itinere ha la prerogativa di essere immediatamente attuabile: indirizza concretamente le azioni formative, orientando alla riflessione, all'approfondimento e alla ricerca, all'interno di un contesto collegiale, volto alla costruzione di reti cooperative per lo sviluppo di azioni condivise e coordinate. La qualità dei percorsi di aggiornamento è sostenuta da contenuti coerenti ai fabbisogni formativi del personale e da formatori esperti e competenti, la cui corretta individuazione diventa essenziale.

Un sistema per lo sviluppo professionale permette, infatti, di programmare al meglio la formazione per i prossimi anni, raccogliendo periodicamente i bisogni formativi del personale e costruendo una base complessiva di informazioni, finalizzate alla costruzione di progettualità aderenti ai contesti sociali e culturali dei servizi.

È in questo quadro che, al fine di garantire gli standard qualitativi dei servizi 0-6 anni, l'Amministrazione capitolina, da quasi 20 anni, si è impegnata a sostenere e a potenziare il ruolo educativo, attraverso percorsi di aggiornamento e formazione permanente rivolti al personale educativo e scolastico, su tematiche pedagogiche, atte ad ampliare conoscenze, potenziare competenze e strumenti metodologici, alla luce degli aggiornamenti normativi apportati con la legge 107/2015 e con il successivo D.Lgs 65/2017.

In considerazione dell'emergenza epidemiologica che ha caratterizzato l'ultima parte dell'anno e. s. 2019/2020 e tutto l'anno e.s. 2020/2021, il Dipartimento dei Servizi Educativi e Scolastici ha ritenuto di fondamentale importanza ripensare il Piano di aggiornamento, alla luce dei nuovi scenari che hanno caratterizzato sia la sospensione delle attività educative e scolastiche, sia la riapertura dei servizi nel mese di settembre 2021, nel rispetto degli attuali protocolli sanitari di prevenzione e di contenimento del contagio da Covid-19.

La rielaborazione della progettualità del Percorso di formazione 2019/2020, infatti, ha tenuto conto di alcuni aspetti sui quali centrare l'intervento formativo.

Il primo aspetto risiede nel rispondere al bisogno di una ritrovata "normalità" nelle azioni e nelle relazioni quotidiane", pur se in tempi e contesti educativi completamente mutati. Le proposte formative rivolte al personale educativo e scolastico sono state orientate, non solo all'acquisizione di nuovi strumenti pedagogici e progettuali, ma, anche, ad un sostegno emotivo/empatico dell'individuo, finalizzato al contenimento delle ansie e del senso di insicurezza generato dall'emergenza sociale e sanitaria, con forti implicazioni anche di carattere psico-emotivo, senza, tuttavia perdere di vista il ruolo pedagogico.

È stato, quindi, caratterizzato da una formazione centrata sul sostenere la capacità resiliente di insegnanti ed educatrici/ori impegnate/i a rivisitare un'organizzazione spaziale e progettuale dei contesti di apprendimento e ad affrontare differenti approcci comunicativo-relazionali, focalizzando l'offerta formativa su tematiche pedagogiche, anche innovative, al fine di sostenere il ruolo educativo

attraverso strumenti metodologici, atti ad ampliare conoscenze, potenziare competenze, per far fronte ad una progettualità rivisitata a causa dell'emergenza epidemiologica.

Nell'impossibilità di attuare gli incontri formativi in presenza, il Dipartimento dei Servizi Educativi e Scolastici ha predisposto un pacchetto formativo, da fruire esclusivamente in modalità on line, ritenendo necessario riprendere l'azione formativa ripensandola, tuttavia, nell'ottica dell'attuale emergenza epidemiologica.

Si è reso, quindi, necessario, proporre tematiche di carattere organizzativo-progettuale, ma anche emotivo-relazionale, finalizzate a sostenere e rinforzare la capacità resiliente del personale e a condividere collegialmente metodologie innovative, utilizzando una nuova modalità di fruizione della formazione: le video lezioni di apertura e gli incontri in webinar.

La proposta formativa per il prossimo anno educativo e scolastico, pensata e progettata in continuità con quella realizzata nell'anno appena conclusosi, in ossequio alla Direttiva Assessorile n.3 del 11.05.2021, prot. QM/2021/13591, è riportata nell'allegato n. 4 al PIAO.

F) Ulteriori iniziative formative

Corsi ad accesso libero

La Scuola di Formazione Capitolina propone inoltre, corsi ad accesso libero relativi a competenze trasversali, rivolti a tutto il personale di Roma Capitale, al fine di promuovere l'accrescimento culturale delle risorse umane. Se ne riporta di seguito l'elenco.

Titolo Corso
Competenze digitali, livello base e intermedio
Competenze Linguistiche
<i>Libre Office</i>
<i>Webinar sulla Cybersecurity</i>
Gestione delle Migrazioni: formazione delle PA locali – Corso di perfezionamento universitario
Procedimento amministrativo - Legge 241 del 1990 e successive modifiche – pillole
Affidamenti disciplinati dal D.Lgs. 50/2016: il criterio di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo – pillole
Affidamenti disciplinati dal D.Lgs. 50/2016: i Segretari verbalizzanti delle Commissioni giudicatrici - pillole
Tutorial di addestramento per il corretto utilizzo della Piattaforma TuttoGare inserita in SUAFF

Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia all'Appendice.

Progetti speciali - Accrescimento culturale e dei titoli studio del personale

Al fine di assicurare l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, oltre alla disponibilità di corsi ad accesso libero, rivolti a tutti i dipendenti capitolini (di cui sopra), la Scuola svolge un'ulteriore attività di accompagnamento e monitoraggio rispetto a percorsi di formazione la cui organizzazione e direzione scientifica è demandata ad altri enti.

Valore PA

Dal 2015 Roma Capitale aderisce al progetto INPS Valore PA che prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di partecipare a corsi erogati dalle università su materie utili per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione e di approfondire le proprie conoscenze in specifiche tematiche. Le iniziative formative, articolate in corsi di I livello e corsi di II livello, hanno una durata variabile di 40, 50 e 60 ore.

A seguito della ricognizione effettuata presso le Strutture Capitoline, la Scuola ha espresso nel maggio del 2021, i propri fabbisogni formativi rispetto alle aree tematiche indicate dal Bando “Valore PA”, comunicando all’INPS i nominativi di 275 dipendenti candidati per le diverse borse di studio.

In relazione ai dipendenti ammessi ai percorsi formativi ed assegnatari delle borse di studio, la Scuola provvederà ad effettuare il monitoraggio della partecipazione ed il rilascio dei relativi attestati.

Master e Corsi di Alta Formazione

La Scuola di Formazione Capitolina, nell’ambito di un contesto sociale, economico e normativo in continua e rapida evoluzione, in cui al personale sono richieste nuove competenze correlate a specifiche responsabilità e per assicurare una formazione specialistica qualificata, può stipulare specifici accordi volti all’inserimento di dipendenti determinati, individuati dai Direttori apicali, in Master per ambiti ritenuti di interesse rilevate dall’Amministrazione.

A tale riguardo, con particolare riferimento alla trasformazione urbanistica del territorio, è stato stipulato un Accordo con l’Università Sapienza di Roma - Dipartimento di Pianificazione, Design, Tecnologia dell’Architettura per la partecipazione dei propri dipendenti al Master “Urbanistica per l’amministrazione pubblica”. Esso prevede, inoltre, l’organizzazione congiunta di convegni, attività di ricerca e collaborazione, iniziative formative e seminari rivolti a tutto il personale capitolino.

Eventuali ulteriori iniziative potranno essere valutate, su richiesta delle Strutture competenti, compatibilmente con le disponibilità degli stanziamenti di Bilancio.

Inoltre, al fine di promuovere la Salute Organizzativa in tutte le Strutture dell’Ente, anche alla luce della nuova macrostruttura, è prevista la realizzazione di un Corso di Alta Formazione destinato alla formazione dei Responsabili della Salute Organizzativa (RSO), cui sono demandati compiti di accoglienza dei neoassunti, gestione dei casi di mobilità e riallineamento, integrazione dei dipendenti con disabilità, accessibilità universale, prevenzione delle discriminazioni.

Altri strumenti di aggiornamento professionale

L’aggiornamento continuo è assicurato, oltre che mediante la produzione di “pillole formative” mirate, attraverso le news pubblicate sul portale Marco Aurelio, raccolte nel magazine “Apertis verbis”, pubblicato con cadenza settimanale.

La Scuola, inoltre, al fine di dotare il personale capitolino di strumenti utili all’aggiornamento professionale, supporta le Strutture mettendo a disposizione delle stesse banche dati altamente qualificate, quali:

- banca dati “SMART24 P.A.” - sistema informativo digitale dedicato alla PA per la consultazione di documentazione, normativa e giurisprudenza;
- servizi offerti in quota E da A.N.U.S.C.A. - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d’Anagrafe: archivio quesiti risolti, video lezioni, scadenziario adempimenti, banca dati, legislazione, notiziario ANUSCA, video focus, invio newsletter, risposta a quesiti online.

Risorse finanziarie

Si riporta di seguito il dettaglio delle previsioni di spesa di massima per la programmazione relativa all'anno 2022:

Stanziamenti Scuola di Formazione Capitolina (in euro) - Anno 2022	990.600,00
Gestione e sviluppo portale Marco Aurelio e piattaforma <i>e-learning</i>	80.000,00
Agenti contabili	1.239,50
Tredicesimo correttivo Arconet	1.115,55
Coordinatori sicurezza ordine architetti	14.250,00
Abbonamento Smart Pa 24 Sole 24 ore per tutte le strutture	9.999,08
Adesione quota e anusca	3.500,00
Master Urbam (accordo)	8.516,70
Accordo Istituto Jemolo per Piano Formativo Anticorruzione	39.978,50
Formazione obbligatoria salute e sicurezza (Convenzione Consip)	600.000,00
Disostruzione dell'adulto e pediatria	10.000,00
BIM (base e avanzato)	26.856,00
QGIS (base e avanzato)	24.000,00
Corso Inglese	39.500,00
<i>Soft Skills Smart Working</i> per il <i>management</i>	3.000,00
Abilitazione uso prodotti fitosanitari	3.000,00
Sicurezza parchi gioco	4.000,00
Formazione Ufficiali di Anagrafe e Stato Civile per piano rotazione	15.200,00
Società Partecipate	4.000,00
<i>Videomaker</i>	5.000,00
Corso alta formazione antiriciclaggio	3.000,00
Corso RSO (con differenze di genere e info lgbt+)	18.000,00
<i>Coaching</i> manageriale	18.000,00
Analisi strutturata gestione servizi e funzioni grandi capitali	15.000,00
PNRR	12.500,00
Agenda ONU	5.000,00 €
Corso sui finanziamenti europei	10.000,00
Protocollo e Cerimoniale	1.000,00
Coordinatori Sicurezza	7.000,00
Acquisto <i>service video making</i> per produzione <i>learning objects</i>	7.000,00
Totale impegnato / da impegnare	989.655,33

Collaborazioni con altri enti

La Scuola, al fine di rendere l'offerta formativa sempre più specializzata e rispondente alle esigenze di profili altamente qualificati, ha avviato la collaborazione con Università, altri enti ed istituti pubblici, con associazioni di categoria e ordini professionali per la gestione congiunta delle attività formative. Si riportano gli accordi stipulati dalla Scuola per attività relative all'annualità 2022:

1. Accordo con l'Istituto Regionale di Studi giuridici della Regione Lazio Arturo Carlo Jemolo per la realizzazione di un progetto integrato per attività di ricerca, studio e formazione specialistica, al fine di promuovere iniziative comuni sui temi della lotta alla corruzione, dell'integrità e della trasparenza e dell'attuazione della disciplina degli appalti pubblici;
2. Accordo con l'Ordine degli Architetti per la realizzazione congiunta di corsi per coordinatore della sicurezza e per i corsi in materia di prevenzione incendi;
3. Accordo con l'Ordine degli Ingegneri per la realizzazione congiunta di corsi sul Business Information Modeling (BIM), standard per le progettazioni e le manutenzioni di immobili ed infrastrutture in ambito europeo;
4. Accordo con l'Università della Tuscia per la realizzazione congiunta di attività formative e seminari sui temi di interesse dell'Amministrazione;
5. Accordo con l'Università Sapienza di Roma - Dipartimento di Pianificazione, Design, Tecnologia dell'Architettura per la partecipazione dei dipendenti al Master "Urbanistica per l'amministrazione pubblica" e per l'organizzazione congiunta di convegni, attività di ricerca e collaborazione, iniziative formative e seminari dirette al personale di Roma Capitale.

Sono in via di definizione ulteriori accordi con altri enti ed Università.

Interconnessioni con POLA

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e, quindi, dei servizi alla città.

Per ottimizzare la performance del personale, singolarmente e nel lavoro in team, è necessario che lo sviluppo delle competenze si diriga verso specifici ambiti a seconda degli obiettivi formativi ricercati.

Le conoscenze individuali, arricchite dalla formazione sugli aspetti tecnici e tematici, si combinano con le competenze necessarie a rendere efficace l'integrazione dell'attività dei singoli.

La crescente disponibilità di nuove tecnologie e le nuove modalità di erogazione dei servizi, rendono necessario un ripensamento dell'organizzazione del lavoro, anche in un'ottica di conciliazione delle esigenze di vita con quelle lavorative, oltre che di contenimento dell'impatto sulla mobilità urbana e delle emissioni.

La sfida della formazione, a tutti i livelli, in materia di lavoro agile può, peraltro, contribuire a realizzare un cambio di passo nella percezione del lavoro da parte di dirigenti e dipendenti. L'utilizzo di strumenti e metodologie di lavoro in team e per obiettivi, infatti, accresce il senso di appartenenza e stimola l'orientamento al risultato da parte del personale in misura maggiore rispetto al mero soddisfacimento del debito orario.

La formazione del personale partecipa e concorre, dunque, alla definizione delle azioni del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) in un'ottica di riorganizzazione dei processi secondo modelli orientati al risultato attraverso processi digitali integrati.

In materia di lavoro agile, la Scuola ha predisposto un piano formativo volto a fornire ai soggetti potenzialmente interessati e coinvolti a diverso titolo, gli strumenti necessari sia in relazione agli aspetti legati alle competenze digitali ed alla cyber security, che con riferimento al lavoro in team ed alle soft skills.

SOTTOSEZIONE 3.5) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La promozione delle pari opportunità delle nell'ambito delle politiche del personale

Nell'ambito delle politiche del Personale assumono particolare rilievo le misure concretamente adottate dalle Pubbliche Amministrazioni, in ottemperanza alle prescrizioni del D.lgs. 165/2001, al fine di rimuovere ogni ostacolo che, di fatto, impedisca la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Tali misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi, sono definite nell'ambito dei *Piani delle Azioni Positive in cui peraltro confluiscono tutte le azioni tese a contrastare anche gli altri ambiti di discriminazione quali l'età, l'orientamento sessuale e quello della sicurezza sul lavoro.*

il Piano delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità e delle pari opportunità (prevenzione e rimozione delle discriminazioni, attuazione e monitoraggio del PAP, politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione).

La rilevanza strategica assunta con il tempo dal Piano delle Azioni Positive trova conferma nella quadro normativo che ha previsto, l'integrazione di tale programmazione nell'ambito del ciclo della performance nonché la trasmissione della Relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), "ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile".

In tale direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 del che nell'introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla le il Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

In ottemperanza alla Direttiva n° 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Amministrazione aveva provveduto a correlare gli obiettivi previsti per il 2020 nell'ambito del PAP 2019- 2021, al ciclo della performance, come risulta dalla Relazione sulla Performance 2020 di Roma Capitale, validata dall'OIV nella seduta del 29 luglio 2021.

Sulla base dei suesposti principi, il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, per il tramite della Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, aveva predisposto il Piano Azioni Positive per il triennio 2019-2021, sul quale si era espresso favorevolmente il Comitato Unico di Garanzia e gli altri organismi competenti e, in seguito, la Giunta Capitolina ne aveva deliberato l'approvazione (cfr. Deliberazione n. 253 del 28/12/2018).

Con successiva nota veniva trasmessa - alla Presidente del CUG di Roma Capitale e alla Presidente della Commissione Capitolina delle Pari Opportunità - la Relazione sullo Stato di avanzamento delle azioni e dei progetti del PAP relativamente all'annualità 2019, la quale evidenziava che, per alcuni progetti, le sperimentazioni erano state avviate; per altri, il cui inizio era programmato per il 2020, era stata posta in essere l'attività propedeutica; per pochi altri, invece, l'avvio era stato ritardato dall'assenza di condizioni e strumentazione utili.

Purtroppo, l'emergenza epidemiologica da Covid 19 e la conseguente riorganizzazione dell'attività lavorativa, con ricorso massivo al lavoro da remoto, hanno inevitabilmente inciso sulle azioni e sui progetti contenuti nel PAP 2019 – 2021, così come rilevato dalla Relazione sullo stato di attuazione del PAP 2020, inoltrato con nota prot. n. GB/14497 del 24/02/2021 alla Commissione Capitolina delle Pari Opportunità ed al Comitato Unico di Garanzia di Roma Capitale, nonché dalla valutazione sulla Performance 2020 di Roma Capitale, inserita nel PEG-Piano delle Performance 2020-2022 e validata dall'OIV nella seduta del 29 luglio 2021.

Le azioni ed i progetti, inseriti nel PAP 2019-2021, restano comunque pienamente attuali in tutta la loro rilevanza, in quanto continuano a sussistere i principi su cui il piano si fonda e che si esemplificano nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro, nella promozione della cultura di genere e nella valorizzazione delle differenze, nella promozione del benessere e della sicurezza lavorativa, nonché dell'integrazione e valorizzazione delle competenze e nel miglioramento delle politiche di parità e pari opportunità adottate dall'Ente.

È stato ritenuto, pertanto, opportuno confermare, sino alla data del 31/12/2022, il contenuto del Piano delle Azioni Positive 2019/2021, approvato con Delibera di Giunta Capitolina n. 253 del 28 dicembre 2018 disponendo la sostanziale proroga degli effetti tramite Deliberazione n. 389 del 29 dicembre 2021, con particolare riferimento alle azioni ed ai progetti indicati nella tabella di seguito riportata, per i quali si descrive lo stato alla data del 31 marzo 2022.

Nonostante il particolare contesto operativo, l'Amministrazione considera la piena realizzazione delle azioni e dei progetti, inseriti nel PAP 2019-2021, molto importante in quanto continuano a sussistere i principi, su cui esso si fonda, vale a dire:

- la conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- la promozione della cultura di genere e la valorizzazione delle differenze,
- la promozione del benessere e della sicurezza lavorativa,
- l'integrazione e valorizzazione delle competenze;
- Il miglioramento delle politiche di parità e pari opportunità adottate dall'Ente;

Nella seguente tabella è riportato pertanto il contenuto della programmazione delle azioni positive definite con orizzonte 31 dicembre 2022.

Il Piano di seguito rappresentato articola le azioni positive programmate in distinti ambiti di intervento e obiettivi. Per ognuno di questi sono declinate le azioni da attuare nel corso dell'esercizio ed i progetti, che indicano il risultato atteso dalla pianificazione, nonché lo stato di avanzamento delle correlate attività alla data del 31 marzo 2022.

Programmazione delle azioni positive per l'esercizio 2022

Area d'intervento	Obiettivo	Azioni	Progetto	Stato al 31/3/2022
Studi e ricerche	Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire per le pari opportunità la rimozione degli eventuali ostacoli ed una efficace applicazione della normativa	1.2 Ricerche finalizzate a favorire le pari opportunità	1.2.1 Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta.	Nel corso del 2020 la ricerca ha avuto inizio con la somministrazione-pilota dello strumento (questionario) a dipendenti del DORU. Il Dipartimento di Psicologia de "La Sapienza" in data 30/03/2022 ha elaborato la relazione sulla fase pilota del progetto.
Potenziamento del CUG	Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.	2.1 Potenziare la comunicazione del CUG verso i dipendenti di Roma Capitale e i cittadini	2.1.1 Migliorare la conoscenza del CUG	Raggiunto l'obiettivo di implementazione ed aggiornamento della pagina web dedicata, il CUG ha avviato l'idea progettuale di aggiornarla, con cadenza periodica. La documentazione relativa a tale progetto verrà inserita nella relazione di fine mandato che il CUG uscente sta predisponendo e che verrà presentata al nuovo CUG, non appena nominato.

Area d'intervento	Obiettivo	Azioni	Progetto	Stato al 31/3/2022
Promozione e sostegno della cultura delle Pari Opportunità	Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni relative all'orientamento sessuale, alla condizione di disabilità, all'orientamento religioso, per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto della individualità di ciascun lavoratore	3.1 Campagne informative di promozione delle Pari Opportunità e attivazione di percorsi formativi/informativi sui temi delle discriminazioni	3.1.1. Ciclo di seminari per la promozione della cultura delle pari opportunità	Il CUG ha preso contatti con varie Associazioni che operano nel campo delle Pari Opportunità e nel contrasto alle discriminazioni, le quali hanno avanzato proposte di seminari. La documentazione relativa ai seminari stessi verrà consegnata al nuovo CUG, affinché si possa procedere.
		3.2 Promozione delle politiche volte a contrastare le discriminazioni relative alle disabilità	3.2.1 RomAbile – sensibilizzazione comunicazione con i sordi	I corsi sono stati avviati nel 2019 e poi interrotti a causa pandemia
			3.2.2. Senso Comune - diffusione attività riservate a persone con disabilità	In attesa di riprendere completamente l'attività in presenza, il progetto sta proseguendo in modalità virtuale, attraverso la realizzazione di audio e video accessibili dal sito "museiincomune", e inviati ai dipendenti capitolini attraverso mail massive.
3.3 Promozione della tutela e della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	3.3.1 Istituzione del/della Consigliere/a di Fiducia	E' stata inviata alla Direzione del Dipartimento O.R.U. la bozza di Codice Etico, al cui interno è prevista l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia		
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali	4.1 Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa	4.1.1 Flessibilità lavorativa	Il progetto aveva subito un ritardo nell'implementazione, a causa di problemi tecnici. Terminata la fase emergenziale, sono stati ripresi i contatti con gli Uffici competenti, per la risoluzione di tale problematica, nonché per la ripresa della sperimentazione.
			4.1.2 Sperimentare percorsi di lavoro agile	A causa del collocamento della generalità dei dipendenti in lavoro agile emergenziale, entrambi i progetti sono stati sospesi e quelli sperimentali in atto portati a compimento. Al momento, si è in attesa della regolamentazione della materia, al fine di inserire prassi operative in una cornice normativa-contrattuale condivisa e stabile.
			4.1.3. Prosecuzione/ regolamentazione del telelavoro	

Area d'intervento	Obiettivo	Azioni	Progetto	Stato al 31/3/2022
Benessere e Salute organizzativa e ambiente di lavoro	Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro	5.1 Potenziamento dello Sportello di Ascolto	5.1.1 Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo	La Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro è in attesa di riattivare i percorsi di orientamento di gruppo in presenza, interrotti a causa dell'emergenza sanitaria e, comunque, i realizzati a distanza, in forma individuale, con l'utilizzo di piattaforme digitali.
			5.1.3 Azioni di miglioramento per il benessere lavorativo del personale educativo-scolastico	È stata predisposta una bozza di protocollo d'intesa tra i Referenti del progetto e il Dipartimento Scuola Lavoro e Formazione Professionale. A seguito della gestione della fase emergenziale e post emergenziale, sarà necessario procedere a una rivalutazione congiunta della bozza esistente, nonché alla sua attuazione.
			5.1.4 Azioni di miglioramento delle risorse psicosociali nei lavoratori del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale	Sono state poste in essere le azioni finalizzate all'identificazione dei bisogni di sostegno psicologico dei dipendenti della PL. Al momento, la Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro e la U.O. Risorse Umane della P.L. hanno convenuto di verificare ed operare una ricognizione delle attività effettivamente svolte..
Integrazione e valorizzazione competenze	Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità dei medesimi	6.1 Valorizzazione delle competenze dei dipendenti	6.1.1 Banca delle competenze – piattaforma L.I.S.A. (<i>Learn, Intelligent, Smart Administration</i>)	È stato predisposto, dall'Ufficio Gesper il "cruscotto" per l'integrazione del progetto nell'ambito del Curriculum del Dipendente (quest'ultimo già operativo sul Sito). Dovrà essere individuato, comunque, l'Ufficio competente per la gestione/trattamento dei dati coinvolti.
			6.1.2 Video storytelling per raccontare le attività dell'Amministrazione	È stata inviata una nota alla Direzione competente del Segretariato Generale, per individuare un'altra risorsa umana, che possa occuparsi del progetto. Al momento si è in attesa di risposta.
			6.1.3 Sperimentando IN COMUNE	È stata contattata la Direzione del Municipio Roma II, al fine di condividere lo stato di avanzamento del progetto e di ottenere il nulla osta necessario all'avvio della formazione presso la Scuola Saffi.

SEZIONE 4
DIGITALIZZAZIONE, SEMPLIFICAZIONE E
ACCESSIBILITA'

Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione

In questa sezione viene presentata l'attività svolta e quella programmata ai fini della semplificazione e della reingegnerizzazione dei processi e procedure sulla base della consultazione degli utenti, nonché le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini.

A tal riguardo è opportuno premettere che Roma Capitale è impegnata in un processo volto a promuovere e favorire la digitalizzazione e l'utilizzo dei servizi on-line.

L'Agenda Digitale 2017/2021 e il Piano Triennale ICT 2018-2020 di Roma Capitale hanno realizzato importanti obiettivi, tra cui il lancio del nuovo portale istituzionale, il Sistema Unico di Segnalazione (SUS), il portale open-data, la nuova infrastruttura cartografica (NIC).

La pandemia e la conseguente necessità di eliminare o ridurre gli spostamenti agli sportelli ha ulteriormente rafforzato il lavoro dell'Amministrazione volto a promuovere la fruizione digitale dei servizi. Nei mesi del lockdown (marzo-maggio 2020) e in quelli immediatamente successivi sono state aperte nuove pagine e portali, accessibili dal sito istituzionale, con servizi dedicati a gestire l'emergenza e la successiva ripresa (Roma aiuta Roma, Roma riparte).

È stata inoltre realizzata una campagna volta a promuovere la conoscenza dei servizi on-line, una nuova welcome page intesa come porta di ingresso unica e intuitiva ai servizi on-line ed una sezione del portale dedicata alle FAQ sui servizi on-line.

Nel contesto di questa progressiva digitalizzazione, al fine di ridurre il digital divide, Roma Capitale si è dotata di una rete di 28 PRoF (Punti Roma Facile), spazi assistiti di supporto al cittadino nei quali si propongono attività finalizzate alla diffusione, promozione e sensibilizzazione alla cultura digitale e all'implementazione dell'uso delle tecnologie. L'attività prevede un affiancamento individuale, gratuito e su appuntamento, volto a illustrare (e in taluni casi erogare) servizi digitali come, ad esempio, le procedure di iscrizione al Portale di Roma Capitale e quelle per ottenere lo SPID, le iscrizioni scolastiche on-line, il rilascio di certificati, il pagamento delle contravvenzioni, ecc...

Il cambiamento più profondo e strutturale in cui l'Amministrazione è impegnata è stato però l'adozione, dal 1 aprile 2021, di un sistema di Citizen Relationship Management, ovvero una profilatura unica del cittadino - condivisa dalle strutture interne di Roma Capitale e, nel tempo, dalle Società Partecipate – che consente una gestione organica delle sue esigenze. Con la progressiva integrazione di tutti i servizi on-line nel sistema, il cittadino avrà un'interfaccia personalizzata (MyRhome - Casa Digitale del Cittadino) dove, collegandosi al portale di Roma Capitale, troverà tutti i servizi e le pratiche che lo riguardano e potrà ricevere avvisi e notifiche ritagliate sul suo specifico profilo.

In tema di servizi finali resi all'utenza, ai fini della corretta pianificazione delle azioni di semplificazione, trasparenza e digitalizzazione tese a favorire l'accessibilità dei cittadini ai servizi, assume particolare rilievo l'attività volta alla rilevazione della qualità erogata e percepita dai cittadini stessi rispetto agli attuali standard offerti dall'Amministrazione.

Da questo punto di vista, al netto della preziosa collaborazione offerta dall'Agenzia per il Controllo della qualità dei servizi pubblici locali che periodicamente produce indagini e rapporti sulla qualità dei servizi capitolini e della vita a Roma, l'Ente non risulta ancora dotato di un sistema organico e centralizzato di controllo della qualità dei servizi.

Allo stato gran parte delle attività in tale ambito sono garantite dal Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità.

Il Dipartimento si è dotato di un'attività di controllo relativo alle attività di propria competenza, specialmente in materia di Coordinamento degli URP e di servizi online. Con riferimento alle attività legate al coordinamento degli URP, il Dipartimento verifica l'andamento di due specifici servizi di

pertinenza quali la gestione degli accessi documentali (legge n. 241/90) e la gestione delle segnalazioni e dei reclami.

L'avvio della Piattaforma CRM (citizen relationship management) ad aprile 2021, ha consentito, nell'anno in corso, di accedere a nuovi dati, integrando in un unico sistema le comunicazioni riguardanti segnalazioni, reclami, suggerimenti, apprezzamenti, solleciti, richieste di informazione e assistenza.

La relazione che uscirà all'inizio del nuovo anno, con i dati del 2021, analizzerà tutte queste tipologie di istanza e, sfruttando le potenzialità fornite dalla banca dati del CRM, fornirà dati relativi a: numero, contenuto, tipologia, canale di presentazione, strutture destinatarie, motivi di chiusura, tempi di risposta al cittadino (anche in relazione ai diversi contenuti e alle diverse strutture destinatarie), passaggi dell'istanza tra i vari uffici e le varie strutture, percentuali di profilatura e classificazione delle istanze da parte delle strutture capitoline, organizzazione interna (rapporto tra istanze ricevute dalle diverse strutture e personale predisposto a lavorarle).

Per ciò che riguarda la misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure attraverso strumenti automatizzati (co. 2, lettera e) del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, a partire dal aprile 2020 - la nuova piattaforma di Citizen Relationship Management (sistema CRM) in uso presso tutte le strutture capitoline, è in grado di fornire precisi indicatori sulla qualità dei servizi erogati anche attraverso il monitoraggio delle tempistiche di conclusione dei procedimenti, per quanto specificamente concerne le tipologie di istanze iscritte a sistema.

Le future linee programmatiche prevedono l'analisi delle tipologie di istanza iscritte e, sfruttando le potenzialità fornite dalla banca dati del CRM, estrapolazione di dati relativi a: numero, contenuto, tipologia, canale di presentazione, strutture destinatarie, motivi di chiusura, tempi di risposta al cittadino (anche in relazione ai diversi contenuti e alle diverse strutture destinatarie), passaggi dell'istanza tra i vari uffici e le varie strutture, percentuali di profilatura e classificazione delle istanze da parte delle strutture capitoline, organizzazione interna (rapporto tra istanze ricevute dalle diverse strutture e personale predisposto a lavorarle);

Allo stato attuale, il CRM traccia segnalazioni, reclami, suggerimenti, apprezzamenti, solleciti, richieste di informazione e assistenza. Attraverso i futuri sviluppi della piattaforma che prevedono l'integrazione dei servizi/procedimenti erogati anche al di fuori degli URP, la misurazione dei tempi effettivi dei servizi potrà riguardare l'intero Ente capitolino

Tuttavia, con riferimento alle attività di gestione dei servizi on-line, a partire dal 2020 è stata realizzata una piattaforma di customer care che analizza stabilmente la soddisfazione degli utenti.

A gennaio 2021 è stato anche pubblicato un rapporto sulla qualità erogata dei servizi on-line di Roma Capitale. In questa sede si fornisce una sintesi dei contenuti e delle risultanze del rapporto riferito al 2020 "[Servizi on-line di Roma Capitale: La Qualità Erogata](#)" cui si rinvia per informazioni più dettagliate.

Il rapporto illustra i risultati dell'analisi dei servizi disponibili nella sezione "servizi on-line" del portale istituzionale, che contiene servizi estesi a varie aree tematiche e altamente digitalizzati (che consentono cioè l'avvio e la conclusione del procedimento interamente per via telematica).

Le risultanze di detta analisi dimostrano che Roma capitale è leader nell'erogazione dei servizi on-line rispetto ai grandi comuni italiani, pur in un contesto nazionale che, va detto, è in ritardo rispetto agli altri paesi europei. Uno sguardo complessivo, mostra un vantaggio di Roma Capitale sia nel numero di servizi offerti che nella percentuale di servizi con avvio e conclusione del procedimento esclusivamente on-line.

Rispetto all'offerta dei servizi da parte dell'Amministrazione l'effettiva fruizione da parte dell'Utenza varia da zona a zona della città anche in funzione dell'efficienza della rete. In ogni caso si rileva che la disponibilità e l'interesse ad utilizzare il sito della Pubblica Amministrazione in modo interattivo - attraverso un processo di identificazione mediante autenticazione al portale che consente di accedere ai servizi on-line, inviare segnalazioni, prendere parte ai processi partecipativi o ricevere

comunicazioni istituzionali – è in continua crescita. Al 31 dicembre 2020, le persone identificate al portale mediante autenticazione erano oltre 800.000 e le tabelle sottostanti mostrano come tale dato sia cresciuto dal 2017 ad oggi, in modo continuo.

Anche il numero effettivo di accessi attraverso un processo di autenticazione - passaggio necessario per accedere alla maggior parte dei servizi interattivi disponibili sul portale - è in crescita dal 2017 al 2020 ma con una certa flessione negli anni centrali del periodo considerato. Va comunque considerato che le modalità di autenticazione tramite SPID, CIE e CNS - le uniche ad essere accettate dal 1 gennaio 2021 per accedere all'area riservata e ai servizi on-line - sono fortemente cresciute nel tempo.

Rispetto alla gamma dei servizi on line offerti, i più utilizzati dagli utenti risultano il rilascio di certificati anagrafici e i servizi di pagamento.

Su un totale di circa 50 tipologie di certificati ed estratti rilasciati da Roma Capitale, sono 18 quelli che possono essere ottenuti sia on-line che a sportello. La tabella che segue si riferisce a questi ultimi e mostra come il numero di certificati rilasciati attraverso il portale sia cresciuto nel tempo fino a diventare, già dal 2019, circa l'80% del totale. La forte preferenza per il canale digitale è dovuta non solo alla più agevole fruibilità del servizio ma anche alla gratuità del rilascio dei certificati on-line¹⁵. La riduzione complessiva dei certificati richiesti nel 2020 è invece dovuta all'impatto della pandemia.

Per quanto concerne i servizi di pagamento la tendenza ad utilizzare il canale digitale, da luglio 2017, Roma Capitale si attesta sul Nodo PagoPa, la piattaforma nazionale dei pagamenti verso la Pubblica Amministrazione che consente di pagare con la modalità on-line o tramite i Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP), come poste, banche, punti vendita Sisal e Lottomatica.

Le risultanze del rapporto dimostrano come vi sia stata una crescita notevole, tra il 2018 e il 2019¹⁷, di tutti i pagamenti svolti attraverso il Nodo PagoPA: quelli on line sono aumentati del 70%, quelli fruiti da PSP del 65%. Nel 2020, invece, i pagamenti attraverso PSP hanno proseguito a crescere a un ritmo più lento, mentre i pagamenti on-line sono diminuiti.

Infine, i dati sugli accessi ai Punti Roma Facile (PRoF) offrono indicazioni utili sulla fascia di popolazione che a Roma ha difficoltà ad utilizzare il digitale per le attività e i servizi di cui ha bisogno. Nei PRoF operatori formati sono a disposizione dell'utenza per qualsiasi tipo di bisogno legato alla navigazione in rete, non solo quelli connessi al rapporto con la Pubblica Amministrazione, ma anche ad esempio all'utilizzo dei social media o delle App.

Il monitoraggio rileva come vi sia ancora una fascia significativa di city users non autosufficienti nell'utilizzo dei servizi digitali. Il dato è stratificato: vi sono persone con un grado di istruzione non elevato e persone avanti con l'età che non hanno familiarità con la rete.

Il quadro che emerge dai dati e dalle considerazioni riportate in questo paragrafo non è di facile composizione. Il divario tra la forte crescita di identificati al portale (+66%) e la crescita, meno consistente, degli accessi al portale effettuati attraverso un canale di autenticazione (+28,5%) sembra delineare un potenziale non sfruttato: esiste un interesse e una disponibilità a ricorrere alla rete nel rapporto con la PA (come dimostra il dato sugli identificati al portale) che non si trasforma, tuttavia, in un'analogia crescita delle interazioni attraverso il digitale.

I dati sui PRoF ci ricordano che superare l'abitudine a recarsi allo sportello e dotarsi di un'identità SPID costa impegno, anche a fronte di un'infrastruttura tecnologica e di competenze digitali sufficienti. Il digitale viene effettivamente utilizzato solo a fronte di un significativo risparmio di tempo e se il processo è fortemente semplificato (come nel caso dei certificati on-line).

La sezione "servizi on-line" di Roma Capitale ospita 41 servizi. Per ottenere questo valore è stata adottata una metodologia che considera il "servizio on-line" come un processo digitale afferente a uno specifico contenuto di interesse del cittadino, e ne comprende i diversi aspetti e le diverse fasi.

In questa prospettiva, i servizi presenti nell'area "servizi on-line" sono stati riconteggiati sulla base di 3 principi differenti:

• **Accorpamento dei servizi che rappresentano fasi o aspetti diversi di un medesimo contenuto.** Ad esempio, consideriamo il contributo di soggiorno come un unico servizio accorpando gli aspetti del pagamento e dell'invio delle comunicazioni obbligatorie trimestrali che sul portale sono presentati come servizi diversi. Analogamente, i servizi di iscrizione al nido, conferma dell'iscrizione e visualizzazione delle graduatorie vengono unificati in quanto fasi diverse di un medesimo processo, mentre sono disaggregati sul sito.

• **Eliminazione di quei contenuti che sono presenti in diverse sotto-sezioni e non devono essere conteggiati due volte.** Ad esempio il servizio di pagamento della mensa scolastica, anche al fine di garantire una maggiore facilità di navigazione, si trova sia nella pagina dei servizi scolastici che in quella dei servizi di pagamento ma deve essere contato una sola volta.

• **Disaggregazione dei servizi che sono presentati sul sito come un unico insieme, ma hanno in realtà contenuti diversi.** I servizi tributari sono, ad esempio, presentati sul sito come un unico servizio, ma al loro interno si trovano contenuti differenti, ad esempio relativi a IMU, ICI, TARI e TASI.

La metodologia utilizzata, mette al centro la prospettiva del cittadino, ma non coincide necessariamente con l'individuazione dei procedimenti amministrativi sottesi all'erogazione dei servizi.

Alcune ulteriori precisazioni appaiono opportune:

- l'esame considera tutti i servizi presenti nell'area "servizi-on line", 39 anche quelli non erogati direttamente da Roma Capitale (come ad esempio il servizio "Tu passi");

- la sezione "servizi on-line" del portale istituzionale non comprende tutti i servizi digitali di competenza dell'amministrazione, ma gestiti dalle partecipate, anche se di livello 4 (ad esempio il rilascio del permesso ZTL o dei permessi di sosta gratuita);

- Nella sezione "servizi on-line" non sono presenti i servizi di livello 2 o 3 gestiti direttamente dall'amministrazione capitolina (quelli cioè che consentono di scaricare la modulistica, inviarla via raccomandata o pec e conoscere l'esito del processo senza recarsi allo sportello)

Il 78% dei servizi presenti nella sezione "servizi on-line" ha carattere 'operativo', consente cioè di compiere un'operazione (ad esempio presentare una SCIA, iscrivere un alunno al nido o effettuare un pagamento); il 22% ha carattere 'consultivo', ovvero esaurisce la propria funzione proprio nella consultazione di un archivio, di un albo o di un documento (ad esempio l'Albo Pretorio o l'Anagrafe dei lavori pubblici). Nel 93% dei casi è necessario autenticarsi (tramite Spid, credenziali, CIE o CNS) per accedere al servizio.

Tutti i servizi presenti nella sezione "servizi on-line" sono di livello 4 e nella maggior parte dei casi mostrano un livello di digitalizzazione costante nel tempo, prendendo come anno di riferimento il 2017.

Ai fini dell'analisi dei servizi più utilizzati all'interno del portale di Roma Capitale, corre l'obbligo di segnalare che allo stato i dati sugli accessi ai singoli servizi non vengono raccolti in quanto, dopo l'autenticazione, l'utente accede a piattaforme diverse a seconda del servizio utilizzato, gestite da diversi fornitori. Gli Uffici dell'Amministrazione hanno comunque avviato un processo che porterà alla raccolta e all'unificazione dei dati; Tuttavia per il momento è necessario ricorrere ad altri indicatori, sebbene meno precisi.

Fatte queste premesse, dall'Analisi emergono alcune aree di miglioramento dei servizi:

- In primo luogo si evince che per ottenere alcuni servizi, l'utente deve navigare su più pagine e sezioni del portale e che non tutti i servizi di suo interesse – anche se non richiedono l'accesso allo sportello – si trovano in un'unica sezione del portale istituzionale.

- Un secondo elemento di criticità riguarda l'accessibilità. Allo stato solo una parte dei servizi on-line offerti da Roma capitale risponde ai requisiti di accessibilità ovvero garantisce: "informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di

tecnologie assistive o configurazioni particolari”. Un'altra parte è in corso di reingegnerizzazione e non risponde a tali requisiti.

La questione dell'accessibilità emerge come criticità prevalente anche dalla lettura dei dati del Sistema Unico di Segnalazione di Roma Capitale, ovvero il sistema attraverso il quale si possono inviare suggerimenti, segnalazioni o reclami riguardo alle attività degli uffici capitolini (oggi superato da MyRhome - Casa Digitale del Cittadino).

L'Agenzia per il controllo e la qualità dei servizi pubblici locali di Roma Capitale ha analizzato le segnalazioni inviate nei primi 9 mesi del 2020 relativamente ai servizi on-line. Lo studio evidenzia 3 principali problematiche: le difficoltà di accesso rappresentano, con l'88%, la fetta più ampia delle segnalazioni; seguono, con il 10%, le disfunzioni della pagina o del portale e infine i problemi di identificazione, con il 2%.

Le lamentate difficoltà di accesso segnalano un deficit di "usabilità" del servizio on-line, ovvero di quel criterio che: "misura il grado di facilità e soddisfazione con cui gli utenti si relazionano con l'interfaccia di un sito, che risulta quindi tanto più usabile, quanto più le idee alla base della progettazione si avvicinano alle aspettative del soggetto che interagisce con il sito.

I servizi più visualizzati sono anche quelli su cui i cittadini riscontrano maggiori difficoltà di accesso: i servizi scolastici assorbono il 78% delle segnalazioni/reclami conteggiati in questa tipologia di problematica; segue a grande distanza il settore dei servizi anagrafici, che rappresenta il 5% sul totale, quindi i servizi on-line tributari (4%) e commerciali (3%).

I disservizi/disfunzioni, invece, sono stati riscontrati principalmente sul portale SUET, lo sportello telematico per le procedure edilizie (32%), a cui si aggiunge un altro 4% di segnalazioni per le procedure di autorizzazioni edilizie; il portale contravvenzioni, il portale pagamenti e il portale tributi registrano in totale il 30% delle segnalazioni per disservizi/disfunzioni, i servizi scolastici il 16% e quelli anagrafici il 15%. Le attività ricettive, nel settore turismo, rappresentano infine appena il 2%. L'ultima tipologia di criticità riscontrata dagli utenti e segnalata attraverso il SUS riguarda l'identificazione al portale che, di contro, rispetto all'esiguo numero di reclami/segnalazioni registrate (27), riceve 144 apprezzamenti.

Strettamente connesso al controllo della qualità dei servizi è il tema del processo di semplificazione degli stessi.

Proprio al fine di individuare le procedure da semplificare, "anche sulla base della consultazione degli utenti", oltre ad utilizzare le informazioni preziose desunte dalle risultanze del predetto, a partire dal 2021 è stato progettato e messo a disposizione degli utenti del portale istituzionale, un questionario finalizzato a rilevare la soddisfazione degli stessi con riferimento alla "fruibilità, tempestività e accessibilità" dei servizi erogati in rete ("Diritto a servizi on line semplici e integrati", art. 7, comma 2 del D.lgs 7 marzo 2005 n. 82 e ss.mm).

Il questionario, integrato al progetto "Citizen Wallet" entrato in produzione alla stessa data, consente l'accumulo di «punti»: la sua compilazione rientra infatti tra i cosiddetti comportamenti premianti individuati dal programma di fidelizzazione.

Il questionario è stato progettato per:

- a) potenziare l'ascolto, in termini comunicativi, consolidando un rapporto dialogico con il target di riferimento, finalizzato atto a predisporre più efficaci strategie di miglioramento dell'offerta digitale;
- b) attuare le indicazioni legislative del D.lgs 7 marzo 2005 n. 82 «Codice dell'Amministrazione Digitale» (c.d. CAD) rendendo effettivo il diritto degli utenti ad esprimere il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi in rete dalle PA.

L'analisi operata sulle prime rilevazioni del questionario consente di definire le linee programmatiche nel breve termine, prevedono:

-
- l'implementazione del questionario attualmente in rete al fine di indagare più in profondità il livello di soddisfazione sia complessivo che relativo ai singoli servizi;
 - la Pubblicazione dei dati periodicamente rilevati sul portale istituzionale, ai sensi dell'articolo 7 comma 3 del D.lgs n. 82 del 7 marzo 2005;
 - l'elaborazione di strategie mirate alla riorganizzazione e all'aggiornamento dei servizi resi, sulla base di una preventiva analisi delle reali esigenze degli utenti.

Sulla base delle analisi svolte rispetto alle rilevazioni dell'Agenzia, delle risultanze del questionario e delle analisi interne sui settori rispetto ai quali implementare accessibilità e semplificazione, l'Amministrazione ha definito un piano di digitalizzazione dei processi che nel breve-medio dovrà consentire un innalzamento del livello di qualità dei servizi finali resi all'utenza. A tal riguardo gli interventi in fase di avvio riguardano:

- **Il Processo di digitalizzazione dei servizi dispositivi di pagamento su AppIO** che prevede l'implementazione dei servizi push per consentire ai Cittadini il pagamento con PagoPA anche da AppIO. Con riferimento al processo in argomento l'Amministrazione sta procedendo ad una valutazione in ordine ai servizi da implementare.
- **Il Processo di digitalizzazione dei comportamenti virtuosi dei Cittadini tramite piattaforma Citizen Wallet.** Il Citizen Wallet è una piattaforma di premialità che incentiva i comportamenti virtuosi messi in atto dai city user, volti a migliorare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica della Città, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030. Il sistema consente al cittadino virtuoso di ottenere punti che saranno in seguito convertiti in premi (beni e/o servizi sostenibili) offerti da Roma Capitale e dai suoi partner. Il processo in argomento prevede l'implementazione di un processo interamente digitale per la valorizzazione dei comportamenti ritenuti virtuosi o per veicolare campagne di lancio di servizi innovativi.
- **I Pagamenti anticipati rilascio CIE** (Fase 1: flusso elementare, Fase 2: flusso evoluto altamente automatizzato) il processo è volto a consentire la riduzione dei tempi di lavorazione a sportello delle richieste di nuove CIE grazie alla possibilità per il cittadino di pagare la prestazione prima di recarsi allo sportello. Il monitoraggio sulla riuscita del processo sarà in questo caso svolto con riferimento al numero di pagamenti anticipati effettuati online per le richieste di generazione di nuove CIE rispetto al numero di nuove CIE emesse
- **L'Integrazione CRI Online ANPR/CRI Online di Roma Capitale.** Tale processo consentirà ad un utente che vuole avviare una pratica di cambio di residenza/indirizzo che dai primi mesi del 2022 è gestibile on-line di utilizzare indifferente la Piattaforma di ANPR (Anagrafe Nazionale) o il Portale di Roma Capitale. In particolare l'utente che ricorrerà al portale di ANPR per una pratica riferita al Comune di Roma, sarà automaticamente collegato ai Sistemi di Roma Capitale, per mezzo dei quali ultimare la procedura stessa.

Nell'ambito del Piano triennale di digitalizzazione rientrano anche implementazioni afferenti alle procedure interne alla macchina capitolina, volte all'efficientamento dei processi di lavoro. Tra i vari interventi rilevano:

- **La digitalizzazione delle proposte di deliberazione** da sottoporre all'approvazione della Giunta e dell'Assemblea Capitolina mediante un processo interamente digitale per la predisposizione della proposta di deliberazione tramite applicativo "Delibere online", prevedendo un flusso multi Struttura proponente in grado di gestire la fase istruttoria (redazione, approvazione, firma digitale, protocollazione e repertoriazione della proposta) e la gestione dei Pareri (nella formula Semplici e Articolati). Lo stato di avanzamento del progetto sarà monitorato sulla base del numero di Strutture configurate a sistema per l'avvio di iter di deliberazioni e sul numero di proposte di Delibere digitali a sistema
- **La digitalizzazione dell'iter istruttorio della firma di note di contenuto ordinario (Libro Firma) mediante** un processo interamente digitale per la gestione dell'iter di firma di una nota di contenuto ordinario attraverso un flusso approvativo semplificato che prevede le fasi di Redazione,

Visto, Firma e protocollazione e che consenta di l'apposizione della firma massiva. Lo stato di avanzamento del progetto sarà monitorato sulla base del numero di Strutture configurate a sistema per l'attivazione del relativo Libro firma nonché sul numero di atti da Libro Firma implementati a sistema

- **La digitalizzazione e metadattazione delle informazioni cartografiche ufficiale su GeoRoma** da attuarsi mediante implementazione di un processo interamente digitale per la metadattazione delle informazioni alfanumeriche su layer cartografici ufficiali di Roma Capitale. Lo stato di avanzamento del processo sarà monitorato sulla base del numero di Strutture configurate a sistema e del numero di layer cartografici prodotti

SEZIONE 5
MONITORAGGIO



Il Monitoraggio dell'andamento del ciclo della Performance

Roma capitale prevede ormai da anni un processo di monitoraggio infrannuale dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle attività pianificate. Di norma tale monitoraggio si svolge con riferimento al 30 giugno di ogni anno.

Tuttavia in considerazione del fatto che il presente PIAO è stato adottato in prossimità della predetta data, per il solo anno 2022 il monitoraggio sarà procrastinato al 31 luglio 2022.

L'Attività di monitoraggio è espletata secondo i principi e con gli strumenti del controllo di gestione. Tutte le Strutture sono chiamate a fornire dettagli in ordine allo stato di avanzamento delle attività pianificate al fine di verificare se gli obiettivi alla data della rilevazione siano in linea o in ritardo rispetto alle attese.

In sede di monitoraggio viene chiesto inoltre alle strutture di dare conto delle azioni correttive adottate, o che prevedono di adottare, alla luce delle criticità gestionali e vengono inoltre valutate, quale *extrema ratio*, le richieste di rimodulazione delle pianificazioni eventualmente avanzate dai dirigenti.

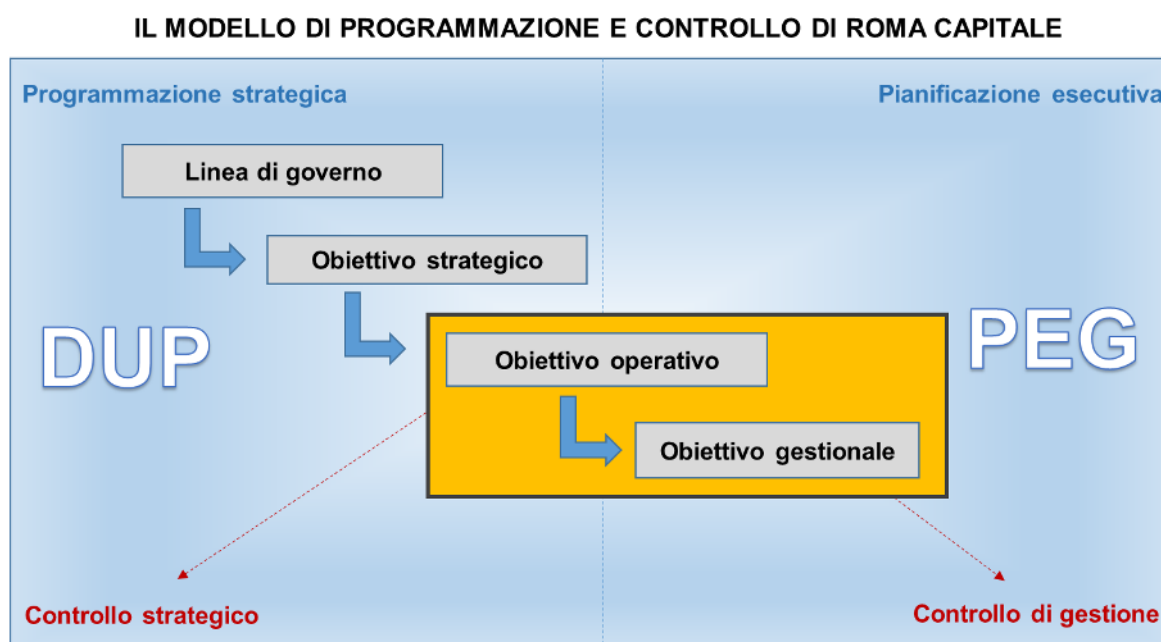
Le predette richieste di rimodulazione, esaminate dalla Direzione Generale, danno eventualmente luogo a variazioni del Piano degli Obiettivi che, alla luce della riforma avviata dal D.L. 80/2021, si tradurranno in formali variazioni del PIAO.

A consuntivo si procede alla verifica dell'effettivo grado di attuazione degli obiettivi gestionali, ad esito dell'esame dell'andamento dei correlati indicatori di risultato e delle rendicontazioni rese dalle strutture in ordine all'attività svolta.

Contestualmente si procede alla verifica del grado di attuazione degli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione, sulla base del consuntivo dei correlati indicatori e delle attestazioni rese dalle strutture.

Il modello di Programmazione e Controllo adottato da Roma Capitale è caratterizzato da un elevato grado di coerenza ed integrazione sia tra i vari livelli della programmazione-pianificazione dell'ente, che tra le varie tipologie di controllo interno esercitate.

In tale contesto appare in particolare opportuno rilevare, come rappresentato nella seguente figura, lo stringente collegamento esistente tra il controllo strategico ed il controllo di gestione.



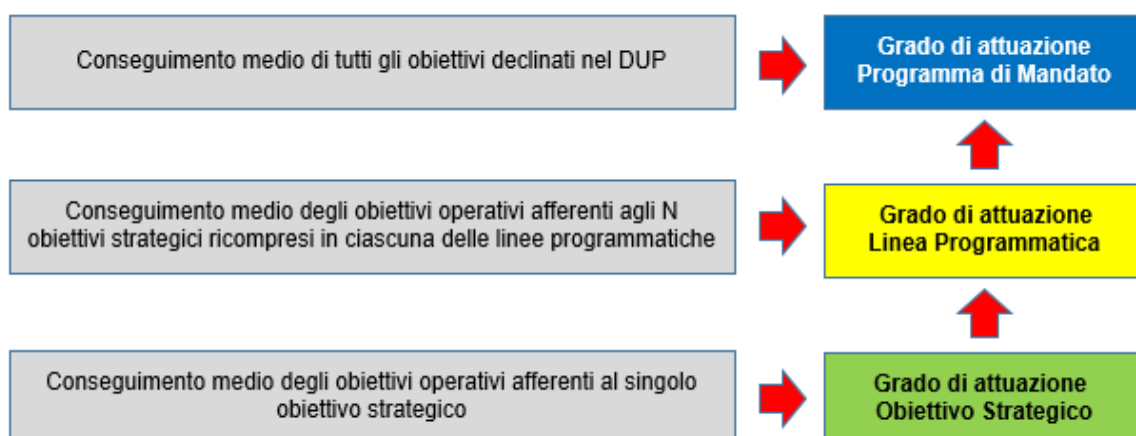
Il modello di programmazione e controllo di Roma Capitale si fonda su due elementi cardine, che garantiscono la coerenza nei vari livelli di programmazione-pianificazione e nei contenuti dei documenti finanziari e contabili:

A) L'Obiettivo operativo, promana dall'obiettivo strategico e rappresenta l'attività programmata nel medio termine, per il raggiungimento dell'obiettivo strategico stesso e più indirettamente della linea di mandato. Pertanto la verifica annuale sul grado di attuazione degli obiettivi operativi consente di verificare lo stato di attuazione delle linee di governo e degli obiettivi strategico-operativi da i primi derivano (**controllo strategico**).

B) L'Obiettivo gestionale è declinato in coerenza con l'obiettivo operativo e rappresenta il punto di raccordo tra la programmazione strategica e la pianificazione esecutiva. Pertanto, a consuntivo, la verifica del grado di attuazione dell'attività pianificata relativamente agli obiettivi gestionali consente di confrontare i risultati conseguiti con quelli attesi e misurare i livelli di efficacia, efficienza ed economicità dimostrati dalle Strutture apicali nell'attività gestionale (**controllo di gestione**).

Gli esiti del controllo strategico e del controllo di gestione forniscono informazioni essenziali ai fini della misurazione della performance di ente ed organizzativa, influenzando per tale via anche la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale dipendente.

Dalla rilevazione del grado di conseguimento degli obiettivi operativi è stato possibile risalire, in ragione dei diversi livelli di aggregazione dei risultati, alla verifica della percentuale di attuazione degli obiettivi strategici, delle singole linee di governo, fino a risalire all'attuazione complessiva del Programma di Mandato, secondo lo schema logico-operativo sotto rappresentato:



Gli esiti del controllo strategico e del controllo di gestione forniscono informazioni essenziali ai fini della misurazione della performance di ente ed organizzativa, influenzando per tale via anche la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale dipendente:

- Le risultanze del **controllo strategico** concorrono, unitamente ad altri elementi alla determinazione della performance di Ente, che incide, con peso diverso, nelle valutazioni individuali del personale dirigente;
- Le risultanze del **controllo di gestione** consentono di determinare il livello della performance organizzativa di struttura e il grado di conseguimento degli obiettivi individuali dei dirigenti.

La performance organizzativa di Struttura incide inoltre sulla determinazione del premio di produttività del personale dipendente, atteso che la valutazione di ogni singolo dipendente contempla, oltre all'ambito della performance individuale, anche un ambito riferito al contributo reso ai risultati della struttura di appartenenza.

Dalla pianificazione alla misurazione e valutazione della *performance*

Il presente Piano illustra, sinteticamente, le aree prioritarie d'intervento definite dagli organi di vertice politico per il triennio 2022 - 2024, distinguendo le direttrici d'intervento prettamente politiche dalle azioni tese al miglioramento della macchina amministrativa sotto i profili dell'integrità, della trasparenza, della semplificazione e, contestualmente, dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dell'attività gestionale dell'Ente.

Quanto sinora rappresentato riassume l'ambito entro il quale Roma Capitale definisce la propria *performance* di Ente, in coerenza con la quale sarà misurata la *performance* organizzativa e definito il sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti.

Le direttrici strategiche, rappresentate in questa sezione, troveranno puntuale declinazione negli obiettivi gestionali, attribuiti in sede di pianificazione esecutiva ai vari centri di responsabilità dirigenziale in cui le strutture capitoline sono articolate.

A conclusione dell'esercizio, le evidenze desumibili dalla rendicontazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti, integrate dai dati e dalle informazioni fornite dalle strutture di controllo dei vari ambiti, consentiranno, a valle di un processo di verifica e misurazione dei risultati stessi, di determinare i livelli di *performance* di Ente e organizzativa raggiunti e, conseguentemente, le valutazioni dei dirigenti di Roma Capitale.

La misurazione/valutazione della *performance* sarà determinata, con il supporto metodologico del Nucleo Indipendente di Valutazione, secondo le modalità applicative del sistema di misurazione e valutazione 2022, definite in coerenza con quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 164 del 20 maggio 2022 “*Nuova Disciplina del Ciclo di Gestione della performance di Roma Capitale – Abrogazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 162 del 30 agosto 2018 s.m.i.*”

Con la predetta Deliberazione, l'Amministrazione capitolina, alla luce delle successive modifiche del quadro normativo e regolamentare in materia, ha proceduto al necessario aggiornamento del regolamento, al fine di riallineare la disciplina alle disposizioni introdotte dagli ulteriori successivi atti normativi, tra i quali rileva in particolare il D.L. n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021, che introduce il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) quale unico documento di programmazione integrata, volto ad assorbire i contenuti programmatici dei preesistenti documenti di programmazione settoriale delle attività delle pubbliche amministrazioni;

Il nuovo articolato garantisce, da un lato, una profonda semplificazione della struttura della regolamentazione, dall'altro opera una necessaria integrazione del testo con l'inclusione di riferimenti più chiari e specifici ai principi e ai criteri sottesi al processo di valutazione del personale dirigente e dipendente.

La richiamata semplificazione dell'architettura del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP) è realizzata superando la strutturazione in tre distinti livelli di disciplina prevista dall'attuale disciplina, in favore di un unico documento di tipo regolamentare adottato con Deliberazione di Giunta ed integrato annualmente da specifica Direttiva del Direttore Generale.

L'integrazione della disciplina è realizzata inserendo nell'articolato:

- 1) gran parte dei contenuti – già presenti nella disciplina di secondo livello, formalizzata nel documento “SMiVaP - Modalità applicative di misurazione e valutazione della performance” – riferiti alla valutazione dei dirigenti;
- 2) la disciplina relativa alla valutazione delle figure di alta direzione dell'Ente;
- 3) le regole ed i criteri sottesi alla valutazione del personale dipendente.

Ultima, ma non meno importante modifica introdotta rispetto alla precedente regolamentazione riguarda la ridefinizione delle preesistenti prerogative dell'OIV di Roma Capitale e la sua trasformazione in Nucleo di Valutazione.

La ratio di tale modifica risiede nel fatto che la precedente configurazione dell'Organismo di

Valutazione in forma di O.I.V. ai sensi dell'art 14 del D.lgs 150/2009 sottoponeva l'Amministrazione Capitolina ad una serie di numerosi obblighi di adeguamento alla normativa ministeriale, nonché alle prescrizioni dell'ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica, che aumentavano gli adempimenti burocratici e limitavano l'autonomia decisionale dell'Amministrazione in questa materia, senza, di contro, che si avessero per l'Ente specifici benefici rispetto alla configurazione come Nucleo di Valutazione, dal momento che i compiti svolti dall'O.I.V. e dal Nucleo di Valutazione sono nella sostanza i medesimi, in quanto previsti dalla legge o dai C.C.N.L.;

Di contro, la trasformazione dell'Organismo in Nucleo di Valutazione, oltre a garantire una maggiore autonomia operativa a Roma Capitale, consente di rispondere in modo più tempestivo ed efficace agli adempimenti connessi all'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art 6 della Legge 6 agosto 2021, n. 113 di conversione del D.L. n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Infine la predetta trasformazione dell'OIV in Nucleo indipendente di Valutazione (N.I.V.), organismo costituito in forma collegiale da componenti esterni all'Amministrazione, non altera l'applicabilità del predetto Regolamento, giacché il NIV seguirà a svolgere tutti quei compiti che la legge assegna alla competenza specifica dell'OIV, nonché ogni altra attività che il richiamato Regolamento dell'Ente già assegnava all'OIV.

ROMA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 di Roma Capitale

Allegati

Allegati sezione 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2022-2024

2.2) Piano dettagliato degli obiettivi 2022-2024

Allegati sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano

3.1) Funzionigramma di Roma capitale

3.2) Allegati al Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024

3.3) Appendice Piano della Formazione

3.4) Appendice Formazione del personale educativo-scolastico