

ROMA



Roma Capitale
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2024 – 2026

Approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 77 del 21 marzo 2024

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione	5
1.1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione	6
1.2) Il contesto di riferimento	6
1.2.1) Il contesto esterno.....	6
1.2.1.1) Legalità e Corruzione - la Commissione di reati.....	11
1.2.2) Il contesto interno.....	17
1.2.2.1) Gli Enti Controllati	21
SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	25
2.1) Valore Pubblico	26
2.1.1) L'albero delle priorità strategiche.....	26
2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2024 – 2026	33
2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale	34
2.1.4) L'accessibilità fisica e digitale ai servizi e gli obiettivi di digitalizzazione.....	62
2.2) Performance	66
2.2.1) Il Piano della <i>performance</i> di Roma Capitale	66
2.2.2) Adempimenti ex art. 4 – bis del D.L. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	72
2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza	73
2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno.....	73
2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione e modello organizzativo	74
2.3.3) Mappatura dei processi e valutazione del rischio	77
2.3.4) Le misure di prevenzione.....	77
2.3.5) Monitoraggio sull'attuazione delle misure.....	98
2.3.6) Trasparenza.....	100
SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano	109
3.1) Struttura organizzativa	110
3.2) Organizzazione del Lavoro Agile	113
3.2.1) Il quadro normativo	113
3.2.2) Livello di attuazione	115
3.2.3) Sviluppo	124
3.2.4) Disciplina transitoria.....	127
3.2.5) Comitati Unici di Garanzia (CUG).....	127
3.2.6) Organismi/Nuclei di Valutazione (N.I.V.)	127
3.2.7) Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)	127
3.2.8) Monitoraggio	128

3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale	128
3.3.1) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale	131
3.3.2) La pianificazione del fabbisogno di personale 2023 - 2025	133
3.3.3) Programmazione del fabbisogno per il triennio 2024-2026	134
3.3.4) Strategia di copertura del fabbisogno	135
3.3.5) La spesa per il personale.....	137
3.3.6) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni.....	139
3.4) la Formazione del Personale	162
3.4.1) La Formazione del Personale Educativo e Scolastico	176
SEZIONE 4) Monitoraggio	180
4.1) Governance del PIAO	181
4.2) Monitoraggio del PIAO	181

Allegati al PIAO 2024 - 2026

- Allegato alla sezione 2.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2024 – 2026
- Allegato alla sezione 2.2) Piano degli Obiettivi gestionali di Roma Capitale 2024 – 2026
- Allegati alla sezione 2.3) Allegati alla sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
- Allegati alla sezione 3.2) Allegati al Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024 – 2026
- Allegati alla sezione 3.4) Catalogo offerta formativa 2024 – 2026

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Rispetto ai contenuti e alla struttura del PIAO successivamente al citato Decreto 80/2021 sono intervenuti:

- a) Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- b) Il Decreto n. 132 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con Il Ministero dell'economia e delle finanze del 30 giugno che ha individuato compiutamente i contenuti del Piano, nonché lo schema tipo del documento.

La normativa vigente in materia di PIAO prevede quindi che le Amministrazioni pubbliche:

- approvino il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno;
- lo pubblichino nel proprio sito internet istituzionale;
- lo pubblichino sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Come previsto dall'articolo 8 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (il 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Per effetto del Decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023, che ha stato disposto il differimento al 15 marzo 2024 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023 - 2025 da parte degli enti locali, il termine per l'approvazione del PIAO da parte degli Enti Locali risulta disposto, ai sensi dell'art. 8 comma 2 del DM del 30 giugno 2022, al 15 aprile 2024;

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche finalizzato a superare la previgente situazione che vedeva una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e a volte addirittura, sovrapposti.

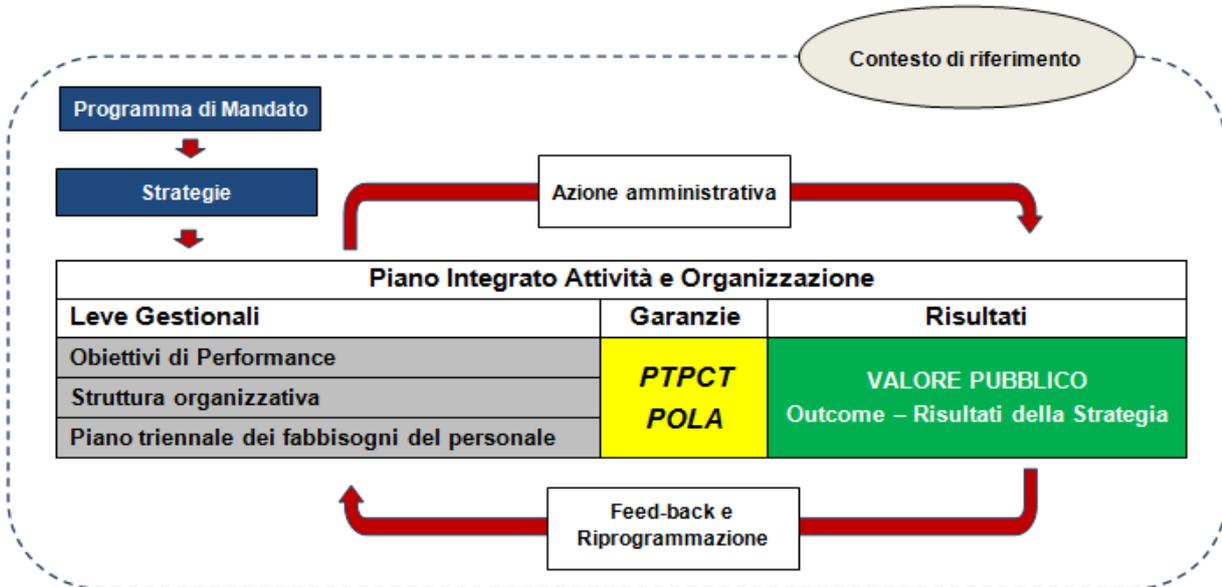
Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;

- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Il legame logico sopra richiamato può essere schematizzato graficamente come nella figura della pagina seguente.



Nella visione di Roma Capitale il PIAO è lo strumento volto a garantire la programmazione integrata e sistemica delle attività dell'Ente, partendo dal programma di mandato e dalle strategie definite nel DUP per realizzare a consuntivo gli obiettivi di valore pubblico attesi.

A conclusione del ciclo di programmazione integrato la misurazione dei risultati conseguiti fornirà inoltre informazioni utili alla riprogrammazione delle attività per l'esercizio successivo.

SEZIONE 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

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 ISTAT	058091
Codice fiscale	02438750586
P.IVA	01057861005

1.2) Il contesto di riferimento

In questo paragrafo viene presentata una sintetica analisi del contesto di riferimento, delineando:

- il contesto esterno, sulla base di una serie di informazioni e dati riferiti al territorio, alla popolazione, al tessuto socio-economico della città, con un focus particolare sulla situazione relativa alla legalità e alla corruzione;
- Il contesto interno, evidenziando gli aspetti salienti dell'organizzazione dell'Ente.

1.2.1) Il contesto esterno

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

Il territorio

Roma Capitale ha un'estensione di 1.287 Km² con n. 2.813.544 cittadini iscritti in anagrafe al 31 dicembre 2022 (ultimo dato aggiornato con cui si effettueranno le successive analisi).

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.

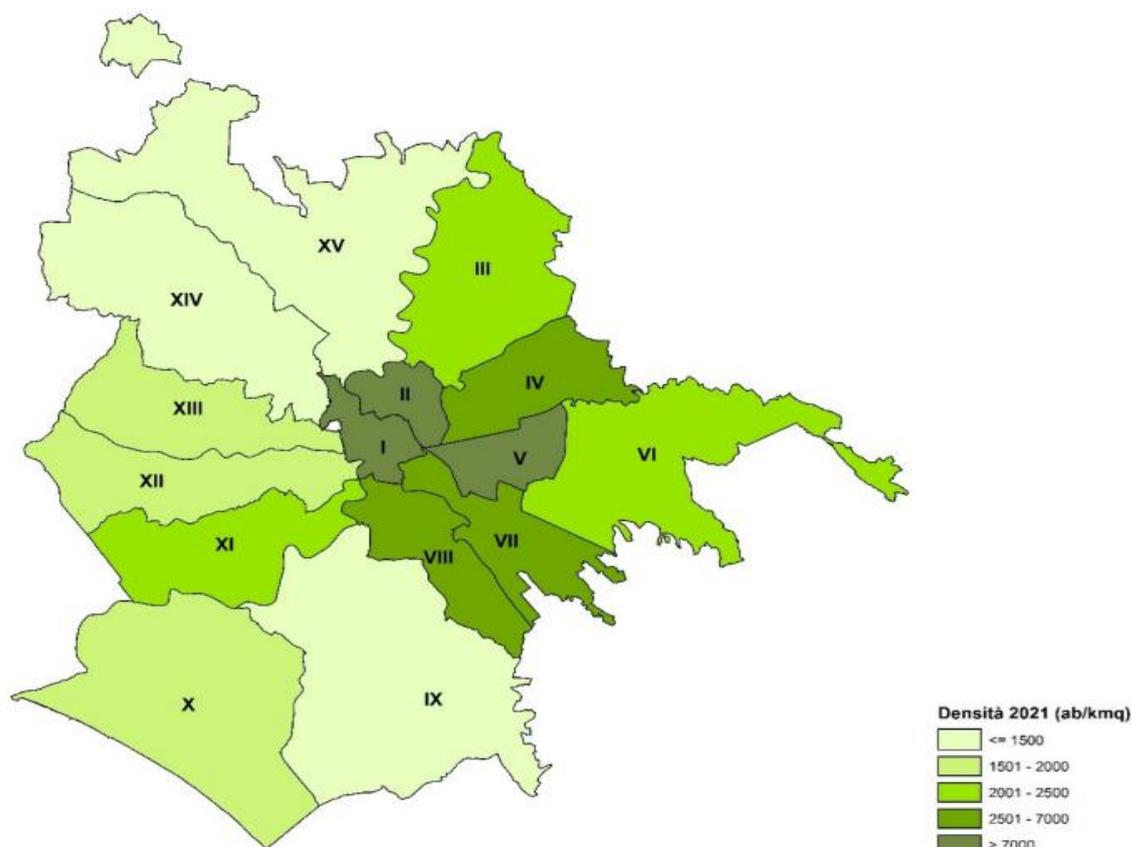
In seguito all'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, nel 2013, e alla successiva deliberazione di Assemblea Capitolina n. 11/2013, si è verificata, tuttavia, una ridefinizione delle delimitazioni territoriali dei Municipi, nonché una riduzione del numero degli stessi (da 19 a 15).

L'estensione territoriale dei 15 Municipi, dunque, risulta attualmente pari o superiore a quella di molte città italiane di media grandezza; il Municipio più esteso è il XV con 187,3 km², il meno esteso è il Municipio II con 19,7 km².

In termini di "suolo consumato", Roma registra, nel 2022, uno sfruttamento pari a 30.394 ettari, facendo registrare il valore più elevato, superiore ad altre città italiane, quali Torino, Napoli e Milano (Rapporto Inspra 2023).

Il territorio capitolino presenta, inoltre, una densità abitativa pari a 2.186 abitanti per km²: I municipi più densamente popolati sono collocati nella zona centrale della città (Municipi I, II e V). Di contro, quelli meno densamente abitati afferiscono alle aree afferenti dei Municipi IX e XV.

Il grafico seguente evidenzia la diversa densità abitativa dei singoli Municipi:



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Anagrafe

Dal confronto con gli altri grandi Comuni, Roma risulta essere, in aggiunta, quello con la più alta densità di aree verdi, pari al 35,6% dell'intera superficie comunale.

Nel dettaglio, il verde pubblico cittadino è costituito da differenti tipologie, quali il verde urbano (46.472.511 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 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 31.12.2022, è pari a 2.813.544 unità, dato in linea con la precedente annualità; risulta, in particolare, predominante la quota femminile (52,6%) rispetto a quella maschile (47,4%).

In particolare, la dimensione demografica media è di poco inferiore a 188.000 abitanti; il Municipio VII risulta il più popoloso (311.500 abitanti; 11,1% della popolazione romana), mentre il meno popoloso è l'VIII (128.417 abitanti; 4,6%).

Le famiglie anagrafiche, al 31.12.2022, sono circa 1.367.613 con una leggera preponderanza dei celibi/nubili (46,8%) rispetto ai coniugati/e (41,8%), vedovi (6,9%), divorziati (4,3%); 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 subisca lievi modifiche, attestandosi, nel 2022, al 46%.

A tal proposito, a livello territoriale, è il Municipio I (59,5%) a far registrare un valore superiore alla media delle famiglie monocomponente, quello più basso appartiene, invece, al Municipio VI (38,1%).

In termini di età, invece, la popolazione romana registra una media di 46,6 anni e un indice di vecchiaia pari a 192,9, (ovvero, per 100 bambini, di età compresa tra 0 e 14 anni, si contano circa 193 persone di età pari o maggiore a 65 anni).

Nello specifico, la piramide per età della popolazione romana evidenzia un profilo determinato dalla progressiva diminuzione del tasso di natalità e dall'incremento della sopravvivenza in vita.

Per entrambi i generi, le classi a maggior frequenza sono quelle comprese tra i 45 ed i 59 anni. In particolare, dal confronto dei profili maschile e femminile emerge una maggiore numerosità della quota maschile fino ai 35 anni (rapporto di mascolinità 0-35 anni pari a 106,1) e la netta preponderanza del contingente femminile dai 65 anni in su (rapporto di mascolinità oltre i 65 anni pari a 70,8).

Nella classe d'età over 85, invece, sono presenti solamente poco più di 50 uomini ogni 100 donne (rapporto di mascolinità oltre gli 85 anni pari a 51).

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 276,6 risulta essere il più vecchio (seguito da VIII, XII e II); quello più giovane il Municipio VI, con 116,3 (seguito da X, IX, XIV e XV).

In termini di "tasso generico di natalità", invece, la percentuale risulta del 6,1‰ (stabile rispetto al 2021), con un dato riguardante i nati vivi pari a 17.208, di cui il 51,9% maschi e il 48,1% femmine.

Al contempo, prendendo in esame il dato più aggiornato disponibile (ossia al 31.12.2021), il tasso generico di mortalità risulta essere pari all'11‰ (dato stabile rispetto al 2020); nello specifico il numero dei decessi dei residenti a Roma ammonta a 31.094 (di cui 28.139 in territorio comunale), con un decremento del - 0,3% 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 stazionaria rispetto al 2020), il 47,2%, invece, alla popolazione di età pari o maggiore a 85 anni (era 47% nel 2020); solo l'1,6% dei deceduti risulta avere meno di 45 anni.

A livello municipale, i tassi di mortalità si attestano tra l'8,9% del Municipio VI e il 12,6% del XII; in termini di popolazione, invece, il Municipio VII, il più numeroso della Capitale, registra il maggiore livello di mortalità assoluta (3.601 decessi).

Popolazione straniera residente

La popolazione straniera iscritta in anagrafe a Roma al 31.12.2022, con un'incidenza del 13,7% sul totale dei residenti, ammonta a circa 385.053 unità; tale percentuale, in lieve crescita rispetto al 2021 (in cui era 13,3%), risulta più che raddoppiata se rapportata al 2000.

In particolare, se si analizza, nel corso degli anni, il contingente di popolazione straniera iscritta in anagrafe, è possibile constatare come ci sia stato un aumento costante dal 2003 al 2012 (con un incremento complessivo del +89%), per poi stabilizzarsi con fluttuazioni più contenute dal 2013 al 2021.

Procedendo attraverso un'analisi più approfondita, si segnala, inoltre, come nel territorio capitolino la componente femminile, rispetto al totale, continui a registrare valori più elevati (53,1%) rispetto a quella maschile (46,9%); mentre l'età media dei cittadini stranieri, sebbene in graduale aumento, mostra una popolazione piuttosto giovane (circa 39,8 anni nel 2022).

Nel dettaglio, nel 2022, è proseguita la crescita degli indici di "vecchiaia della popolazione straniera residente a Roma", registrando il 57,9% (rispetto al 51,7% nel 2021) e di "dipendenza demografica", pari al 27% (rispetto a 26,4% nel 2021).

Analizzandone, invece, la provenienza geografica, si evince come, nel 2022, quasi la metà degli stranieri residenti nella Capitale provenga dal continente europeo (42,2%) e in particolare dalla Romania, da cui arrivano 86.152 persone (22,4% della popolazione straniera), ponendosi in decremento rispetto all'anno precedente, in cui la quota era 22,9%).

Si registra, inoltre, una percentuale del 34,9% relativa alla popolazione asiatica (nello specifico filippini, bangladesi e cinesi), che ammonta a 134.301 individui, in aumento in confronto ai 131.358 del 2021.

Mostra, inoltre, un incremento, rispetto all'anno precedente (in cui era pari a 45.819), la quota dei cittadini africani, con 47.388 persone.

Tra i cittadini americani, che costituiscono il 10,5% degli stranieri iscritti in anagrafe, il gruppo più numeroso è invece rappresentato dai sudamericani ed in particolare dalla comunità peruviana con 12.868 persone.

Se si analizza, in aggiunta, 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.

Per quanto concerne la popolazione straniera, il contingente più numeroso in termini assoluti si rileva nel VI municipio con 44.903 individui, quello meno numeroso nell'VIII (14.782).

In termini relativi, rispetto cioè alla popolazione totale di ogni municipio, l'incidenza maggiore della componente straniera si rileva nei municipi I, XV e VI (rispettivamente il 21,2%, 19,9% e 18,5 del totale), mentre l'incidenza minore nei municipi IX, III e IV (rispettivamente 8,6%, 9,5% e 10,3%).

La dimensione socio-economica

Nel corso del 2022 si registra una spesa media mensile per consumi delle famiglie residenti in Italia pari a 2.625 euro in valori correnti, arrivando così, rispetto ai 2.415 euro dell'anno precedente, ad una crescita pari al +8,7%.

È necessario sottolineare, inoltre, come un tale scenario previsionale tenga conto dell'ipotesi del proseguimento del calo dei prezzi al consumo e dei listini delle materie prime importate, di una graduale ripresa del commercio mondiale, nonché di una progressiva attuazione del piano di investimenti previsti nel PNRR.

Proseguendo nell'analisi, si evidenzia come l'Istat, nella pubblicazione "Prospettive per l'economia Italiana nel 2023-2024", fornisca una previsione di crescita del PIL italiano pari al +0,7% sia nel 2023 sia nel 2024, mostrando un rallentamento rispetto al 2022.

Parimenti, sul fronte della ripresa degli investimenti si attende un netto rallentamento rispetto al biennio precedente (+ 0,6% in entrambi gli anni); tuttavia, si sottolinea come la domanda interna sarà trainata principalmente dai consumi privati (+1,4% nel 2023 e +1% nel 2024).

La componente più dinamica della domanda interna è, invece, da considerarsi la spesa per consumi delle famiglie residenti e delle ISP - Istituzioni sociali private al servizio delle famiglie - entrambe pari al +0,7%, a fronte di una stabilità della spesa della pubblica amministrazione e di un lieve calo degli investimenti fissi lordi (-0,1%).

Si assiste, inoltre, ad un graduale, sebbene parziale, recupero delle retribuzioni e della crescita dell'occupazione (+0,6% nel 2023 e +0,8% nel 2024).

A tal proposito, in base al "Report trimestrale aprile 2019 – dicembre 2022 dell'INPS", esaminando la distribuzione regionale delle persone coinvolte nel Reddito e nella Pensione di cittadinanza, risulta che nell'anno 2022 il tasso di inclusione - ossia il rapporto tra numero di persone coinvolte e popolazione residente - della regione Lazio e della provincia di Roma risulti pari a 66 persone interessate ogni mille abitanti (in linea con il valore medio nazionale di 67).

Proseguendo ed ampliando, l'analisi occupazionale, confrontando l'ultimo dato disponibile al 31.12.2022, si riscontra nell'area romana un tasso di occupazione femminile (fascia 15-64 anni) pari al 61%, a fronte del 70,2% della quota maschile, arrivando rispettivamente, in confronto all'anno precedente, ad una crescita del 2,7% e del 2,6%.

Nel dettaglio, comparando tali dati a livello regionale e nazionale, emerge (come da tabella sottostante) il seguente scenario:

Tasso di occupazione (15-64) per sesso (%). Roma Capitale, Città metropolitana di Roma, Regione Lazio e Italia. Anni 2021-2022						
Riferimento territoriale	2021			2022		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Roma Capitale	68,4	59,3	63,7	70,2	61,0	65,5
Città metropolitana di Roma	67,8	55,1	61,3	70,4	57,1	63,6
Regione Lazio	67,8	52,0	59,8	69,7	54,1	61,8
Italia	67,1	49,4	58,2	69,2	51,1	60,1

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

Per quanto riguarda, invece, le imprese sul territorio di Roma, i dati di Infocamere ci restituiscono la seguente situazione:

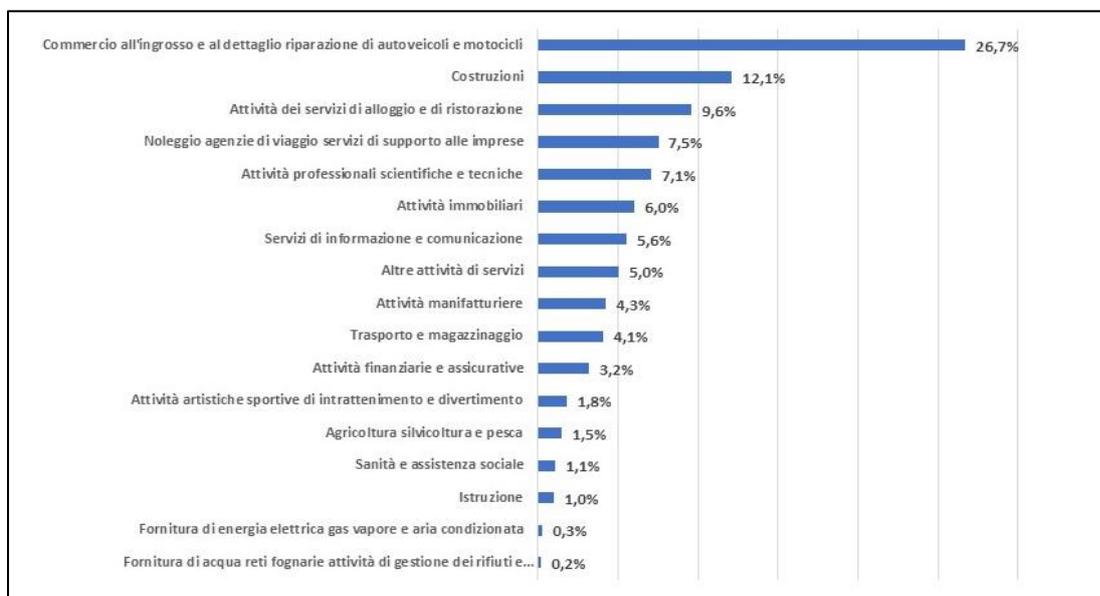
	Anno 2021	Anno 2022	Variazione
Stock unità locali registrate	382.268	381.836	-0,1%
Stock unità locali attive	278.032	278.096	0,02%

Dal confronto tra le quindici aree, emerge come nel Municipio I si concentri la maggior parte delle imprese registrate, ossia 71.493, pari a un quinto di quelle presenti a Roma (19,2%). A seguire, il Municipio II con 44.093 imprese (11,8 %) e i Municipi VII (38.743 unità locali registrate; 10,4%) e V (25.433 unità locali registrate; 6,8%).

In queste quattro zone si colloca anche il numero maggiore di imprese attive sul territorio: Municipio I (48.819; pari al 18%) e Municipio II (29.142 unità locali attive; 10,8%), nonché VII (28.420; 10,5%) e V (19.991; 7,4%).

L'analisi delle unità locali, classificate secondo la codifica ATECO, evidenzia, nel territorio romano, una prevalente vocazione per il terziario, in linea con il profilo strutturale di mercato delle grandi città.

Percentuale di unità locali attive di imprese per settore di attività economica a Roma. Anno 2022



Fonte: Elaborazione Ufficio Supporto al NIV di Roma Capitale su dati Ufficio Statistica

Il Turismo

Nel 2022 l'offerta ricettiva sul territorio di Roma Capitale conta 13.798 esercizi ricettivi, di cui 1.061 alberghi e 12.737 esercizi complementari. A livello territoriale, se ne evidenzia una concentrazione prevalente nei Municipi I (62%), XIII (7,2 %), VII (6,1 %) e II (5,8%).

In particolare, durante il 2022, negli esercizi alberghieri e RTA di Roma, gli arrivi sono stati 9.666.238 (+ 245,22%), mentre le presenze hanno fatto registrare quota 21.552.631 (+ 291,47%). Medesimo trend positivo anche per gli esercizi complementari, con gli arrivi pari a 5.552.497 (+105,28%) e le presenze a 13.184.758 (+104,08%).

In un'ottica più generale, dunque, Roma chiude con un totale di 15.218.735 arrivi (+176,46%) e di 34.737.389 presenze (+190,30%), recuperando complessivamente, rispetto al 2019, il 78,23% nei primi e il 74,64% nelle seconde.

Esaurita l'analisi del contesto esterno, a seguire l'esame della sezione relativa alla Legalità e Corruzione – La Commissione di reati.

1.2.1.1) Legalità e Corruzione - la Commissione di reati

Alcuni dati relativi alla commissione di reati, in particolare ai reati contro la P.A., assumono valore significativo per analizzare il contesto esterno in cui l'Amministrazione Capitolina opera e, pertanto, rilevanti nell'ambito del processo di gestione del rischio corruzione.

I reati corruttivi in Italia

Nella seguente tabella sono riportati i dati riferiti a 12 fattispecie di reato, accorpate in quattro macro-categorie, relativi non solo allo specifico delitto definito dal legislatore come "corruzione", bensì ad una pluralità di reati che vengono considerati come espressione di atti corruttivi e che riguardano anche gli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici.

Ad eccezione dell'abuso di ufficio e delle fattispecie di peculato che restano sostanzialmente costanti, per le altre due macro-categorie il confronto dei dati nazionali evidenzia, tra il 2004 ed il 2022, delle riduzioni significative.

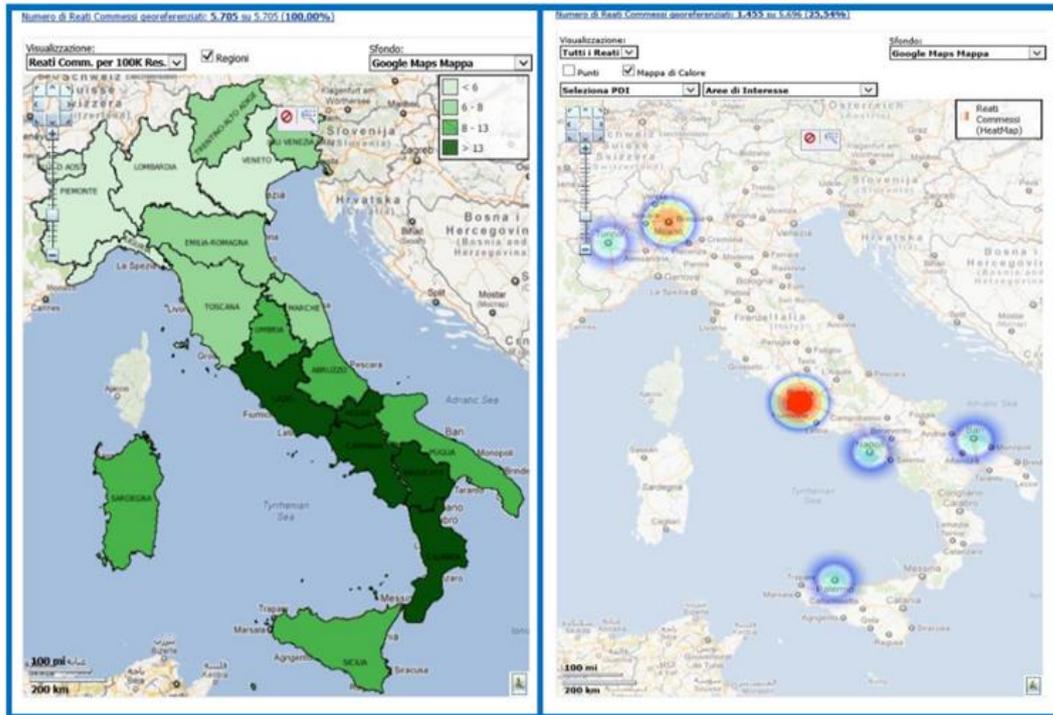
Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2022

(Dati di fonte SDI/SSD non consolidati per il 2022)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var. % 2004- 2022
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	54	-60,9%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	230	-44,4%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	227	-22,0%
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	898	-11,6%

Fonte: [Report reati corruttivi. Ministero dell'Interno](#) - Dip. Pubblica Sicurezza, Dir. Centrale Polizia Criminale-Servizio Analisi Criminale

Rapportando i reati della specie alla popolazione residente in Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, si ottiene un valore medio nazionale di 9,41 eventi per 100 mila abitanti. Di seguito si riportano due cartine che evidenziano il numero dei reati georeferenziati su 100k residenti (cartina a sinistra) e la "mappa di calore" in relazione alla maggiore incidenza di tali delitti (cartina a destra). In particolare, considerando complessivamente i reati oggetto di analisi, dalle mappe emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni tirreniche sudoccidentali, con spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Torino, Napoli, Palermo e Bari) e, soprattutto, nella città metropolitana di Roma.

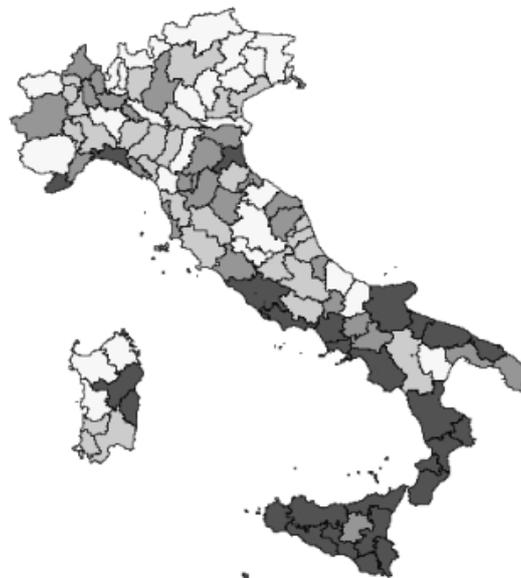


Fonte: Report “[I reati corruttivi \(marzo 2023\)](#)”. Ministero dell’Interno - Dip. Pubblica Sicurezza, Dir. Centrale Polizia Criminale- Servizio Analisi Criminale

Il fenomeno mafioso in Italia

La figura che segue mostra la geografia del fenomeno mafioso sul territorio italiano utilizzando un indice sintetico, elaborato dalla Banca d’Italia, composto da indicatori di diversa origine (per esempio indicatori oggettivi e indicatori ricavati invece da percezioni) e diversa natura (per esempio indicatori che catturano maggiormente forme di controllo del territorio e altri che fanno invece riferimento alle attività illecite).

La presenza mafiosa non è circoscritta alle province del Mezzogiorno, quelle del Centro Nord con un indice più elevato sono Roma, Genova e Imperia.



La figura mostra l’indice sintetico di presenza mafiosa a livello provinciale. Le province sono state divise in 4 gruppi, sulla base dei quartili della distribuzione dell’indice; quelle con i colori più scuri (chiaro) sono caratterizzate da valori più elevati (bassi) dell’indice di presenza mafiosa.

Fonte: Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)/[La criminalità organizzata in Italia: un’analisi economica–Banca d’Italia N.661–Dicembre 2021](#)

Le imprese infiltrate dalla criminalità organizzata sono soprattutto quelle operanti nel commercio, nella ristorazione e nell'edilizia, che rappresentano le attività economiche più diffuse nella Capitale.

Nella [Relazione della Direzione Investigativa Antimafia \(II semestre 2022\)](#) vengono confermati i caratteri generali della presenza mafiosa nelle capitale; Roma è sempre stata un territorio di convergenza di realtà criminali di diversa matrice e un rilevante polo d'attrazione non soltanto per la gestione dei traffici illeciti ma anche per gli svariati interessi economici delle associazioni mafiose

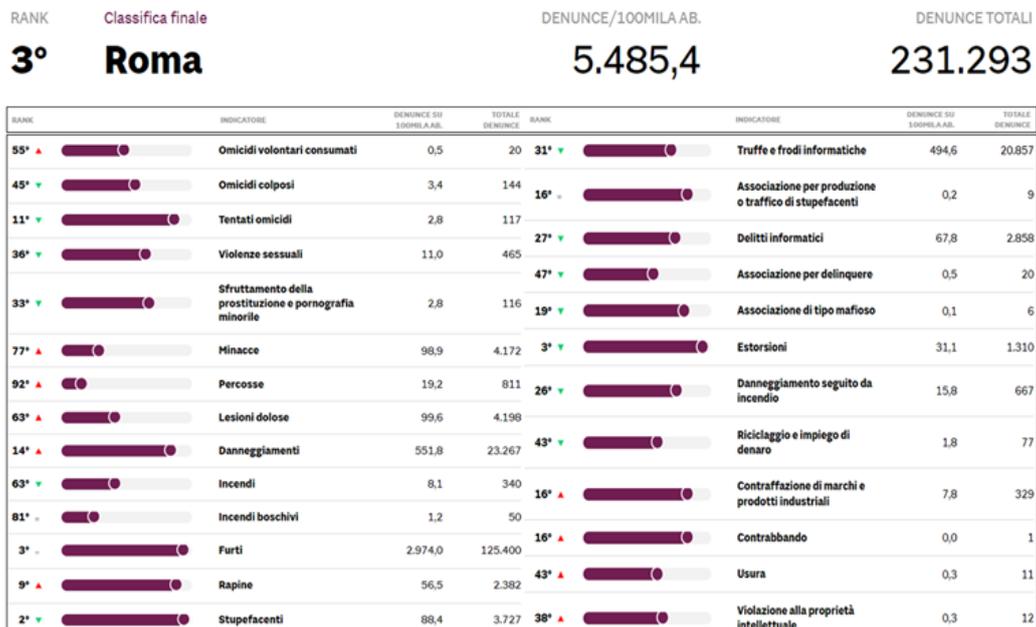
Emblematiche sono le affermazioni del Presidente della Corte di Appello di Roma, contenute nella [Relazione sull'amministrazione della giustizia dell'anno 2022](#), il quale evidenzia che “gli stanziamenti miliardari previsti, fra il 2021 e il 2026, per la realizzazione degli obiettivi del PNRR e le ingenti risorse che affluiranno a Roma in vista del Giubileo rendono concreto il pericolo di possibili infiltrazioni della criminalità organizzata: una macchina burocratica lenta e farraginosa è il principale terreno di coltura di tali pericoli, un virtuoso equilibrio fra celerità, trasparenza nell'affidamento delle risorse ed effettività dei controlli, specie preventivi ne è il principale antidoto”.

I delitti nella provincia

L'aggiornamento della graduatoria generale delle province più pericolose d'Italia de “Il Sole 24 ore”, calcolata sulla media tra il numero di denunce su ogni 100 mila abitanti, vede Roma al 3° posto in generale con una particolare presenza di denunce per furti, estorsioni e spaccio di droga.

I delitti più frequenti nella provincia di Roma

Delitti più frequenti nella provincia di Roma

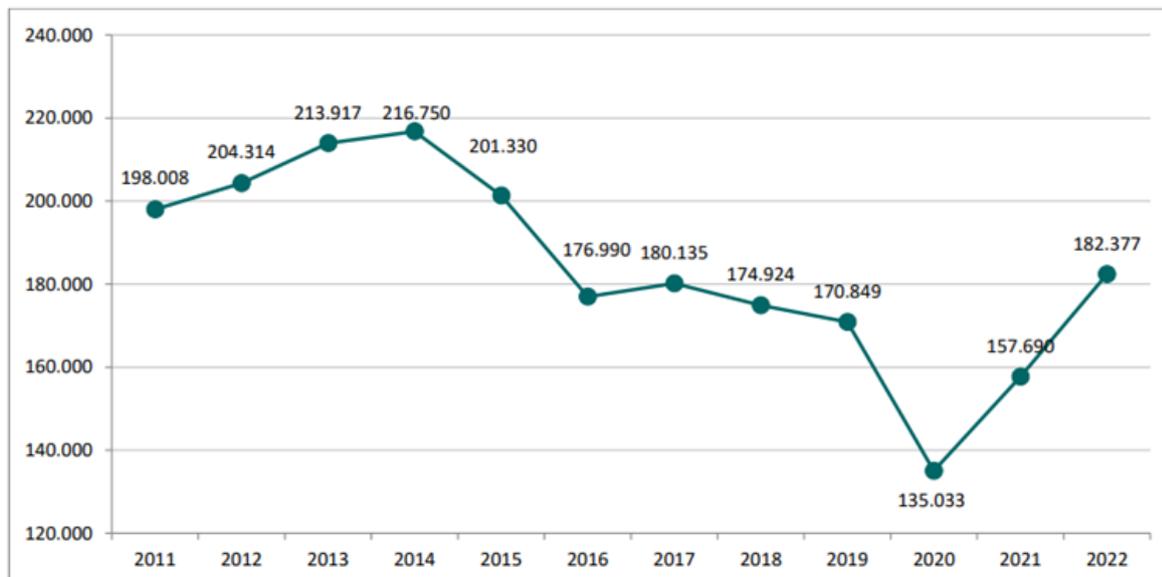


Fonte: Indice di criminalità 2022, elaborazione Sole24 ore (<https://lab24.ilssole24ore.com/indice-della-criminalità>) al 15.12.22.

I delitti a Roma

Nel 2022 i delitti denunciati, avvenuti nel territorio di Roma Capitale, sono stati 182.377. L'andamento del fenomeno non risulta costante nel tempo. Dopo il valore più basso rilevato nel 2020, probabilmente influenzato dall'emergenza sanitaria, negli ultimi due anni (2021-2022) si registra un incremento.

Delitti denunciati all'autorità giudiziaria a Roma Capitale. Anni 2011- 2021

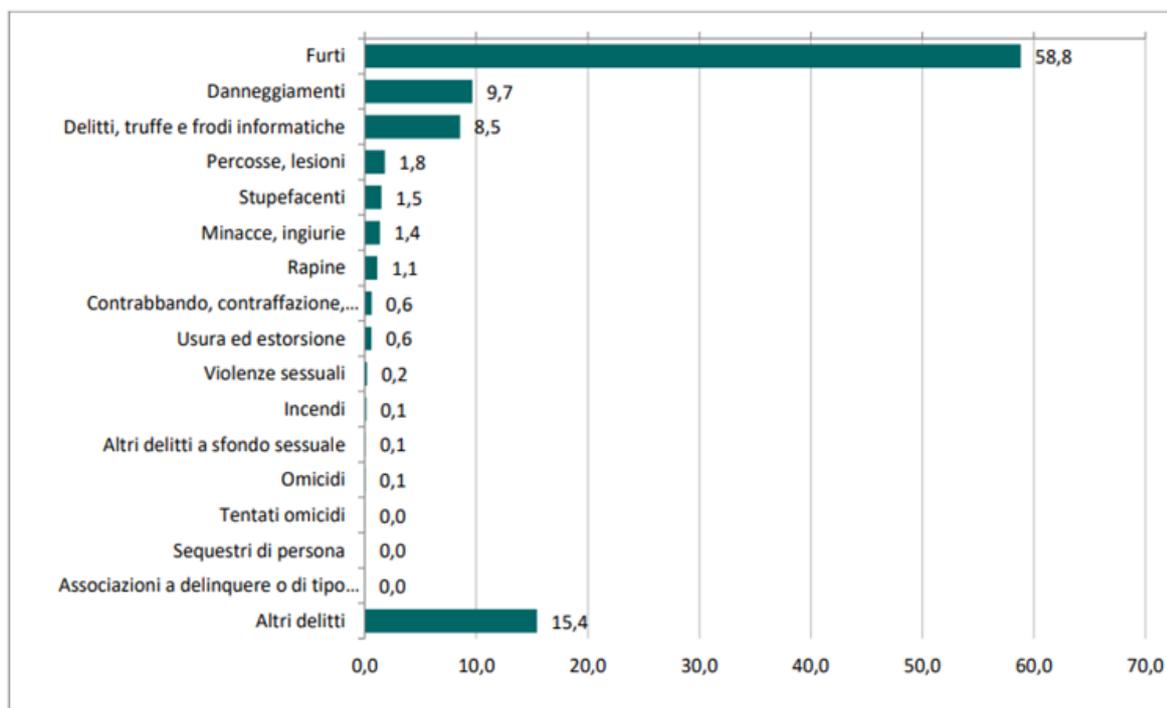


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat

(*) Delitti denunciati da Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza

Nel corso del 2022, i delitti maggiormente denunciati sono stati i furti (58,8%), a seguire i danneggiamenti (9,7%) e le truffe e frodi informatiche (8,5%).

Delitti denunciati all'autorità giudiziaria a Roma Capitale, per tipologia di delitto. Anno 2022

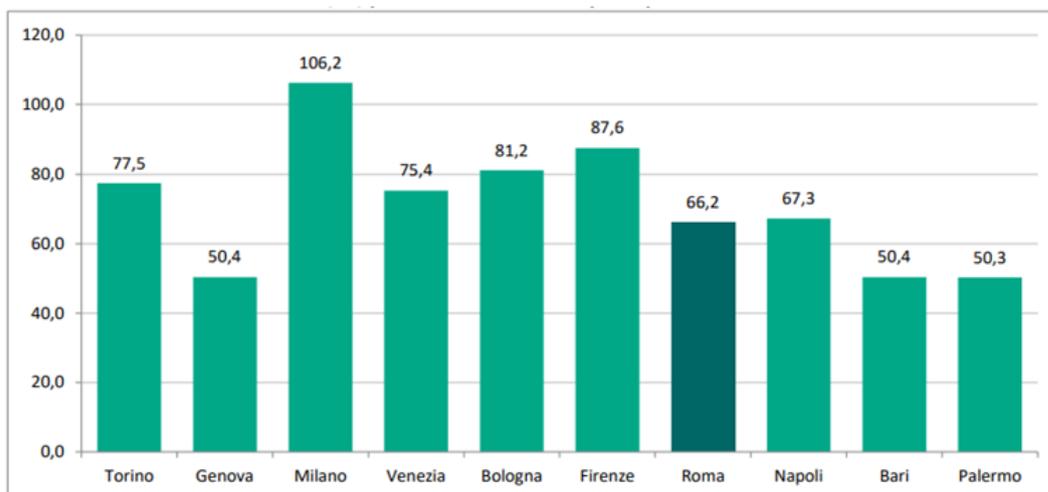


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat

(*) Delitti denunciati da Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza

Dal confronto con altri principali comuni italiani emerge che i tassi di delittuosità totale più elevati nell'anno 2022 si osservano per i comuni di Milano (106,2), Firenze (87,6) e Bologna (81,2), mentre per Roma Capitale il tasso è di 66,2 ogni 1000 abitanti.

Tasso di delittuosità (** per 1.000 abitanti nei principali comuni italiani. Anno 2022



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat

(**) Tasso calcolato come rapporto tra delitti denunciati 2022 e popolazione media tra quella al 31/12/2021 e al 31/12/2022 per 1.000 abitanti

Danno erariale

Nel presente aggiornamento si vuol dare contezza, anche, delle principali azioni di responsabilità per danno all'erario attivate dalla Corte dei conti (dati statistici aggregati su base regionale).

Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio	Citazioni anno 2022 n. 96	% ripartizione territoriale 9,13%	Importo danno richiesto € 79.190.074,04
---	-------------------------------------	---	---

Nella [Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti del Lazio](#), sono segnalate, per significatività, diverse istruttorie e sentenze che interessano direttamente l'Amministrazione Capitolina.

A livello nazionale, si è registrata, tanto in primo grado, quanto in appello, una casistica senz'altro eterogenea, che ben rappresenta le varie e articolate modalità nelle quali si estrinsecano le condotte illecite in danno dei fondi alimentati con risorse pubbliche di provenienza, in tutto o in parte, euro-unitaria (danno all'erario euro-unitario).

Giudizi di responsabilità promossi per indebite percezioni dei Contributi Europei e Nazionali dal 2018 al 2022					
Anno		Numero		Importi	
2018		217		75.868.019,21	
2019		151		64.380.163,02	
2020		72		12.891.705,18	
2021		190		231.915.804,89	
2022		159		20.307.365,41	
Sentenze di condanna di primo grado emesse per indebite percezioni contributi europei e nazionali dal 2018 al 2022			Sentenze di condanna di primo secondo emesse per indebite percezioni contributi europei e nazionali dal 2018 al 2022		
Anno	Numero	Importi	Anno	Numero	Importi
2018	94	63.576.988,75	2018	73	73.730.390,21
2019	82	56.131.798,11	2019	17	183.800.072,63
2020	66	27.500.796,67	2020	48	43.239.691,15
2021	135	28.462.659,66	2021	31	29.566.477,71
2022	181	36.780.615,83	2022	23	15.230.513,68

Fonte: [Corte dei Conti-Cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2023- Procura Generale](#)

In relazione agli illeciti che si verificano nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza, la stessa Corte avverte che l'enorme quantità di risorse che saranno distribuite nei prossimi anni comporterà un corrispondente incremento quantitativo delle frodi e delle irregolarità.

La Corruzione percepita

L'[indice di Percezione della Corruzione](#) (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi di tutto il mondo, attraverso l'impiego strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti.

Nel 2022 l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale oggetto della misurazione; si colloca al 41° posto con il punteggio di 56. Nonostante resti ancora sotto la media europea (66 punti), l'Italia è risultata tra i paesi che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022.

Anche i dati sulla corruzione percepita sono utili al fine di indirizzare la politica di prevenzione del fenomeno.

Classifica Transparency International 2012-2022



Il Riciclaggio

Una particolare attenzione va riservata ai dati e all'analisi in materia di antiriciclaggio; l'attrattività di Roma per il riciclaggio e il reinvestimento dei capitali illeciti è favorita anche dalle innumerevoli attività economiche presenti sul territorio.

Un importante indicatore dei possibili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei canali dell'economia legale è dato dal sensibile e costante incremento delle segnalazioni per operazioni sospette (SOS) ricevute dall'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia.

Per la provincia di Roma si è infatti passati dalle 15.152 nel 2021 ai 17.068 del 2022. Nel primo semestre del 2023 le segnalazioni acquisite sono state 7.375.

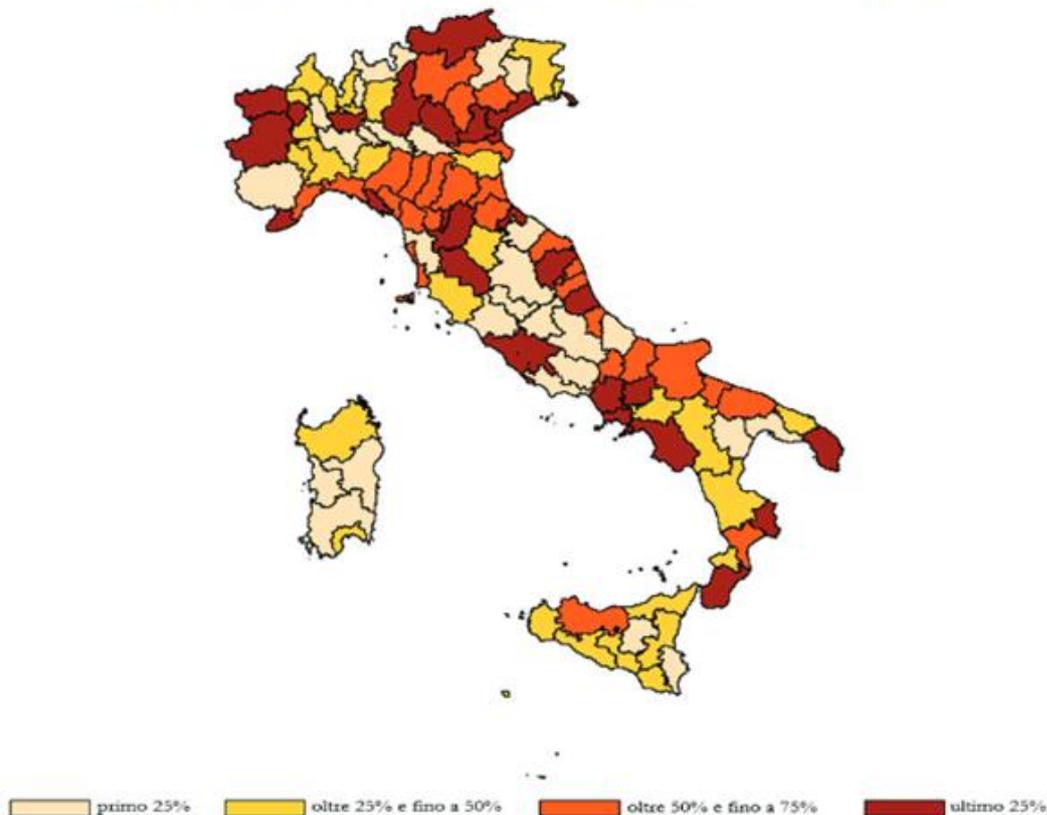
Localizzazione territoriale delle segnalazioni nel Lazio (valori assoluti)

LOCALIZZAZIONE TERRITORIALE	Ricevute: ripartizione per provincia (valori assoluti)					
	2022			2023		
	1° sem.	2° sem.	Totale	1° sem.	2° sem.	Totale
Lazio	9.467	9.788	19.255	8.295		8.295
Frosinone	343	388	731	309		309
Latina	486	445	931	384		384
Rieti	84	70	154	75		75
Roma	8.363	8.705	17.068	7.375		7.375
Viterbo	191	180	371	152		152

Fonte: [Quaderni dell'antiriciclaggio - Collana Dati statistici I-2023](#) dell'Unità di Informazione Finanziaria – Banca d'Italia

Nel 2022, La distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale novità; Milano, Prato, Roma e Napoli si confermano le principali province di localizzazione delle SOS in rapporto alla popolazione.

**Distribuzione in quartili delle segnalazioni ricevute per 100.000 abitanti
in base alla provincia in cui è avvenuta l'operatività segnalata**



Fonte: [Rapporto annuale per il 2022, n. 15 - 2023](#) dell'Unità di Informazione Finanziaria – Banca d'Italia

L'apporto segnaletico delle Pubbliche amministrazioni ha fatto registrare una crescita rispetto ai periodi precedenti, sebbene riferita a valori assoluti ancora trascurabili.

Nel contesto del PNRR è urgente la piena valorizzazione dei legami tra le funzioni di prevenzione della corruzione e di comunicazione di operazioni sospette, rinforzando il quadro dei presidi di prevenzione e dell'antiriciclaggio.

1.2.2) 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.

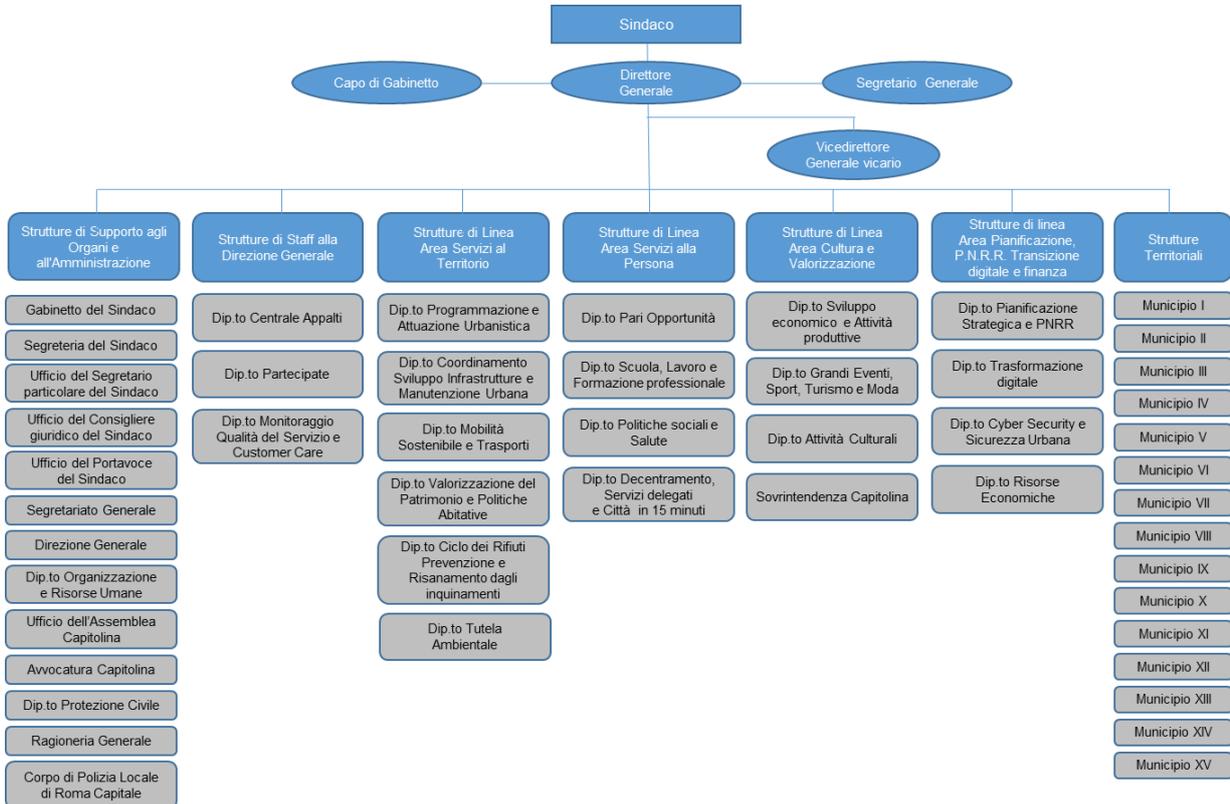
Alla luce delle informazioni e dei dati illustrati nella sezione dedicata al contesto esterno, appare subito evidente la potenziale esposizione dell'Amministrazione Capitolina ad una pluralità di rischi.

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 consorterie 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 deriva dall'adozione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 17 del 1 febbraio 2024 recante "Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale approvata con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii". La vigente macrostruttura capitolina, che già aveva subito rilevanti modifiche per effetto della DGC 455/2023 è rappresentata nella figura sottostante:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 17 del 1 febbraio 2024



Il Personale

Roma Capitale avvia il ciclo della performance 2024-2026 con il contingente di personale dirigente e dipendente rappresentato nella seguente tabella:

Personale in servizio presso Roma Capitale	Dato al 01.01.2024
Numero Totale Dirigenti Roma Capitale	201
Numero Totale Dipendenti Roma Capitale	21.826
di cui:	
Numero Dipendenti Area Istruttori e Area Operatori Esperti	16.998
Numero Dipendenti Area Funzionari ed E.Q.	4.828
Personale dirigente e dipendente in servizio presso Roma Capitale	22.027

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

Nell'organico capitolino si registra, pertanto, un lieve decremento dello 0,61% rispetto all'esercizio precedente.

A tal proposito, il trend del personale capitolino nel periodo 2017-2023, 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.

Consistenza del personale dipendente dirigente e non dirigente al 31 dicembre. Anni 2018 - 2023

Anni	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Variazione su anno precedente
2018	23.108	-2,68%
2019	23.483	1,62%
2020	23.108	-1,60%
2021	22.083	-4,44%
2022	22.163	+0,36%
2023	22.027	-0,61%

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 (Si fa presente che l'ultimo dato attualmente a disposizione, relativo alla popolazione residente, risulta aggiornato al 31.12.2022).

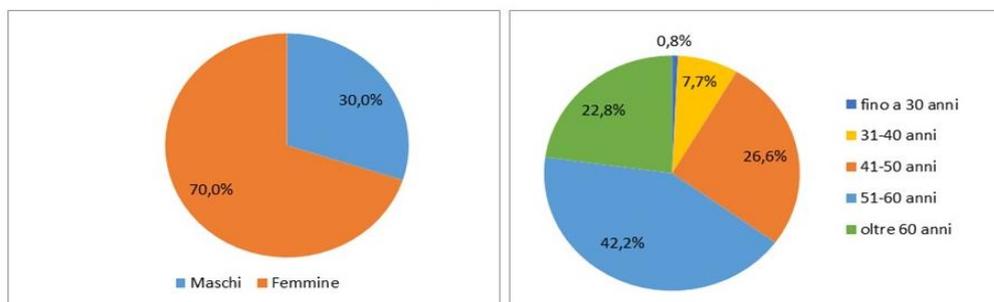
Rapporto personale / residenti al 31 dicembre. Anni 2018 – 2022

Anni	Popolazione residente	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Rapporto Personale / residenti
2018	2.860.009	23.108	1/124
2019	2.848.084	23.483	1/121
2020	2.822.981	23.108	1/122
2021	2.813.365	22.083	1/127
2022	2.813.544	22.163	1/127

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

La distinzione del personale per genere vede la preponderanza della quota femminile (circa il 70%).

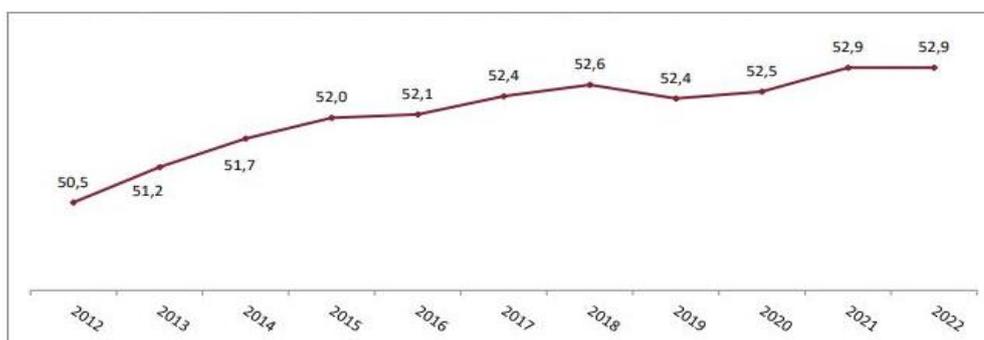
Personale di ruolo di Roma Capitale per genere e classi di età (%) al 31.12.2022



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

Prendendo in esame un arco cronologico più ampio, quale il decennio 2012 – 2022, la flessione dei dati afferenti al personale in servizio è accompagnata da un innalzamento dell'età media

Età del personale di ruolo di Roma Capitale (anni). Anni 2012-2022



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

Con riferimento alle categorie professionali, per il medesimo decennio, il numero di dipendenti inquadrati nelle categorie A e B è diminuito di oltre 24 punti percentuali, per la categoria C il decremento è stato pari a -2,7 %, mentre per la categoria D pari a -8,9%.

Personale di ruolo di Roma Capitale per categoria professionale. Anni 2012-2022



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

Si segnala, inoltre, come nell'ultimo decennio risultino in calo anche i dirigenti capitolini, con un decremento del -31,9%.

Significativo anche il dato relativo all'articolazione del personale in famiglie professionali che mostra, difatti, nell'ultimo quinquennio, un decremento complessivo del personale capitolino, ad eccezione della famiglia Vigilanza (+3%) e Informatica e Telematica (+15,3%). Le più elevate decrescite riguardano, invece, la famiglia Cultura, Turismo e Sport (-22,5%), Educativa e Sociale (-11,4%) seguita da Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto (-10,7%).

Variazione dei dipendenti di Roma Capitale per famiglia professionale (%). Anni 2022-2017



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

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.

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 procedure concorsuali, per diversi profili professionali, svolte nel 2021 e 2023.

Per maggiori dettagli sull'argomento, si rimanda al "Piano Triennale Fabbisogni del Personale", presente alla sezione 3.3 del documento.

Particolare attenzione va, inoltre, riservata al ricorso allo *smart working*, un'opportunità nata da una necessità, che ha permesso di modificare radicalmente l'organizzazione del lavoro, rappresentando 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.

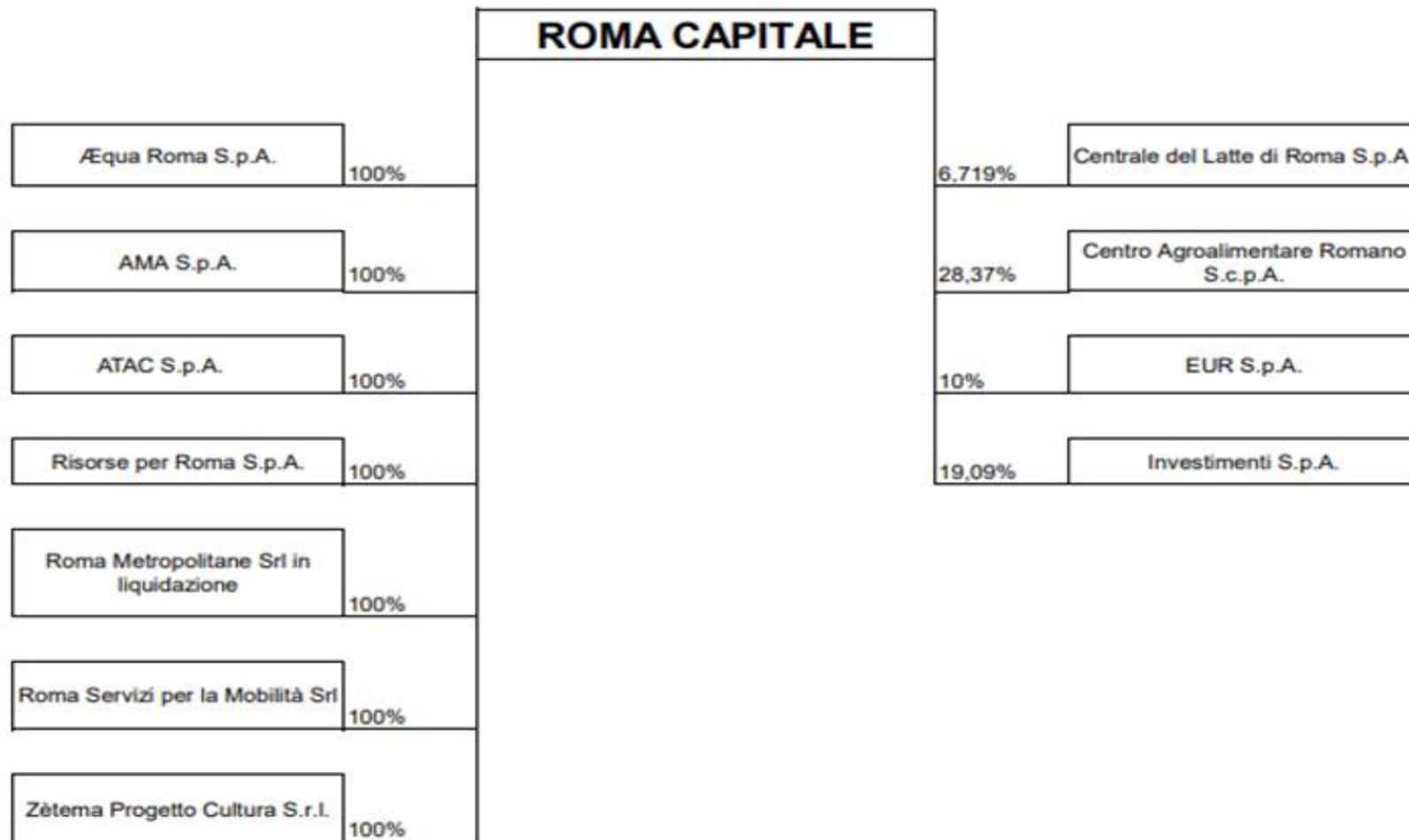
Per un approfondimento sulla tematica si rinvia al "Piano del Lavoro Agile", presente all'interno dell'allegato 3.2.

1.2.2.1) Gli Enti Controllati

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.

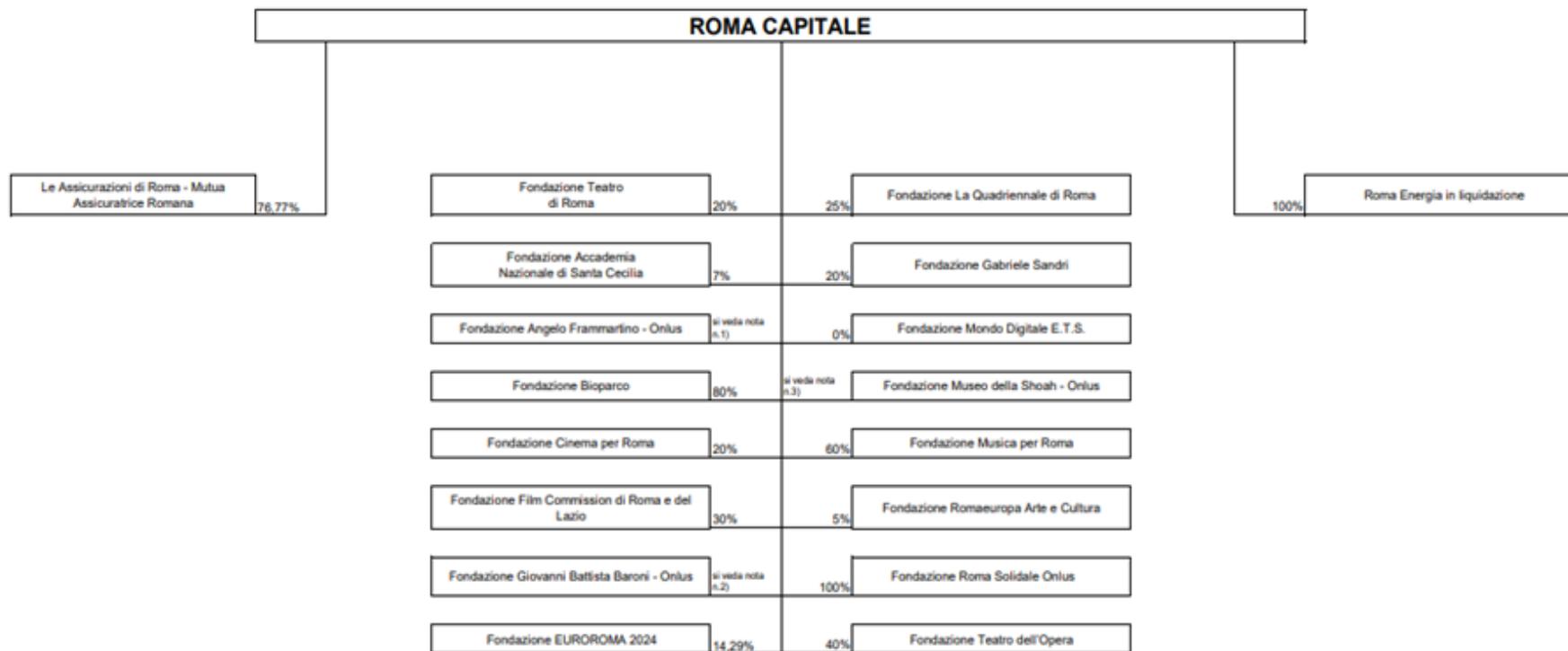
Nelle figure seguenti sono rappresentate le società partecipate di I livello di Roma Capitale, gli Enti di diritto privato controllati e gli Enti pubblici vigilati.

Società Partecipate - Art. 22, c. 1, lett. d, d.lgs. n.33/2013 (*)



(*) Ad esclusione delle società quotate e/o controllate da società quotate (ACEA S.p.A. posseduta al 51% e ACEA ATO 2 al 3,54%)

Enti di diritto privato controllati Art. 22, c. 1, lett. d, d.lgs. n.33/2013

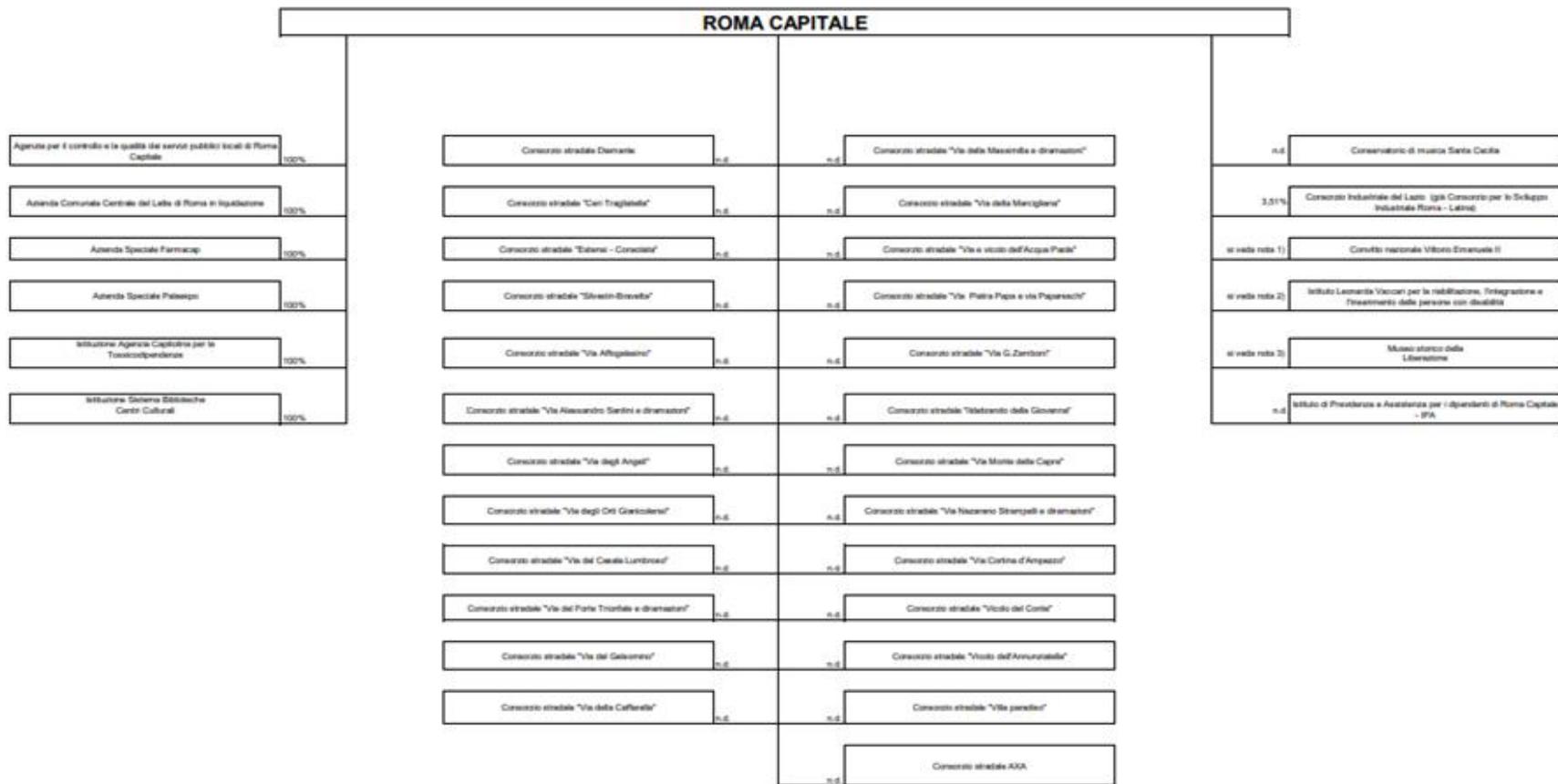


(1) Soci Fondatori Promotori: Famiglia di Angelo Frammartino, i Comuni di Caulonia (RC), Monterotondo (RM), Roma, Sora (FR), Vinci (FI), Ceccano (FR), Orbassano (TO) e Pisa (PI), la Provincia di Frosinone, la Città Metropolitana di Roma, la Città Metropolitana di Reggio Calabria, la Regione Calabria, la Regione Lazio, ARCI Nazionale, ANPI Monterotondo (RM), la Cooperativa Sociale FOLIAS e l'Istituto Superiore Gerolamo Cardano di Milano e il Rotary club Monterotondo-Mentana.

(2) La Fondazione trae origine dalle disposizioni testamentarie del Sig. Giovan Battista Baroni. È retta da un Consiglio di Amministrazione composto di cinque membri compreso il Presidente; di questi, due sono designati da Roma Capitale e tre dalla Banca Monte Paschi di Siena S.p.A. L'amministrazione del patrimonio, in conformità alla volontà manifestata dal Testatore, rimane affidata alla Filiale di Roma della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

3) I soci fondatori della Fondazione Museo della Shoah sono Roma Capitale, Provincia di Roma, Regione Lazio, UCEI (Unione delle Comunità Ebraiche Italiane), CER (Comunità Ebraica di Roma) e l'Associazione Figli della Shoah. 41,66% da atto costitutivo 02/07/2008 e Collegio dei Soci del 05/10/2009 per Socio Successivo

Enti pubblici vigilati Art. 22, c. 1, lett. d, d.lgs. n.33/2013



1) I convitti nazionali hanno per fine di curare l'educazione e lo sviluppo intellettuale e fisico dei giovani che vi sono accolti. I predetti istituti hanno personalità giuridica pubblica e sono sottoposti alla tutela dei provveditorati agli studi (ora Uffici Scolastici Regionali). Art. 203 del Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297

2) rispetto al volume di remunerazione dell'attività 9% rispetto alla composizione del Consiglio Direttivo 8% (1 su 12 componenti)

3) D.G.C. n. 203 del 30 giugno 2015 (autorizzazione alla concessione del contributo annuale) - D.D. n. 441 del 4 settembre 2015 (erogazione del contributo)

SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore Pubblico

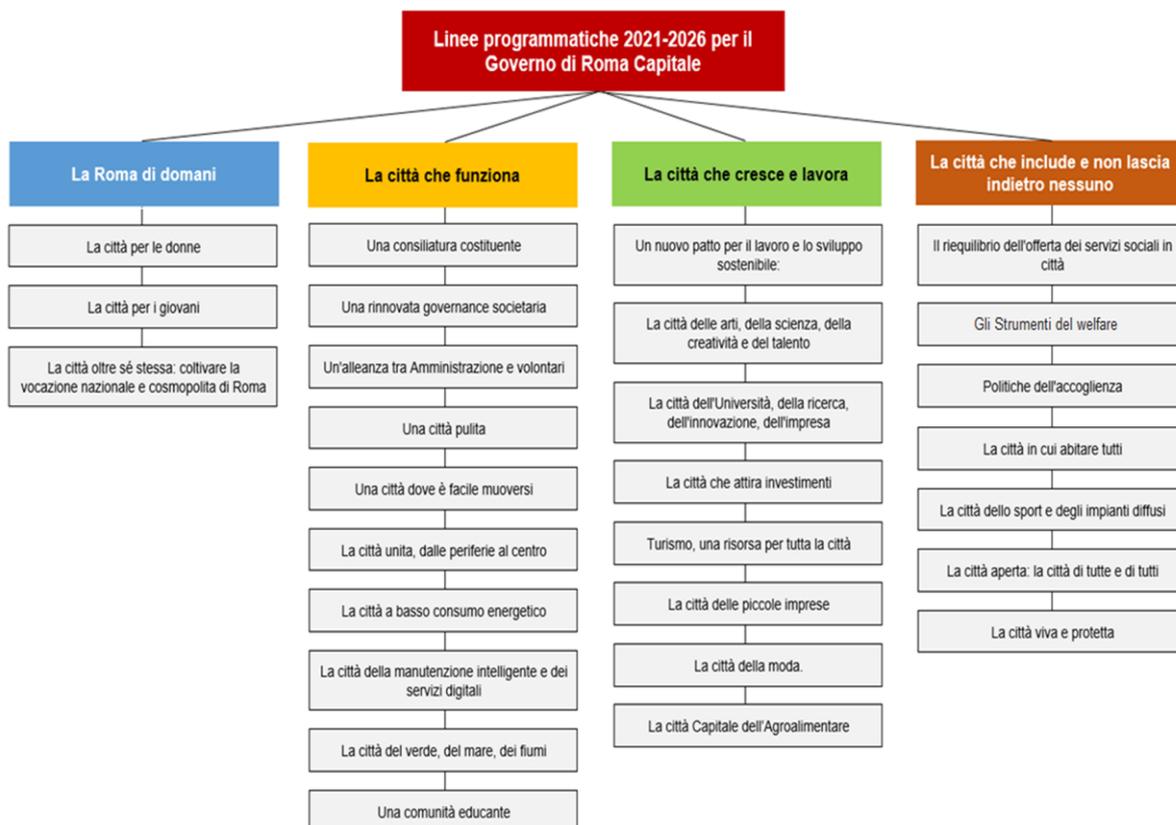
Il **Valore Pubblico**, inteso in **senso stretto**, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale 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.

2.1.1) L'albero delle priorità strategiche

Le priorità strategiche individuate a partire dal Programma di Mandato con declinato nelle linee programmatiche 2021-2026, approvate con la Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021 sono di seguito rappresentate:



Partendo dal Programma di mandato, i 4 ambiti di intervento sono declinati, in coerenza con le linee programmatiche approvate dall'Assemblea capitolina, secondo le direttrici e le politiche al fine di generare valore pubblico per la città e i cittadini. Nelle pagine seguenti è rappresentato in forma tabellare l'albero delle priorità strategiche.

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 sé 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 	<p>✓ Realizzare un sistema di gestione integrata dei rifiuti autosufficiente, tecnologicamente avanzato, basato sui principi dell'economia circolare</p>
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. 	<p>✓ 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</p>
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 	<p>✓ 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</p>
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) Riqualificazione 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 	<p>✓ Rendere la città unità connettendo le realtà separate e frammentate sotto il profilo economico, sociale ed infrastrutturale</p>
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 	<p>✓ 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</p>

Diretrici	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		
Diretrici	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

Direttrici	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	
Diretrici	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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento del livello di sicurezza effettiva e percepita dalla cittadinanza

Il Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)

In piena coerenza con la visione della città futura rappresentata dal programma di mandato, nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR, Roma Capitale ha elaborato una serie di progetti, afferenti ai settori Innovazione-Cultura-Turismo, Sostenibilità e Inclusione da realizzare secondo 9 direttrici strategiche.

Nella Tabella sottostante sono riepilogati i progetti finanziati con fondi PNRR, classificati nei diversi ambiti e direttrici strategiche. La tabella distingue, inoltre, i progetti di cui Roma Capitale figura quale soggetto attuatore dai progetti che, pur producendo impatti sul territorio capitolino, non vedono l'Amministrazione quale soggetto attuatore. Per i progetti di cui Roma è soggetto attuatore viene inoltre individuato il valore pubblico che si mira a generare grazie all'attuazione degli stessi.

Ambito	Innovazione, Cultura e Turismo			Valore Pubblico
Direttrici	Digitalizzazione	Cultura	Ricerca	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	Mobility as a Service	Caput Mundi	*****	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infrastrutture tecnologiche Abilitanti ✓ Control Room Unica ✓ Roma Data Platform ✓ Ridisegno servizi al cittadino
	Re-ingegnerizzazione e messa in sicurezza dei dati	Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura	*****	
	Normalizzazione servizi digitali	Interventi in parchi e ville storiche	*****	
	Caput Mundi Valorizzazione con tecnologia digitale dei grandi siti archeologici; Promozione visite guidate con digitalizzazione; Creazione App dedicate ai Turisti; Digitalizzazione immagini e progetti riguardanti l'EUR	Migliorare efficienza energetica di cinema, teatri e musei	*****	
Progetti di cui Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	Sviluppo Industria Cinematografica – Progetto Cinecittà	Ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità – Progetto Rome Technopole	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzazione di un polo multi-tecnologico e interdisciplinare ✓ Miglioramento competitività nel settore cinematografico ✓ Potenziamento centri di ricerca
	*****	*****	Potenziamento strutture di ricerca e creazione campioni nazionali di R&S	
	*****	*****	Partenariati estesi	

Ambito	Sostenibilità			Valore Pubblico
Direttrici	Mobilità circolare	Economia circolare- sistema Idrico	Efficientamento energetico e forestazione	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	Linea Tranviaria Termini-Venezia	*****	Demolizione e ricostruzione di un edificio scolastico con criteri green	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riqualficazione energetica scuole ✓ Efficientamento edifici ERP ✓ Chiusura Ciclo Rifiuti ✓ Nuovi autobus elettrici ✓ Tecnologie <i>internet of things</i> e servizi digitali per la mobilità
	Linea Tranviaria Palmiro Togliatti	*****	Realizzazione di 8 nuovi edifici scolastici – Asili Nido e Scuole dell'infanzia e di n. 3 Mense	
	Rinnovo green flotta TPL	*****	Riqualficazione, messa in sicurezza e adeguamento sismico di n. 8 plessi scolastici e scuole dell'infanzia e n. 1 palestra	
	Realizzazione di nuove Ciclovie Urbane	*****	Riqualficazione ed efficientamento energetica degli Edifici ERP	
	*****	Impianti trattamento carta e plastica	*****	
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	10 centri di raccolta	Piano di forestazione urbana	*****
	*****	Impianti trattamento acque e fanghi	*****	
	*****	Messa in sicurezza ammodernamento approvvigionamento idrico	*****	

Ambito	Inclusione			Valore Pubblico
Direttrici	Periferie	Inclusione sociale e lavoro	Sanità	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	3 Piani Urbani Integrati - PUI 3 Programmi Qualità Abitare - PINQUA	Sostegno a persone vulnerabili e anziani non autosufficienti Housing temporaneo Stazioni di posta Rafforzamento dei Servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione protetta anticipata Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini Percorsi di autonomia per persone con disabilità Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	*****	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuove Sedi Co-Working ✓ Rafforzamento offerta edilizia pubblica ✓ Case rifugio per le donne vittime di violenza ✓ Percorsi formazione digitale ✓ Rete Centri Orientamento Lavoro
	3 Interventi Sport e Inclusione sociale	Potenziamento dell'offerta di sport favorendo, al contempo, la rigenerazione di aree urbane svantaggiate per favorire l'inclusione e l'integrazione sociale, puntando sulle attività sportive	*****	
	Poli culturali, civici e dell'innovazione 21 biblioteche + 9 nuovi poli civici	*****	Interventi a titolarità Regione Lazio con ricadute dirette per il territorio della Città Metropolitana	

2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2024 – 2026

I documenti che formalizzano i contenuti della programmazione strategico-operativa 2024 – 2026 di Roma Capitale sono il DUP ed Il Bilancio, approvati con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 200 del 22 dicembre 2023.

Il Bilancio di previsione 2024 – 2026

L'Assemblea Capitolina con Deliberazione n. 200 del 22 dicembre 2023 ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 ed il correlato Documento Unico di Programmazione.

Grazie anche al maxiemendamento approvato il Bilancio sfiora complessivamente i 13 miliardi di euro, salendo in particolare a quota 5,48 miliardi di euro per la spesa corrente e ben oltre 2 miliardi per le spese destinate agli investimenti.

La **spesa corrente** stanziata ammonta a quasi 5 miliardi e mezzo di euro l'anno per il triennio, cui deve essere aggiunta le risorse già stanziate in finanziaria per il Giubileo, ed ancora non disponibili, e da ripartire in modo formale, dedicate a specifici interventi relativi all'accoglienza dei pellegrini e al loro impatto sui servizi ad esempio, maggior rifiuti da smaltire, più carico di trasporto pubblico, – risorse aggiuntive che non hanno lo scopo di aumentare le risorse per Roma Capitale, ma hanno lo scopo di far fronte a una domanda di servizi che aumenterà.

La **spesa in conto capitale** stanziata per l'anno 2024 è pari a circa 2 miliardi di euro, compreso il fondo pluriennale stimato. Le risorse PNRR ammontano a 212 milioni nel 2024, mentre le risorse statali stanziate per il Giubileo ammontano a 364 milioni.

Il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026

Il DUP 2024 – 2026 declina a livello strategico operativo le linee di governo del Sindaco compatibilmente con gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione.

Al fine di rendere più coerente la programmazione strategico-operativa con le linee di governo di Roma Capitale, la filiera di programmazione acclusa al DUP è stata oggetto di un processo di razionalizzazione e semplificazione, ad esito del quale a partire dalle 28 linee programmatiche e dai conseguenti 44 obiettivi strategici il numero degli obiettivi operativi è stato ridotto da 237 a 132.

La **spesa corrente** stanziata ammonta a quasi 5 miliardi e mezzo di euro l'anno per il triennio, cui devono essere aggiunte le risorse già stanziate in finanziaria per il Giubileo, ed ancora non disponibili, e da ripartire in modo formale, dedicate a specifici interventi relativi all'accoglienza dei pellegrini e al loro impatto sui servizi, ad esempio, maggior rifiuti da smaltire, più carico di trasporto pubblico, – risorse aggiuntive che non hanno lo scopo di aumentare le risorse per Roma capitale ma hanno lo scopo di far fronte a una domanda di servizi che aumenterà.

La **spesa in conto capitale** stanziata per l'anno 2024 è pari a circa 2 miliardi di euro, compreso il fondo pluriennale stimato. Le risorse PNRR ammontano a 212 milioni nel 2024, mentre le risorse statali stanziate per il Giubileo ammontano a 364 milioni.

Nonostante un grave quadro di sottofinanziamento, scaturito dalla notevole riduzione delle entrate registrata nel 2023 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale sulla doppia prima casa, dal mancato ristoro delle esenzioni introdotte sull'IMU degli immobili merce, dall'aumento dei costi dell'energia e dell'inflazione e, da ultimo, dalla spending review delineata dal Governo nell'ultima Legge di Bilancio, Roma Capitale è riuscita a definire un quadro programmatico volto a confermare e rafforzare il livello raggiunto negli ultimi due anni nell'erogazione dei servizi al cittadino. Ciò è stato possibile grazie ai lusinghieri risultati conseguiti per la crescente digitalizzazione dei servizi di riscossione, al loro efficientamento e alla rafforzata capacità di recupero dell'evasione.

A conferma di questo percorso di consolidamento dei conti c'è la crescita costante delle risorse di parte corrente che l'Amministrazione ha garantito nel corso dell'ultimo anno. A partire dalla spesa corrente prevista dal Bilancio 2023-25, cresciuta di oltre 200 milioni di euro sul 2023 e di quasi 100 sul

2024 e sul 2025 già con l'Assestamento di luglio 2023, oltrepassando stabilmente quota 5 miliardi complessivi. Adesso, rispetto a quello stesso assestamento, il nuovo progetto di Bilancio 2024-2026 prevede ulteriori incrementi di oltre 300 milioni per il 2024 e di oltre 400 per il 2025, superando abbondantemente i 5,4 miliardi complessivi.

Incrementi significativi sono previsti dal nuovo Bilancio in settori fondamentali del Welfare cittadino. Il Dipartimento Scuola, anche rispetto all'assestato 2023, registra un aumento considerevole dello stanziamento di fondi ordinari, di circa 6 milioni di euro.

Per quanto riguarda il Sociale, conferma e rafforza il cambio di passo rispetto ai servizi di assistenza domiciliare, di competenza dei Municipi. Ad esempio, per l'assistenza domiciliare diretta, già l'assestato del 2023 era aumentato rispetto al 2022 di circa 4 milioni di euro (da 75 a 79 milioni). Con questo progetto di bilancio vengono stanziati ulteriori 3 milioni circa nel 2024, salendo a circa 82 milioni di euro. Per l'assistenza domiciliare indiretta, l'assestato 2023 era già aumentato, rispetto al 2022, di circa 2 milioni di euro (da 21,3 milioni a 23,5 milioni) mentre con il progetto di bilancio vengono stanziati ulteriori 1,5 milioni, portando la previsione 2024 a circa 25 milioni di euro.

Stanziati inoltre 3 milioni di euro a copertura delle spese derivanti dal pagamento dei contributi e delle rette dei minori in affidamento con decreto dell'autorità giudiziaria presso istituti.

Numerosi dipartimenti ricevono risorse che vanno a rafforzare lo stanziamento pluriennale 2023 – 2025 e vengono individuati 10 milioni di euro per le maggiori spese energetiche sul Dipartimento CSIMU e quasi 33 milioni per l'incremento della contrattazione collettiva e di quella decentrata

2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale

Roma Capitale fa suo il concetto di valore pubblico inteso in senso ampio e 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:

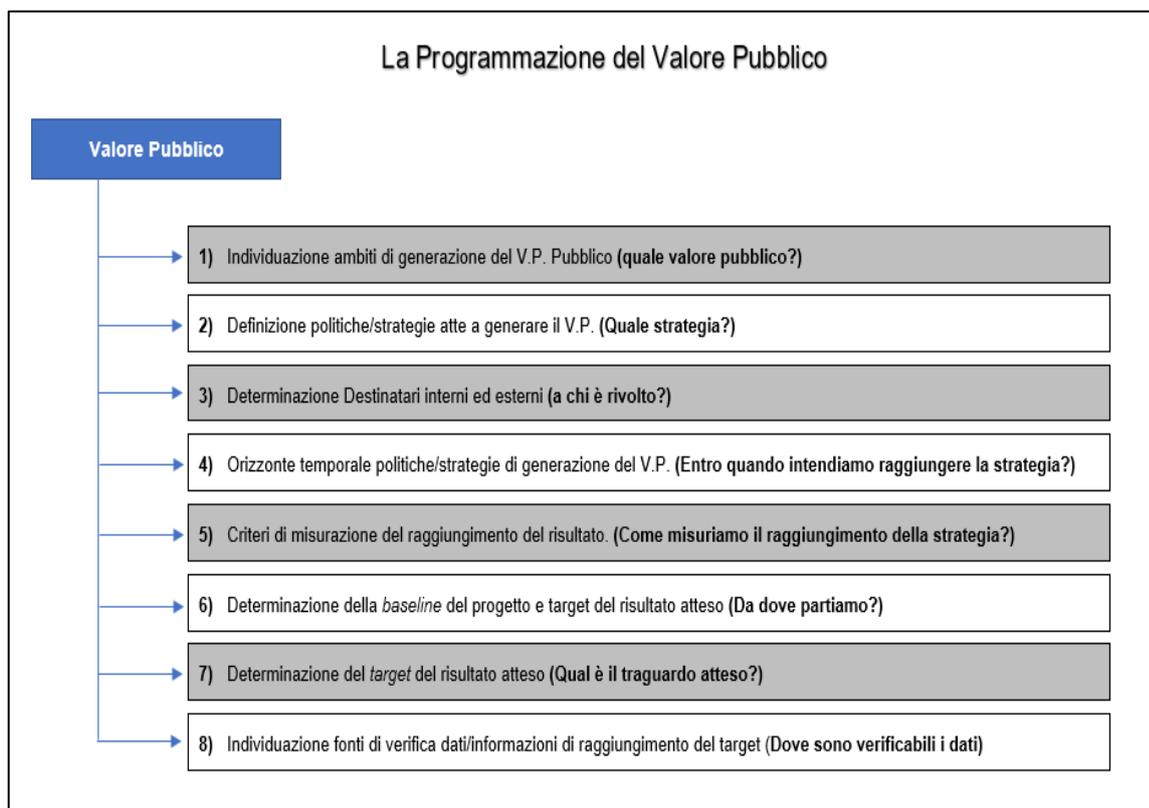
- all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato
- alla realizzazione dei Programmi e Progetti definiti nel PNRR
- all'efficientamento della macchina amministrativa capitolina implementazione delle misure di Accessibilità, Digitalizzazione Semplificazione, Trasparenza e Anticorruzione,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

Nella presente sezione si intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2024-2026 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'Amministrazione che giustificano gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto Roma Capitale ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Nelle pagine seguenti, sarà rappresentato, il valore pubblico generato in termini di risultati di lungo termine o di impatto verso il contesto di riferimento per effetto della realizzazione dei seguenti obiettivi prioritari:

- 1) Realizzazione del Termovalorizzatore di Roma Capitale;
- 2) Realizzazione della rete 5G.
- 3) Attuazione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS);

Tale esposizione è resa secondo le modalità definite nelle linee guida all'uso elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e rappresentate nella seguente figura:



1) Il Termovalorizzatore di Roma

Il Sindaco Roberto Gualtieri, in qualità di Commissario Straordinario di Governo per il Giubileo del 2025, ha approvato con ordinanza il Piano Rifiuti di Roma. Il primo cittadino della Capitale ha inoltre approvato l'ordinanza che autorizza l'apertura della manifestazione d'interesse per la realizzazione del termovalorizzatore, stabilendone la localizzazione. L'annuncio dell'approvazione del Piano Rifiuti e della costruzione del termovalorizzatore avviene in un contesto profondamente critico che è quello dell'emergenza rifiuti che da anni attanaglia la Capitale e ha già suscitato diverse polemiche e reazioni contrarie tra esponenti ambientalisti e di forze politiche.

Durante la procedura di Valutazione Ambientale Strategica (VAS) che precede l'approvazione del Piano Rifiuti definitivo, sono pervenute più di 600 osservazioni che hanno arricchito e migliorato il Piano, soprattutto rispetto al monitoraggio ambientale e sanitario. Tra le novità introdotte, l'istituzione di un Osservatorio di Piano, che supporterà il Commissario, garantirà un confronto continuo con il territorio e sarà assistito da un comitato scientifico con esperti di livello internazionale.

Il Piano che mira a rendere autonoma Roma per le diverse filiere dei rifiuti prevede un polo impiantistico in grado di assicurare la valorizzazione energetica della frazione di rifiuti non differenziabili garantendo al contempo anche la mitigazione delle emissioni climalteranti e la gestione dei rifiuti residuali prodotti dal trattamento di termovalorizzazione.

L'impiantistica realizzata consentirà il recupero di energia e calore dai rifiuti trattati favorendo l'indipendenza dall'uso esclusivo delle discariche come metodo di smaltimento dei rifiuti e conseguente riduzione delle emissioni di metano in atmosfera.

Verrà garantito un minore impatto ambientale rispetto ad altri impianti dei rifiuti in quanto il sistema a ciclo chiuso consente meccanismi di recupero e di ricircolo anche delle acque di processo.

L'impianto garantisce il monitoraggio delle emissioni al camino in tempo reale e tale presidio consente il blocco dell'esercizio in caso di anomalie a differenza delle discariche le cui emissioni diffuse non sono né monitorabili né riducibili.

Dall'uso di tale tecnologia di smaltimento, deriveranno benefici economici conseguenti all'abbattimento dei costi per la gestione dei rifiuti e parallelamente verrà prodotta energia direttamente immessa nella rete elettrica nazionale senza alcun ricorso a combustibili derivati da fonti fossili.

L'impianto di recupero energetico produce rifiuti residui che possono essere valorizzati e/o recuperati e pertanto non necessita di discariche di servizio.

Il minor ricorso alle discariche consente di evitare produzione di CO2 infatti, confrontando le emissioni da discarica attuali con quelle future, si passa da 470.260.091 kg CO2eq/anno (scenario zero) a 35.632.437 kg CO2eq/anno (scenario di piano)

Il Polo impiantistico in oggetto sarà essenzialmente composto da due macroaree funzionali:

1. L'impianto di Termovalorizzazione autorizzato con operazione R1, e capacità di trattamento pari a 600.000 ton/anno di Rifiuti;
2. L'impiantistica ancillare deputata alla gestione dei rifiuti residui decadenti dal trattamento termico, la mitigazione delle emissioni di anidride carbonica e l'ottimizzazione della distribuzione dei vettori energetici recuperati.

In dettaglio, l'impianto avrà una capacità di trattamento annua pari a 600.000 tonnellate strutturato in due linee con capacità di trattamento pari a 300.000 tonnellate/anno/ cadauna mentre gli impianti a corollario dell'attività di recupero energetico saranno costituiti da:

- Impianto di Inertizzazione delle ceneri leggere autorizzato per almeno 40.000 tonnellate/anno
- Impianto di Recupero Ceneri pesanti con capacità di trattamento di almeno 150.000 ton/
- Impiantistica sperimentale per "*Carbon Capture and Storage*"
- Impiantistica deputata alla distribuzione di calore e/o vettori energetici
- Ulteriore impiantistica e/o ulteriori annessi a corredo dell'impianto di termovalorizzazione (ad es. coperture con pannelli solari, mitigazioni a verde etc)

Il cronoprogramma definito per la realizzazione del termovalorizzatore entro l'estate del 2026 prevede le seguenti milestones:

CRONOPROGRAMMA AVVIAMENTO TERMOLAVORIZZATORE DI ROMA																																								
ATTIVITA'	2022				2023								2024								2025		2026																	
	Mese	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Predisposizione Documentazione Manifestazione d'Interesse																																								
Publicazione Avviso Manifestazione d'Interesse																																								
Presentazione Proposte Manifestazione d'Interesse																																								
Valutazione Proposte Manifestazione d'Interesse																																								
Dichiarazione di pubblico interesse della proposta e individuazione del promotore																																								
Predisposizione bando di gara																																								
Publicazione bando di gara																																								
Predisposizione offerte																																								
Valutazione offerte																																								
Stipula contratto																																								
Procedimento autorizzativo																																								
Progettazione esecutiva definitiva																																								
Realizzazione polo impiantistico																																								
Avviamento impianto																																								

Rappresentazione del valore pubblico. Il Termovalorizzatore:

1) *Quale Valore Pubblico? (Problemi o opportunità prioritari)*

La realizzazione del termovalorizzatore favorisce la diminuzione dei rifiuti portati in discarica con l'intento di raggiungere l'obiettivo "zero discariche".

Uno dei più evidenti vantaggi che porta è l'indipendenza di Roma Capitale nella gestione dei rifiuti urbani, in quanto tratterà i propri rifiuti autonomamente senza doversi affidare ad altre regioni o stati. Un traguardo atteso data la situazione emergenziale e critica di Roma Capitale nella gestione dei rifiuti, a partire dalla chiusura della discarica di Malagrotta (2013).

Inoltre, la realizzazione del termovalorizzatore permette di trattare 600.000 t/a producendo energia termica ed elettrica per i consumi cittadini.

Punto critico sono le ceneri residuali da trattamento termico e la produzione di CO₂ che però sono gestite e mitigate da impianti ancillari al termovalorizzatore.

Attraverso lo studio LCA, contenuto nel Piano di Gestione dei Rifiuti di Roma, di cui il Termovalorizzatore è un cardine, è stata comparata la situazione attuale a quella futura (dati 2030) seguendo il piano di gestione dei rifiuti di Roma Capitale che prevede la realizzazione del termovalorizzatore e di due impianti anaerobici e una raccolta differenziata al 65%. I risultati mostrano che, relativamente alle due categorie d'impatto ambientale GWP20 e consumo di risorse fossili, lo scenario di piano futuro presenta una diminuzione drastica degli impatti ambientali (-91,6% dei gas inquinanti) rispetto alla situazione impiantistica attuale. Tale risultato è determinato principalmente da:

- Riduzione dei trasporti;
- diminuzione del ricorso alla discarica;
- incremento di recupero di materia ed energia.

2) *Quale strategia? (Policy messa in campo)*

Le policy più inerenti al termovalorizzatore messe in atto sono:

- incremento della raccolta differenziata per le frazioni organiche e secche;
- recupero diretto di energia dai rifiuti residui indifferenziati: l'eliminazione del pretrattamento dei rifiuti indifferenziati permette di evitare il ricorso alla discarica;
- chiusura degli impianti di pretrattamento dei rifiuti indifferenziati e riqualificazione dei siti esistenti;
- l'impianto sarà realizzato adottando tecnologia BAT consolidata, per assicurare l'efficace implementazione per la risoluzione della situazione di emergenza e il trattamento dei flussi di rifiuti residui indifferenziati e scarti da RD. Abbattimento delle emissioni in atmosfera mediante l'adozione delle BAT;
- mitigazione delle emissioni di anidride carbonica mediante la sperimentazione di tecnologia di carbon capture and storage;
- recupero diretto di energia dai rifiuti residui, con conseguente significativa riduzione delle emissioni di gas climalteranti della gestione rifiuti complessiva per eliminazione del ricorso alla discarica e le associate emissioni di metano.

3) *A chi è rivolto? (Destinatari interni ed esterni)*

I principali beneficiari saranno cittadini e imprese, per una duplice ragione, la riduzione di emissioni di CO_{2eq} del 91,6% (rispetto allo scenario attuale che contempla l'utilizzo delle sole discariche), e la riduzione della Ta.Ri. in quanto gli operatori contemplati nell'A.T.O. di riferimento riusciranno a conferire i rifiuti in impianti di prossimità, ad una tariffa più bassa.

4) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (Tempi e fasi, eventuali)

Le tempistiche del progetto sono contemplate dal cronoprogramma, allegato alla Manifestazione di interesse riferita al Project Financing per il Termovalorizzatore, che prevede la conclusione della fase di autorizzazione entro aprile 2024, e la fase di progettazione, messa in opera e in esercizio entro ottobre 2026.

5) Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità)

Il raggiungimento dei target previsti all'interno del Piano, verranno monitorati attraverso l'utilizzo di indicatori di controllo con cui si potrà valutare l'efficacia delle scelte strategiche, degli obiettivi e delle Azioni di Piano nel contribuire al raggiungimento dei macro – obiettivi indicati dal Programma Nazionale e verificare l'efficacia delle azioni stabilite e messe in atto nel raggiungere gli obiettivi stabiliti dal Piano stesso.

I singoli e specifici indicatori riferiti agli 11 obiettivi di Piano sono analizzati puntualmente e correlati alle rispettive azioni, all'interno del quadro sinottico riportato al paragrafo 26.1 del Piano Rifiuti. Per ogni singolo obiettivo e indicatore vengono fissati periodicità di rendicontazione, stato di fatto e anno di riferimento per il raggiungimento dell'obiettivo.

6) Da dove partiamo? (Base di partenza)

Alla luce dei poteri conferitigli dal Decreto-legge n. 50 del 17 maggio 2022 - convertito in Legge n. 91 del 15 luglio 2022 - e dal successivo DPR 4 febbraio 2022 con il quale il Sindaco di Roma Capitale, Roberto Gualtieri, è stato nominato Commissario Straordinario di Governo al fine di assicurare gli interventi funzionali alle celebrazioni del Giubileo della Chiesa cattolica per il 2025 nell'ambito del territorio di Roma Capitale, allo stesso sono state assegnate anche le competenze regionali di cui agli artt. 196 e 208 del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 in materia di pianificazione del ciclo dei rifiuti nonché di approvazione dei progetti dei nuovi impianti per la gestione dei rifiuti, anche pericolosi (art.13).

Tra gli impianti di competenza commissariale si annovera il termovalorizzatore, quale impianto dedicato al trattamento dei rifiuti urbani residui indifferenziati derivanti dalla raccolta differenziata e non altrimenti recuperabili.

Al 2019 la quantità di rifiuti indifferenziati residui dopo le operazioni di raccolta differenziata è di 925.810 tonnellate. Negli impianti localizzati a Roma l'avvio a discarica supera il 60% dei rifiuti in uscita. Il valore di 25% rispetto ai rifiuti urbani (medio su tutti gli impianti di pretrattamento a servizio di Roma Capitale) è ottenuto poiché si ricorre al trattamento termico IN e Fuori Regione e a ulteriore pretrattamento. Sommato a quanto avviato a discarica da pretrattamento, questo porta la percentuale di rifiuti urbani avviati a discarica al 30%. L'obiettivo normativo è quello di arrivare al 10% nel 2035.

Ad oggi la situazione risulta essere la seguente:

- la gestione dei rifiuti indifferenziati residui presenta una notevole complicazione, sia per le operazioni di individuazione degli impianti non a disposizione di Roma Capitale sia per la conseguente elevata percorrenza dei veicoli di trasporto: la gestione risulta infatti basata sul pretrattamento svolto in una miriade di impianti (circa 15 al 2021) localizzati sia nel Comune di Roma sia Fuori Comune e Fuori Regione, che devono essere individuati di volta in volta sulla base di quanto prodotto a Roma nel corso dei mesi;
- grave carenza di impianti a servizio della gestione rifiuti di Roma Capitale;
- si evidenzia la forte dipendenza da impianti a gestione privata e localizzati Fuori Comune e Fuori Regione in tutti i tre sottoservizi;
- il sistema di gestione è lontano dall'autosufficienza;
- i rifiuti indifferenziati sono ancora avviati al 100% a pretrattamento: adottando una strategia non privilegiata dal programma nazionale gestione rifiuti, questo introduce una notevole complicazione

nella gestione, sia nel dover individuare di volta in volta gli impianti di destinazione finale disponibili a mercato sia nella conseguente elevata percorrenza per i trasporti alla destinazione finale;

- successive fasi di ulteriore pretrattamento sono condotte anche in impianti localizzati a grande distanza fuori regione;
- in conseguenza del massiccio pretrattamento, quantità massicciamente superiori agli obiettivi europei e nazionali (10% al 2035) sono avviate a smaltimento a discarica: il 30%;
- non si ha auto-sufficienza nel recupero da frazioni organiche da rd: impianti di compostaggio e gestione anaerobica prevalentemente localizzati fuori comune e fuori regione;
- l'impatto dei trasporti è significativo perché, la carenza di logistica intermedia impone la percorrenza di distanze elevate durante la raccolta rifiuti, la carenza di impianti di trattamento finale mantiene la necessità di avviare i rifiuti in impianti localizzati al nord e/o di percorrere numerosi passaggi tra gli impianti di gestione intermedia;
- mancata auto-sufficienza nel recupero di energia dai rifiuti indifferenziati: gli impianti di trattamento termico e recupero energetico sono prevalentemente localizzati fuori comune e fuori regione.

7) Qual è il traguardo atteso? (Situazione desiderata nel termine previsto)

- a) contribuisce alla sostenibilità nell'uso delle risorse e ad aumentare il rendimento ambientale del ciclo dei rifiuti;
- b) favorisce il riequilibrio del divario tecnico e socio-economico tra Roma Capitale e le realtà di benchmark per quanto riguarda la gestione dei rifiuti;
- c) contribuisce a rafforzare la consapevolezza e i comportamenti virtuosi degli attori economici e dei cittadini per la riduzione e la valorizzazione dei rifiuti;
- d) promuove una gestione del sistema dei rifiuti che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di neutralità climatica;
- e) raggiungimento dell'auto-sufficienza di trattamento nel territorio comunale per i rifiuti urbani;
- f) drastica riduzione del ricorso allo smaltimento a discarica mediante l'eliminazione del pretrattamento dei rifiuti in differenziati residui e la ottimale gestione degli scarti dagli impianti intermedi e finali;
- g) Ottimizzazione dei trasporti: eliminare le lunghe percorrenze di trasporto, sia per le frazioni organiche sia per i rifiuti residui pretrattati, grazie alla localizzazione degli impianti gestione finale all'interno del perimetro del comune di Roma;
- h) recupero energetico diretto a elevata efficienza dai rifiuti indifferenziati residui in impianti di trattamento termico che adottano tecnologie BAT consolidate. Le emissioni in atmosfera sono minimizzate mediante l'adozione delle BAT. Le emissioni di gas vengono minimizzate mediante la sperimentazione di tecnologia carbon capture and storage.
- i) il sistema gestione rifiuti ottimizzato contribuisce al progetto Roma capitale climate neutral;
- j) aumento del recupero di materia ed energia dai rifiuti speciali, con particolare attenzione ai rifiuti da costruzione e demolizione.

8) Dove sono verificabili i dati (Fonti per la verifica)

I dati sono reperibili dal Piano dei Rifiuti di Roma Capitale, dalla reportistica dell'Osservatorio di Piano, nonché dal sito di Open Data di Roma Capitale.

Stato avanzamento delle attività al 31 dicembre 2023

La realizzazione del termovalorizzatore rientra nel più ampio disegno delineato dal Piano Rifiuti di Roma e dal Piano industriale di Ama volti ad abbattere l'attuale dipendenza da impianti di soggetti terzi. Per il trattamento dei rifiuti prodotti nella Capitale, passando dall'attuale 15% a oltre il 70% di autosufficienza mediante la realizzazione, oltre al termovalorizzatore, di altri nuovi impianti per il trattamento di diverse frazioni.

Il nuovo asset impiantistico porterà a una riduzione significativa dei costi di trattamento e all'aumento dei ricavi dalla vendita dei materiali differenziati, con oltre 100 milioni di risparmi netti l'anno nel 2028.

In tale ambito, si sono concluse positivamente le conferenze di servizio per la realizzazione nelle aree di Rocca Cencia e Ponte Malnome di due impianti di selezione delle frazioni secche da raccolta differenziata da 200mila tonnellate complessive (carta e multimateriali) con un investimento totale di 43 milioni di euro.

A Cesano e a Casal Selce c'è l'obiettivo di realizzare 2 impianti per la digestione anaerobica della frazione organica (produzione di biogas e di ammendante per agricoltura), da 200mila tonnellate complessive, per un investimento di 59 milioni di euro ciascuno.

Oltre agli impianti principali, il Piano Industriale di AMA prevede che vengano realizzati altri 4 impianti "minori" per il trattamento dei materiali assorbenti, dei rifiuti tessili, delle "terre di spazzamento e degli olii esausti".

Potenziato il tritovagliatore di Acilia con una seconda linea di lavorazione entrata in funzione a febbraio 2023 (gemella di quella esistente, tratterà 4/500 t a settimana, per un totale di 800/1.000 t del sito). Questo consente di assicurare il pre-trattamento di tutta la produzione di indifferenziata di Ostia e del X Municipio. L'impianto è dotato di presse e attrezzatura per la filmatura, facilitando l'invio delle balle di rifiuti agli sbocchi esterni.

Parallelamente Acea va avanti anche con le procedure per la costruzione di 2 impianti di estrazione e upgrading a biometano del biogas prodotto dalla digestione anaerobica dei fanghi di depurazione presso i depuratori di Roma Est e Roma Nord, oltre a 2 impianti di essiccazione termica dei fanghi presso i depuratori di Roma Nord e Roma Sud. Il piano prevede, inoltre, la presenza di oltre 34 centri di raccolta di cui 21 nuovi (40 milioni di euro di investimento) distribuiti nei diversi Municipi.

È in via di conclusione il cantiere per il nuovo centro in via Cerroncino, nel VI Municipio, e sono stati approvati o sono in corso le procedure di approvazione di 5 nuovi centri di raccolta.

Nel primo anno di mandato, anche grazie all'ampliamento dell'orario, questi centri hanno avuto già 1 milione di accessi dove i cittadini hanno portato 50mila tonnellate di rifiuti tra ingombranti domestici, RAEE, oli vegetali e minerali, inerti edili e tessili

Con specifico riferimento al piano di realizzazione del Termovalorizzatore il cronoprogramma appare rispettato: Ad esito della chiusura – a marzo 2023 – della manifestazione d'interesse, la Commissione di valutazione, a giugno ha dato parere positivo alla proposta dell'ATI guidata da Acea.

A ottobre 2023 Acea ha approvato una rimodulazione del piano e a metà novembre 2023 è stato pubblicato il bando di gara. L'apertura dei cantieri è programmata per luglio del 2024 e l'avviamento dell'impianto entro l'estate del 2026.

Nell'ambito del Piano complessivo, rientra anche la definitiva chiusura, avvenuta ad aprile 2023 del TMB Rocca Cencia. Non appena fermato l'impianto che trattava 2.800 tonnellate di rifiuti/settimana è stata effettuata la bonifica della fossa di raccolta dei rifiuti, che era la causa principale delle emissioni odorigene dell'impianto. Allo stato questo sito prosegue la sua attività come luogo di trasferta e tritovagliatura - filmatura.

Per quanto concerne il TMB di via Salaria, messo fuori uso a dicembre 2018 da un vasto incendio, sono allo studio soluzioni per riqualificarlo come "Centro del Riuso per Roma", secondo una logica che legghi ciclo dei rifiuti, economia circolare, presenza del Fiume Tevere e del suo ecosistema e che riconnetta quel luogo nella trama del sistema di spazi attraversabili, abitabili e utilizzabili anche per iniziative varie dalle persone che vivono quel territorio.

Per ciò che concerne infine la ex discarica di Malagrotta, ad agosto 2023 sono stati pubblicati i bandi di gara per i lavori di chiusura e per la fase post operativa, con la messa in sicurezza di 50 milioni di tonnellate di rifiuti. A dicembre 2023, con le commissioni di valutazione in corso di svolgimento, un vasto incendio ha reso inutilizzabile il sito, imponendo all'Amministrazione capitolina di individuare temporanee soluzioni alternative per l'allocazione delle 500 tonnellate di rifiuti destinati giornalmente alla discarica.

2) Realizzazione, gestione, conduzione e manutenzione di infrastrutture di connettività abilitanti il 5G e il Wi-Fi nel territorio comunale di Roma Capitale.

La sfida della digitalizzazione della Città sarà concentrata sullo sviluppo delle infrastrutture “abilitanti” dei servizi innovativi della Smart City, come la rete 5G, con l’obiettivo di servire l’intero territorio con una capillarità idonea a veicolare i servizi digitali più esigenti in termini di risorse. Non sarà, quindi, limitata a un “semplice” rinnovamento tecnologico ma dovrà necessariamente prevedere una profonda e progressiva revisione dei sistemi tecnologici, del modello organizzativo e operativo, dando altresì corso a un processo di trasformazione culturale e di servizio orientato al digitale che risulta essere volano effettivo di cambiamento nelle organizzazioni digitalizzate. Per perseguire gli obiettivi attesi non si potrà prescindere dal coinvolgimento di diversi attori afferenti al mondo tecnologico, culturale e della ricerca per favorire sinergie operative.

Roma Capitale, allo stato attuale, dispone di una copertura radiomobile adeguata al fabbisogno tipico del consumer, in tecnologia prevalentemente 4G supportata da un’architettura di antenne tradizionali (Torri e Rooftops), che non sono in grado di accompagnare efficacemente lo sviluppo tecnologico del 5G, perché bisognerebbe aumentarne il numero in maniera significativa e/o aumentarne la potenza.

La copertura attuale realizzata dagli operatori mobili in tecnologia 5G presenta un’affidabilità discontinua, una capacità limitata e notevoli buchi di copertura, risultando insufficiente a supportare l’evoluzione dei servizi e le necessità dei cittadini. Inoltre, il traffico dati mobile è in forte aumento, a causa dei consumi degli smartphone e alla diffusione dei servizi IoT.

Lo scenario attuale richiede quindi un urgente ammodernamento delle reti dati mobili a Roma, tanto più considerando i prossimi eventi di Giubileo 2025 ed EXPO 2030.

Per consentire un maggior grado di connettività e digitalizzazione, la Città di Roma intende implementare un progetto di potenziamento e manutenzione delle infrastrutture di connettività abilitanti il 5G e il Wi-Fi nel territorio comunale di Roma Capitale.

Il progetto prevede la realizzazione di un’infrastruttura finalizzata a:

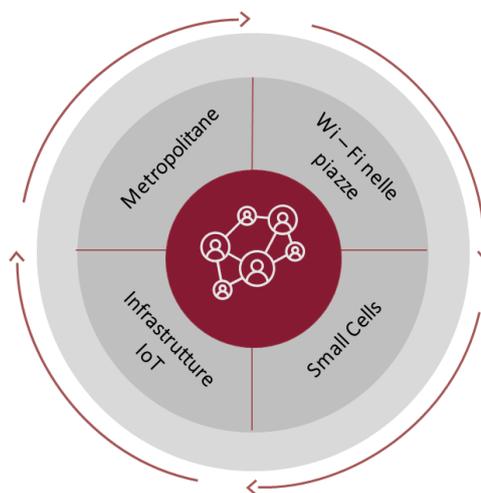
- Ripensare l’architettura di telecomunicazioni a supporto della rete di tutte le linee della metropolitana di Roma;
- Realizzare una rete estesa e capillare di Small Cell 5G ad alta capacità nelle principali piazze e strade della Città, con particolare attenzione ai luoghi interessati dal Giubileo 2025.

La tecnologia impiegata è rispettosa della sicurezza e della sostenibilità ambientale, in quanto il Sistema Small Cells, prevede ridotti consumi energetici e bassissime emissioni elettromagnetiche rispetto alle antenne tradizionali, assicurando anche un minore impatto urbano rispetto alle grandi stazioni radio realizzate su torri o tetti degli edifici.

- Realizzare una rete Wi-Fi pubblica e accessibile a tutti (cittadini, visitatori, pellegrini, imprese nel territorio comunale) nelle principali piazze della Città;
- Dotare l’infrastruttura di sensori e moduli IoT per lo sviluppo di soluzioni Smart City.

Tale investimento infrastrutturale andrà ad intervenire sulla copertura delle “aree bianche” dove anche la più semplice connessione può risultare complicata, diminuendo le disuguaglianze di quella che si definisce “digital divide” ossia la possibilità da parte del cittadino di accedere ad internet in una zona più che in un’altra, rendendo così Roma un territorio più interconnesso e digitale al pari di altre capitali europee. Il cittadino è il primo beneficiario dell’intervento in quanto vedrà un miglioramento nella sua quotidianità.

Il progetto nel dettaglio prevede:



- a) La copertura di tutte le linee della metro (A, B, C), sia delle stazioni che dei tunnel, in tutte le bande di frequenza (dal 700 fino al 3500 MHz)
- b) Lo sviluppo dell'infrastruttura per la copertura in tecnologia 5G della città, nell'intero territorio, abilitata ad ospitare tutti gli operatori mobili attivi per un complessivo potenziale di 6.000 punti di propagazione di segnale
- c) Lo sviluppo della rete di Free WiFi di Roma Capitale ad accesso *seamless* con circa 850 punti di presenza tecnologicamente avanzati (access point in WiFi6) distribuiti in 100 piazze (e vie adiacenti) di rilevanza pubblica, in aggiunta a tutti i punti di superficie di presenza delle insegne della Metro, trasformate in un access point WiFi/5G.
- d) L'abilitazione, attraverso la predetta architettura dello sviluppo di una rete di sensori *Internet of Things* distribuiti nelle strade e nelle piazze, in prossimità delle stazioni della Metro, nei corridoi di accesso della stessa, nelle banchine e sulle scale.

I benefici derivanti dalla realizzazione del progetto

- la piena connettività in tutti i punti nevralgici della città (metro, piazze, strade), già a partire dal Giubileo 2025.
- L'aumento della sicurezza pubblica grazie ai sistemi di videosorveglianza, con una nuova rete di telecamere sempre connesse e molto più numerose.
- L'abilitazione di un ampio portafoglio di servizi digitali forniti da Roma Capitale (Wi-Fi free, sensori di controllo ambientale nei punti di maggior traffico, e altri).

In generale, il progetto darà un impulso fondamentale alla realizzazione di una vera Smart City: la rete ad alta capacità, alta disponibilità e bassa latenza è infatti un elemento essenziale per realizzare, in modo efficace e sicuro, servizi smart nel settore pubblico come in quello privato.

Per i servizi pubblici, le applicazioni sono molteplici, a partire dall'implementazione di sistemi intelligenti di videosorveglianza per il controllo della sicurezza urbana e per la mobilità, per l'ottimizzazione del traffico cittadino e il monitoraggio dei flussi pendolari in ingresso e uscita dalla città.

Poi, la creazione di una nuova rete di monitoraggio delle condizioni dell'ambiente e della qualità del verde, con la distribuzione di sensori avanzati di rilevazione dei dati climatici e di qualità dell'aria.

Fondamentale anche la possibilità di andare sempre più verso una gestione smart del ciclo dei rifiuti, con applicazioni come l'ottimizzazione dei percorsi di raccolta, il monitoraggio dei livelli di rifiuti, l'utilizzo delle tecnologie per individuazione e contrasto dei depositi abusivi e altre.

Per quanto concerne le **tempistiche**, il cronoprogramma prevede la copertura della Metro A entro il 2024, della Metro B per entro il 2025 e della Metro C entro il 2026. I servizi Wi-Fi sulle 100 piazze saranno completati entro il giugno 2025, mentre l'installazione delle Small Cells su strade e piazze e altri punti avverrà tra il 2025 e il 2026

Un importante complemento delle nuove potenzialità offerte dal Piano #Roma 5G è la realizzazione di una nuova **Sala Operativa per la Sicurezza** per la Polizia Locale e il Dipartimento di Protezione Civile che contribuirà a riorganizzare e potenziare, rendendole sempre più efficaci, le attività di controllo della città anche in vista dei grandi eventi che si svolgeranno a Roma, con particolare riguardo al Giubileo 2025, o in casi di emergenze.

La nuova Sala sarà caratterizzata dall'utilizzo di tecnologie di intelligenza artificiale, dall'integrazione tra tutte le infrastrutture di comunicazione a disposizione dell'Amministrazione, dalla reingegnerizzazione e potenziamento del sistema di videosorveglianza, dalla gestione di sistemi di monitoraggio eterogenei nel segno dell'interoperabilità, e dall'integrazione con i sistemi di cybersecurity.

L'investimento complessivo è di oltre 14 milioni di euro. Il cronoprogramma per la realizzazione della Sala Operativa prevede un percorso che parte a ottobre 2023 per concludersi in poco più di un anno, entro il dicembre 2024.

Rappresentazione del valore pubblico. La Rete 5G:

1) Quale Valore Pubblico? (Problemi o opportunità prioritari)

Il progetto prevede la realizzazione di un'infrastruttura abilitante il 5G basata sull'architettura Small Cell, il cui scopo è il superamento dei limiti infrastrutturali imposti dai sistemi di radiocomunicazione presenti sul territorio di Roma per lo sviluppo di soluzioni smart city.

La nuova infrastruttura ha l'obiettivo di abilitare sistemi e servizi digitali innovativi per il monitoraggio ambientale e l'automazione dei sistemi tecnologici della città, oltre che per l'allestimento di soluzioni avanzate per la sicurezza, con il dispiegamento di un elevato numero di videocamere ad alto consumo di banda e di sistemi di radiocomunicazione di sicurezza per la Polizia Locale che consentano l'operatività anche in ambienti attualmente ciechi al sistema Tetra in dotazione al Corpo, come gli ambienti indoor della rete delle metropolitane. In particolare, i benefici ottenuti riguardano i seguenti temi:

- minor impatto ambientale, in quanto la nuova tecnologia produce un ridotto inquinamento elettromagnetico;
- minor consumo energetico;
- alta capacità di trasmissione dei dati;
- efficienza economica generale in quanto tutti i soggetti operatori possono operare contemporaneamente senza sovrapposizioni.

2) Quale strategia? (Policy messa in campo)

La strategia del servizio verrà attuata attraverso il ricorso ad un Partenariato Pubblico Privato, che prevede una concessione di 25 anni e la remunerazione del servizio avverrà sia dal mercato che dal concedente (Roma Capitale). Per la remunerazione sul mercato si provvederà alla vendita agli operatori di rete mobile dei seguenti servizi:

- Servizio Metro 5G;
- Servizio Outdoor 5G;
- Servizio Premium Wi-Fi;
- Servizio IoT.

3) A chi è rivolto? (Destinatari interni ed esterni)

Il progetto si rivolge a tutti gli stakeholders della Città (cittadini, imprese, turisti, pendolari, ecc.) che avranno a disposizione una connessione accessibile e più veloce per migliorare la connettività del cittadino e garantire alle imprese un'infrastruttura abilitante per nuovi servizi innovativi

4) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (Tempi e fasi, eventuali)

In virtù del fatto che il progetto inerente i sistemi di telecomunicazione 5g e small cells saranno finanziate parzialmente dal DL Aiuti, si prevede il completamento di tutte le opere entro il 2026. Nello specifico ci saranno degli stati di avanzamento dei lavori negli anni:

- 4° trimestre del 2023 (relativo al 29% delle opere);
- 2° trimestre del 2024 (relativo al 41% delle opere);
- 4° trimestre del 2024 (relativo al 54% delle opere);
- 2° trimestre del 2025 (relativo al 68% delle opere);
- 4° trimestre del 2025 (relativo all'82% delle opere);
- 2° trimestre del 2026 (relativo al 91% delle opere);
- 4° trimestre del 2026 (relativo al 100% delle opere).

5) Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità)

La concreta realizzazione del progetto può essere valutata attraverso una pluralità di indicatori, sia qualitativi che quantitativi. Il corretto raggiungimento della strategia potrà essere identificato attraverso l'efficacia della connettività, e quindi sulla velocità di trasmissione di dati e sulla velocità di navigazione per gli utenti, nonché il numero di servizi innovativi messi a disposizione dalle imprese.

Gli ulteriori parametri da utilizzare per la misurazione sono quelli identificati dall'ICityRank, che fornisce una classifica dei Comuni Italiani più digitali:

- Indicatore intensità WIFI (storico) - Punti per 100.000 abitanti;
- Indicatore Intensità WIFI aggiornato - Punti per 100.000 abitanti;
- Indicatore densità WIFI - Punti per kmq;
- Indicatore Comunicazione WIFI;
- Indicatore Collegamento a reti WIFI.

6) Da dove partiamo? (Base di partenza)

Roma Capitale, allo stato attuale, ha una copertura radiomobile adeguata al fabbisogno tipico del consumer, in tecnologia prevalentemente 4G supportata da un'architettura di antenne tradizionali (Torri e Rooftops), che hanno il limite di non riuscire ad accompagnare efficacemente lo sviluppo tecnologico del 5G, se non aumentandone in maniera significativa il numero e/o la potenza.

- La copertura attuale realizzata dagli operatori mobili in tecnologia 5G presenta un'affidabilità discontinua, una capacità limitata e notevoli buchi di copertura, risultando insufficiente a supportare l'evoluzione dei servizi e le necessità dei cittadini. Inoltre, il traffico dati mobile è in forte aumento, a causa dei consumi degli smartphone e alla diffusione dei servizi IoT.
- Lo scenario attuale richiede quindi un urgente ammodernamento delle reti dati mobili a Roma, tanto più considerando i prossimi eventi di Giubileo 2025 ed EXPO 2030

7) Qual è il traguardo atteso? (Situazione desiderata nel termine previsto)

Il progetto, da realizzarsi nella forma del Partenariato Pubblico Privato, prevede:

- La copertura di tutte le linee della metro (A, B, C), sia delle stazioni che dei tunnel, in tutte le bande di frequenza (dal 700 fino al 3500 MHz), per i servizi legacy 4G e 5G;
- Lo sviluppo dell'infrastruttura per la copertura in tecnologia 5G della città, basata su small cell, con oltre 1.500 punti di presenza sparsi sull'intero territorio abilitati ad ospitare tutti gli operatori mobili per un complessivo potenziale di 6.000 punti di propagazione di segnale, in aggiunta a tutti i punti di superficie di presenza delle insegne della Metro, che diventano di fatto punti visibili di presenza del 5G (Metro5G)
- Lo sviluppo della rete di Free WiFi con accesso seamless del Comune di Roma, con circa 850 punti di presenza tecnologicamente avanzati (access point in WiFi6) distribuiti in circa 100 piazze e vie adiacenti di rilevanza pubblica, in sovrapposizione a tutti i punti di superficie di presenza delle insegne della Metro, trasformate in un access point WiFi/5G;

Questa architettura abilita, tra l'altro, lo sviluppo di una rete di 5.000 telecamere e 6.400 sensori IoT del Comune di Roma, distribuiti nelle strade e nelle piazze, in prossimità delle stazioni della Metro, nei corridoi di accesso della stessa, nelle banchine e sulle scale, resa possibile dalla messa in opera delle componenti infrastrutturali e di connettività 5G e WiFi.

Per la componente Wi-Fi è prevista la completa integrazione con la rete DigitRoma WiFi, di cui la componente prevista nella proposta diventerebbe un'estensione da ricondurre all'interno di un'unica gestione.

8) Dove sono verificabili i dati (Fonti per la verifica)

I dati relativi alla rete 5G sono reperibili sul sito istituzionale di Roma Capitale nella sezione Open Data.

Stato avanzamento delle attività al 31 dicembre 2023

Il Progetto 5G è nato da una manifestazione d'interesse del maggio del 2022 e si è sviluppato con la proposta presentata dalla Società Boldyn Networks, è stato approvato con Delibera di Giunta Capitolina a marzo scorso e la conseguente gara d'appalto è stata aggiudicata il 2 agosto 2023.

Nel mentre, a gennaio 2023 con delibera di Giunta si è avviato il percorso di informazione e partecipazione consultiva per raccogliere eventuali richieste di modifica al Regolamento. Il percorso è terminato a maggio con diversi contributi raccolti.

Ad agosto 2023 passato in Giunta il "Regolamento per la localizzazione, l'installazione e la modifica degli impianti di telefonia mobile" per potenziare le reti e le tecnologie 5g applicabili ad ambiti come la sicurezza, la telemedicina, l'industria manifatturiera, la gestione dei mezzi di soccorso, il monitoraggio dello stato degli edifici e la valorizzazione dei beni culturali.

A Dicembre 2023 è stato stipulato il contratto che prevede l'avvio delle attività operative di realizzazione all'inizio del 2024, secondo il seguente cronoprogramma:

Entro il 2024

- Posa della fibra in 100 Piazze;
- Completamento della rete 5G nelle fermate della Metro A lungo il percorso giubilare;
- Realizzazione del 50% dei lavori relativi alla Metro B;

Giugno 2025

- Copertura delle altre fermate della Metro A;
- Realizzazione del 75% dei lavori della Metro B
- Realizzazione del 50% dei lavori della Metro C
- Completamento dei servizi Wi-Fi sulle 100 piazze, dell'installazione dei sensori e delle telecamere

Dicembre 2025

- Conclusione dei lavori per la Metro B
- Realizzazione del 75% dei lavori per la Metro C

Giugno 2026

- Conclusione dei lavori per la Metro C

Entro il 2027

- Conclusione dei lavori riferiti alle *small cells*

3) Attuazione del PUMS

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) è un piano strategico che sviluppa una visione di sistema della mobilità, con un orizzonte temporale di breve, medio e lungo periodo.

- Lo scenario di **breve periodo** è costituito dalle opere più urgenti e importanti per l'Amministrazione e per i cittadini della Capitale (residenti, city users, studenti fuori sede e turisti).
- Lo scenario di **medio periodo** contempla opere rilevanti che possono richiedere tempi di progettazione più lunghi dati dalla complessità dell'opera, ovvero avere un livello di priorità inferiore.
- Lo scenario di **lungo periodo** racchiude tutte le opere ritenute fattibili ed utili alla collettività, nell'ottica di mantenere al minimo l'impianto della rete metropolitana a quattro linee, già previsto dagli strumenti di pianificazione vigenti.

Il PUMS dapprima adottato da Roma Capitale con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 60 del 2 agosto 2019 è stato definitivamente approvato con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 14 del 22

febbraio 2022.

I principi ispiratori del PUMS sono l'*integrazione*, la *partecipazione*, la *valutazione* e il *monitoraggio*.

Il PUMS ha posto al centro i cittadini e la soddisfazione delle loro esigenze di mobilità, con un approccio trasparente, partecipativo e che ha previsto il coinvolgimento di tutti i portatori di interesse, fin dall'inizio del suo processo di definizione.

Con il PUMS si è operata una rivoluzione, dalla pianificazione dei trasporti alla mobilità sostenibile: è decaduto infatti l'approccio ex post sul traffico in quanto "criticità", ed è emersa come priorità la valutazione delle esigenze di spostamento delle persone e della relativa offerta di modalità di spostamento sostenibile

Le linee guida del Piano della Mobilità Sostenibile di Roma Capitale, che sono lo strumento che definisce i contenuti e le fasi dei processi che riguardano il PUMS, pongono in evidenza in particolare tre temi:

a) La presenza di una lista di **interventi infrastrutturali** già definiti dalla Giunta Capitolina e che sono relativi esclusivamente al potenziamento del trasporto pubblico. La scelta di tali opere invariati ha permesso di iniziare ad elaborare le progettazioni richieste nel corso degli anni dai cittadini. La progettazione di tali opere e la relativa richiesta di finanziamento è stata avviata parallelamente alla redazione del PUMS, che vedrà quindi tali opere come delle invariati.

b) La partecipazione e l'**acquisizione delle proposte dei cittadini** romani, dei city users, dei turisti e degli studenti fuori sede, tramite il portale creato appositamente e con **incontri sul territorio** al fine di recepire ulteriori suggerimenti dai cittadini.

c) Gli **indicatori di misura dei macro-obiettivi del piano** per la verifica della validità delle proposte avanzate nella composizione dello scenario di piano. Gli indicatori riguardano:

- Sostenibilità socio-economica
- Sostenibilità energetico-ambientale
- Efficacia ed efficienza del sistema di mobilità

Rispetto alle linee guida elaborate dal DFP ai fini della rappresentazione del Valore Pubblico, l'obiettivo in argomento può essere rappresentato come di seguito:

Rappresentazione del valore pubblico. Il PUMS:

1) Quale Valore Pubblico? (Problemi o opportunità prioritari)

Il Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile è un piano strategico che sviluppa una visione di sistema della mobilità necessario per:

- Garantire a tutti cittadini opzioni di trasporto per accedere alle destinazioni e ai servizi chiave della città;
- Migliorare le condizioni di sicurezza;
- Ridurre l'inquinamento atmosferico e acustico, le emissioni di gas serra e i consumi energetici;
- Aumentare l'efficienza e l'economicità dei trasporti di persone e merci;
- Contribuire all'attrattività del territorio e alla qualità dell'ambiente urbano.

È prevista una lista di interventi infrastrutturali che sono relativi al potenziamento del trasporto pubblico, tra cui il completamento del nodo ferroviario, la realizzazione di linee tranviarie, il prolungamento delle linee metropolitane, nonché la realizzazione di piste ciclabili. La progettazione di tali opere e la relativa richiesta di finanziamento è stata avviata, beneficiando dei fondi PNRR, Giubileo 2025, EXPO 2030, Fondi Nazionali, Ordinari e Privati.

Obiettivo finale del Piano è quello di migliorare le prestazioni della rete infrastrutturale esistente e futura, coordinando tutti gli interventi dagli altri Piani di Settore e dalle esigenze derivanti dalla pianificazione urbanistica o da piani e progetti di scala superiore

2) Quale strategia? (Policy messa in campo)

Le strategie di base, intese quali azioni programmatiche da attuare per gli interventi individuati dal Piano, sono le seguenti:

- Rendere il trasporto pubblico attraente per tutti;
- Rendere disponibile il mezzo giusto al momento giusto;
- Favorire una consapevolezza per una nuova cultura della mobilità;
- Disinquinare attraverso un trasporto ecocompatibile;
- Favorire l'innovazione tecnologica;
- Favorire la gerarchizzazione del sistema dei trasporti;
- Favorire azioni di controllo della domanda di mobilità;
- Promuovere e sostenere la mobilità ciclabile e pedonale.

3) A chi è rivolto? (Destinatari interni ed esterni)

Il PUMS ha posto al centro i cittadini e la soddisfazione delle loro esigenze di mobilità, con un approccio trasparente, partecipativo e che ha previsto il coinvolgimento di tutti i portatori di interesse, fin dall'inizio del suo processo di definizione

4) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (Tempi e fasi, eventuali)

L'accesso ai fondi comporta un cronoprogramma con scadenza ultima al 2030. Risulta però necessario specificare che il PUMS verrà aggiornato nei prossimi anni tenendo conto delle nuove e diverse esigenze dei cittadini, delle imprese, di nuove tecnologie ed innovazioni

5) Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità)

È possibile misurare la strategia attuata attraverso i seguenti indicatori:

- popolazione servita da stazioni metro nel raggio di 500m;
- numero di colonnine per la ricarica per veicolo elettrico;
- % Veicoli circolanti a motore con impatto ambientale ridotto (EURO 6, GPL, Metano, Elettrici);
- km di piste ciclabili;
- estensione aree pedonali;
- distanza media percorsa con veicoli in sharing (Macchine, Motorini, Bici, Monopattini, etc.) per utilizzo;
- presenza di una Control Room per il monitoraggio della mobilità cittadina.

6) Da dove partiamo? (Base di partenza)

Roma, come molte altre città occidentali, si trova ad affrontare l'obsolescenza degli impianti fissi del trasporto pubblico realizzati nella seconda parte del Novecento, senza però averne realizzati di nuovi. Se si esclude la diramazione della linea B1 e la linea C della metropolitana, tutt'ora incompleta nella parte centrale, negli ultimi anni la città non ha avviato nessuna nuova istanza progettuale relativamente alle grandi infrastrutture.

D'altra parte, a causa del grave ritardo accumulato negli investimenti, l'amministrazione di Roma Capitale fatica a garantire non solo i servizi essenziali, ma anche quegli interventi di manutenzione indispensabili a mantenere, se non a ripristinare, la piena funzionalità delle infrastrutture di trasporto esistenti. La loro conservazione in piena efficienza non solo è fondamentale per assicurare standard essenziali di qualità della vita di cittadini e utenti, ma è il terreno imprescindibile su cui innestare ogni azione di rigenerazione urbana e di sviluppo futuro della città.

Il trasporto Pubblico di massa, non raggiungendo tutti i punti della città di Roma, viene messo in secondo piano rispetto ai veicoli privati, che godono, proprio per questo motivo, di una preferenza nei bisogni dei cittadini.

7) Qual è il traguardo atteso? (Situazione desiderata nel termine previsto)

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile si impegna a definire degli interventi di adeguamento e ammodernamento dei servizi di trasporto pubblico, di attuazione delle politiche di mobilità, di incentivazione delle modalità a basso o nullo impatto ambientale e di mobilità condivisa. La situazione desiderata è quella nella quale le azioni adottate assicureranno standard essenziali di qualità della vita ai cittadini ed una rigenerazione urbana della città di Roma.

8) Dove sono verificabili i dati (Fonti per la verifica)

I dati sono reperibili dall'aggiornamento del P.U.M.S., nonché dal sito di Open Data di Roma Capitale.

Stato avanzamento delle attività al 31 dicembre 2023

Nel corso del 2023 i competenti Uffici di Roma Capitale hanno portato avanti le attività nel pieno rispetto dei programmi. Di seguito si riassumono le attività realizzate in ordine al PUMS.

a) Impianti di Ricarica

Nel corso del solo 2023 sono state istruite, indette e svolte dall'ufficio Ufficio Mobilità Elettrica - Impianti di Ricarica 8 Conferenze di Servizi in ordine a n. 540 impianti di ricarica analizzati di cui 268 approvati.

Il numero di Impianti per cui è stata emessa la Determinazione Dirigenziale di Concessione dell'occupazione degli spazi e delle aree pubbliche e di Istituzione di Disciplina di Traffico degli impianti di pubblico accesso adibiti esclusivamente alla ricarica di veicoli alimentati ad energia elettrica dal 1° gennaio 2023 è pari a 76.

b) Linea tranviaria Termini – Vaticano – Aurelio (TVA)

L'intervento, cofinanziato dal PNRR nell'ambito dell'Investimento "Sviluppo trasporto rapido di massa" (M2C2-I.4.2), ha un valore complessivo di oltre 293 milioni di euro (comprensivo della fornitura di tram) ed è finalizzato a integrare il sistema tranviario esistente in connessione con le linee metropolitane in esercizio (linea A, linea B) e di prevista realizzazione (linea C, linea D).

La nuova infrastruttura consentirà di collegare il nodo di interscambio di Piazza dei Cinquecento – Termini con la zona ovest della città, realizzando un trasporto di superficie sostenibile e di alta capacità, con sostituzione di diverse linee di autobus, riduzione degli agenti inquinanti e miglioramento degli standard di servizio al pubblico.

Nel corso del 2023, in relazione alla linea tranviaria in argomento, si è proceduto all'assegnazione della progettazione definitiva ed esecutiva, nonché alla realizzazione di opere per un valore di oltre 146 milioni di euro.

c) Linea tranviaria Viale Palmiro Togliatti

La procedura rientra nell'ambito dell'Investimento PNRR "Sviluppo trasporto rapido di massa" (M2C2-I.4.2) finalizzato a integrare e rafforzare il sistema tranviario esistente, realizzando un trasporto di superficie sostenibile con riduzione degli agenti inquinanti e miglioramento degli standard di servizio al pubblico.

La nuova infrastruttura, per un importo complessivo di 194 milioni di euro (finanziato in parte dal PNRR e in parte dal Ministero dei Trasporti), una volta realizzata, consentirà di collegare, lungo il suo percorso di circa 8 km, il nodo di interscambio di Ponte Mammolo (linea B) con Subaugusta (linea A) lungo viale Palmiro Togliatti e svolgerà una fondamentale azione drenante del carico di utenti che, attraverso la linea C, saranno interessati a raggiungere le altre reti (metro B, metro A), evitando di gravare sui nodi di S. Giovanni (metro A e C) e della Stazione Termini (metro A e B).

Nel corso dell'anno si è proceduto all'assegnazione della progettazione esecutiva, al coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori di realizzazione della linea tranviaria Viale Palmiro Togliatti

d) Realizzazione del nuovo deposito tranviario in Roma, Via Gino Severini.

L'intervento (per complessivi circa € 100.000.000,00), articolato su circa 60.000 mq per una capacità di ricovero idonea al supporto logistico di una flotta compresa fra 70 ed 80 tram, prevede:

- un impianto di deposito completo di tutte le infrastrutture necessarie per il ricovero e la manutenzione dei veicoli;
- un raccordo di servizio a doppio binario dal deposito fino all'intersezione con viale Palmiro Togliatti;
- opere di viabilità e di adeguamento destinate a regolare il transito veicolare;
- l'accesso alle funzioni insediate lungo il percorso dei binari di raccordo;
- la realizzazione di una rotatoria necessaria per consentire, in condizioni di regolarità e sicurezza, la circolazione all'incrocio tra via Severini, via Campigli, Piazza Pino Pascali.

Si è proceduto alla pubblicazione della gara euro-unitaria per la realizzazione del nuovo deposito tranviario in Roma, Via Gino Severini, intervento finanziato con Decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministero per gli Affari regionali e autonomie del 31 agosto 2022 e con D.P.C.M. 8 giugno 2023.

e) Acquisizione e istruttoria del progetto di fattibilità tecnico- economica di 7 linee tranviarie del PUMS

L'intervento (per complessivi circa € 100.000.000,00), articolato su circa 60.000 mq per una capacità di ricovero idonea al supporto logistico di una flotta compresa fra 70 ed 80 tram, prevede:

- un impianto di deposito completo di tutte le infrastrutture necessarie per il ricovero e la manutenzione dei veicoli;
- un raccordo di servizio a doppio binario dal deposito fino all'intersezione con viale Palmiro Togliatti;
- opere di viabilità e di adeguamento destinate a regolare il transito veicolare;
- l'accesso alle funzioni insediate lungo il percorso dei binari di raccordo;
- la realizzazione di una rotatoria necessaria per consentire, in condizioni di regolarità e sicurezza, la circolazione all'incrocio tra via Severini, via Campigli, Piazza Pino Pascali.

Si è proceduto alla pubblicazione della gara euro-unitaria per la realizzazione del nuovo deposito tranviario in Roma, Via Gino Severini, intervento finanziato con Decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministero per gli Affari regionali e autonomie del 31 agosto 2022 e con D.P.C.M. 8 giugno 2023.

4) Attuazione Interventi - Missione M5C2 del PNRR: I Piani Urbani Integrati (PUI) e i Programmi Innovativi Nazionali per la Qualità dell'abitare (PINQuA)

Nell'ambito della Missione M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore, sono stati inseriti i progetti per l'inclusione e la coesione, fra i quali avranno una importante rilevanza come "Valore pubblico" gli interventi dei PUI – Piani Urbani Integrati e dei PINQuA – Programma Innovativo sulla Qualità dell'Abitare.

Attraverso la rigenerazione urbana di alcune zone di Roma Capitale particolarmente "fragili" da un punto di vista sociale, tali interventi avranno come scopo primario l'inclusione e la protezione delle fasce più deboli della popolazione residente in contesti urbani degradati e periferici e no.

La proposta di Roma Capitale si è orientata all'individuazione di specifici territori che comprendessero aree e insediamenti di proprietà pubblica ove realizzare progetti integrati di rigenerazione urbana per rispondere al degrado sociale e culturale che spesso li caratterizzano.

I) Investimento 2.2 – Progetti Programma PUI- Piani Urbani Integrati (Amministrazione Titolare: Ministero dell’Interno - Beneficiario: Città Metropolitana di Roma Capitale)

I Piani Urbani Integrati (PUI) sono investimenti previsti nell’ambito del PNRR che puntano a migliorare le periferie delle aree delle Città Metropolitane attraverso nuovi servizi per i cittadini, interventi di riqualificazione e rigenerazione, trasformando così i territori più vulnerabili in smart city e realtà sostenibili.

La Città metropolitana di Roma Capitale è beneficiaria di 5 PUI i quali prevedono un insieme coordinato di interventi finalizzati complessivamente al raggiungimento degli obiettivi di inclusione e coesione, previsti dalla normativa nazionale e dall’Unione Europea e prevedono la realizzazione di interventi organizzati “a rete”, sulla base di strategie tematiche di area vasta, sotto la regia ed il coordinamento della Città metropolitana.

Roma Capitale è il soggetto attuatore di 3 dei 5 PUI di cui sopra

- Polo della Solidarietà Corviale
- Polo del Benessere Santa Maria della Pietà
- Polo della Sostenibilità – Mobilità ed Energie Tor Bella Monaca

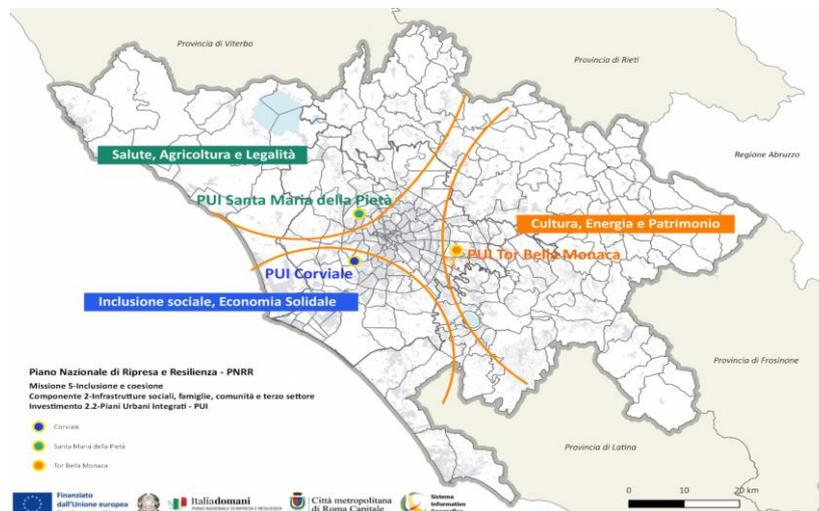
1) Quale Valore Pubblico? (Problemi o opportunità prioritari)

Obiettivo primario dei Piani Urbani Integrati, inseriti nella Missione 5 del PNRR e successivamente declinati dal D.L. 152/2021, convertito in Legge 233/2021, è il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche esistenti con lo scopo di un miglioramento della qualità di vita promuovendo processi di rivitalizzazione sociale e imprenditoriale in contesti e ambiti territoriali di maggiore vulnerabilità sociale e materiale degli abitanti.

2) Quale strategia? (Policy messa in campo)

Dopo un lavoro di attenta ricognizione, nel quale sono stati individuati diversi ambiti territoriali suscettivi di tali interventi, l’Amministrazione Comunale ha selezionato tre grandi insediamenti di proprietà pubblica che, per le loro caratteristiche, siano idonei a costituire un volano di promozione sociale del territorio, attraverso il PNRR e che siano, altresì, rispondenti ai requisiti di legge preordinati per l’erogazione dei fondi (art. 21 comma 7 del D.L. n. 152 del 6 novembre 2021, convertito in Legge n. 233 del 29 dicembre 2021).

La Giunta Capitolina, con Memoria n. RC 2635 del 26.01.2022, ha individuato nelle aree urbane di Santa Maria della Pietà, Tor Bella Monaca – Tor Vergata e Corviale i 3 progetti da candidare per ricevere i finanziamenti del PNRR sui Piani integrati che passano attraverso la Città Metropolitana, destinandoli a tre quadranti importanti e popolosi del territorio comunale. Sono interessate due grandi aree di edilizia pubblica residenziale (Corviale e Tor Bella Monaca) e un pezzo di città sottoutilizzata e parzialmente dismessa che deve essere recuperata totalmente (Santa Maria della Pietà).



Le Progettualità finanziate sono le seguenti:

1. Santa Maria della Pietà – Municipio XIV:

- Interventi sui Padiglioni del Municipio XIV;
- Interventi sui Padiglioni ASL Regione Lazio;
- Interventi sul Parco Monumentale;
- Recupero Ambientale Villaggio Lombroso.

2. Tor Bella Monaca – Tor Vergata – Municipio VI:

- Riqualificazione ed efficientamento energetico del comparto R5;
- Piste ciclabili e riqualificazione dello spazio pubblico.

3. Corviale – Municipio XI:

- Incubatore d'impresa INCIPIT e Centro Civico Nicoletta Campanella
- Testata trancia H e piazzetta delle arti e dell'artigianato
- Completamento del Palazzetto dello sport in via Maroi e Parco sportivo
- Parco Est e Parco Ovest
- Trancia H e sale condominiali

I criteri individuati per la selezione degli ambiti per i Piani Integrati prevedono:

- il rispetto del limite di legge dell'IVSM (99,2), che valuta l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica;
- la sussistenza di una pluriennale programmazione diffusa ed integrata di interventi pubblici e privati dove, tuttavia, la realizzazione delle opere pubbliche connesse agli strumenti di pianificazione attuativa non sia stata completata, o risulti totalmente inattuata per mancanza di risorse pubbliche, o per la mancata attivazione degli interventi privati stessi (che, tramite gli oneri di urbanizzazione, contribuivano al finanziamento delle opere pubbliche);
- l'esistenza di iniziative comunali o regionali/sovraordinate di rilancio del patrimonio edilizio pubblico, già avviate o programmate;
- la presenza di un progetto di recupero e ristrutturazione di complessi di edilizia pubblica attorno al quale strutturare una rete di interventi diffusi che possano migliorare l'offerta di servizi e spazi verdi, l'integrazione sociale e culturale e la qualità dell'abitare;
- una conformazione morfologica dell'impianto urbano tale da consentire un insieme ordinato ed integrato di interventi di riqualificazione da attuarsi sul patrimonio edilizio e sugli spazi pubblici, organizzati quali progetti unitari e non come una costellazione di azioni autonome sul territorio.

In tutti e tre i casi la selezione degli ambiti è coerente con le previsioni e il disegno urbano tracciato dal Piano Regolatore di Roma Capitale, che vede tra i principi strutturanti dell'assetto urbanistico della città lo sviluppo di un modello policentrico (Centralità urbane e metropolitane) e la promozione di iniziative per la riqualificazione della città periferica svantaggiata attraverso i Programmi Integrati.

Infatti, il PRG vigente qualifica il complesso di Santa Maria della Pietà e il Campus universitario di Tor Vergata quali Centralità Urbane, ed inserisce i quartieri residenziali di Corviale e Tor Bella Monaca tra gli ambiti per Programmi Integrati della Città Consolidata; pertanto, gli interventi previsti nel Piano Integrato di cui trattasi, finalizzati alla rigenerazione urbana tramite interventi di efficientamento energetico e recupero degli immobili e del parco dell'ex Ospedale psichiatrico, di proprietà integralmente pubblica, sono conformi alle previsioni del PRG.

3) A chi è rivolto? (Destinatari interni ed esterni)

Corviale:

L'area del Piano Integrato Corviale ha una popolazione residente pari a 15.870 abitanti (dato anagrafe Roma Capitale al 31/12/2020) con indici di marginalità, esclusione e disagio sociali di molto superiori alla media cittadina.

Tor Bella Monaca – Tor Vergata:

Il bacino di popolazione che beneficia dell'intervento corrisponde ai residenti della parte del territorio del Municipio 6 interessata dal Piano Integrato Tor Bella Monaca – Tor Vergata pari a una popolazione di 106.491 abitanti. Beneficiano in modo diretto, nello specifico:

- 836 famiglie pari a circa 2.500 abitanti per l'intervento edilizio di Riqualificazione ed efficientamento energetico del Comparto R5 di via dell'archeologia;
- 10.700 abitanti circa per la riqualificazione degli spazi aperti e 1.750 abitanti per la creazione di nuovi servizi pubblici.

Tra i destinatari del progetto "Connessioni ciclopedonali tra Tor Bella Monaca e Tor Vergata", si considera principalmente la popolazione residente, che si sposta all'interno del territorio.

Santa Maria della Pietà:

Il bacino territoriale che beneficia dell'intervento del Piano Integrato Santa Maria della Pietà è quantificabile nell'intero settore urbano nord ovest della città, comprendente i Municipi 13 e 14 di Roma Capitale, con una popolazione totale residente pari a 316.777 abitanti (dati demografici Roma Capitale aggiornati al 31 dicembre 2020). Per l'elevata accessibilità dell'ambito e per le funzioni attrattive di livello urbano e metropolitano presenti nel contesto, il Piano Integrato potrà coinvolgere l'intera città di Roma e i comuni limitrofi del quadrante nord, sulle direttrici Cassia e Flaminia.

4) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (Tempi e fasi, eventuali)

Tutti gli interventi dovranno essere conclusi, compresa la fase di collaudo, entro il 31 marzo 2026.

5) Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità)

Il raggiungimento della strategia sarà misurato sia in funzione del raggiungimento di Milestones e dei Target, che prevedono scadenze stabilite a livello europeo e nazionale relativamente all'Iter attuativo, ma anche attraverso la rendicontazione di Indicatori Comuni, di Indicatori di Target e Indicatori di Output.

Gli Indicatori Comuni saranno misurati in termini di:

- Risparmi sul consumo annuo di energia primaria (Indicatore comune: C1);

gli Indicatori di Target saranno misurati in termini di:

- MQ di superficie oggetto di intervento (Indicatore target T0045)
- N. interventi/progetti completati (Indicatore target T0157)
- N. unità abitative ERP (edilizia residenziale pubblica) oggetto d'intervento (Indicatore target T0286);
- N. unità abitative ERS - (edilizia residenziale sociale) oggetto d'intervento (Indicatore target T0287);
- Spazi pubblici che beneficiano di un sostegno (Indicatore target T0291);

gli Indicatori di Output saranno misurati in termini di:

- N. unità abitative con classificazione del consumo energetico migliorata (Indicatore Output O131)

6) *Da dove partiamo? (Base di partenza)*

Corviale:

Il Piano Integrato per l'ambito territoriale Corviale si estende all'interno del Municipio XI ed è compreso tra il sistema fluviale della riva destra del Tevere a sud, la Riserva Naturale "Valle dei Casali" ad est (774 ha circa) e la Riserva Naturale "Tenuta dei Massimi" ad ovest (470 ha circa) ed è attraversato in direzione est-ovest dalla storica via Portuense.

Sul versante sud di via Portuense si innestano i tre assi di via del Fosso della Magliana, via delle Vigne e via del Trullo che raggiungono la valle del Tevere, delimitando altrettanti settori urbani che da ovest verso est vanno progressivamente densificandosi in un sistema discontinuo scarsamente collegato e integrato nelle sue parti.

In questo sistema urbano a media densità, sono presenti diversi insediamenti di edilizia residenziale pubblica, tra i quali spicca, per dimensioni e caratteristiche architettoniche, il complesso del Corviale di proprietà dell'ATER, lungo circa 1 km e realizzato nei primi anni '80, all'interno dell'omonimo Piano di Zona n. 61, dal Progettista Arch. Mario Fiorentino.

L'intero insediamento è stato oggetto di numerosi progetti di ristrutturazione edilizia e di integrazione socio-culturale grazie ai finanziamenti regionali e comunali e alle attività delle associazioni locali e dell'Università, che hanno portato al recupero degli spazi occupati del Piano servizi (4° piano), alla ristrutturazione del complesso scolastico di via Mazzacurati, alla progettazione del *Farmer's Market* e alla promozione di iniziative culturali per il riuso degli spazi pubblici inutilizzati. Con il progetto di riqualificazione del quarto piano del 'Serpentone', la Regione con ATER ha investito oltre 20 milioni di euro.

Dalla predominante componente residenziale di questa parte di città discendono le principali criticità, riconducibili ad un generale stato di degrado che impedisce la crescita del senso di appartenenza ai luoghi e che, insieme alle evidenti carenze infrastrutturali, di trasporto pubblico su ferro, di servizi e di cattivo stato di manutenzione delle relative strutture, restituisce una diffusa percezione di scarsa qualità urbana, data soprattutto dalla mancanza di spazi rappresentativi e dalla coesistenza di tessuti edilizi eterogenei sia di origine spontanea che pianificata.

Tor Bella Monaca – Tor Vergata:

Il quartiere di Tor Bella Monaca è stato interessato da un processo di riqualificazione generale che negli anni Novanta ha investito soprattutto il quadrante orientale della città, sviluppato nell'ambito di programmi nazionali e comunitari (Art. 11 legge 493/93, Programma Urban), che hanno destinato finanziamenti pubblici e privati alla realizzazione di aree verdi, di servizi e di infrastrutture, solo in minima parte attuati.

Il quartiere di edilizia residenziale pubblica di Tor Bella Monaca, frutto dell'attuazione del P. di Z. 22 - Tor Bella Monaca (Progetto Urbanistico: Canali, Visentini, Leone 1980), è stato realizzato con i fondi del piano di emergenza Andreatta (art. 8 L. 25/80), programma straordinario che assegnava a TBM quasi il 90% dei fondi (175 mld) destinati a Roma per nuove abitazioni, al fine di sopperire all'emergenza abitativa per le famiglie soggette a sfratto.

Il programma è stato realizzato in soli due anni (1981-1983) secondo un rigido programma edilizio, realizzato tramite concessione del Comune di Roma, al Consorzio Tor Bella Monaca, costituito da ISVEUR Consorzio Cooperative Costruzioni, Interdil Lazio e Roma, Consorzio Nazionale tra Cooperative di Produzione e Lavoro.

Le tipologie edilizie prevalenti sono case a torre di 15 piani e case in linea di 4-5 piani, in configurazioni a corti aperte sulla campagna e in stecche parallele allineate alle giaciture dei tessuti urbani limitrofi. Ciascun nucleo residenziale è dotato di servizi lungo la viabilità principale; i nuclei sono nettamente separati tra loro, per la volontà dei progettisti di lasciare ampi spazi di verde attrezzato. La maggior parte degli edifici è di proprietà del Comune di Roma e dell'ATER.

Le principali criticità rilevate sono riconducibili a un generale stato di degrado urbano, dovuto soprattutto alla commistione di insediamenti sviluppatasi negli anni con diverse caratteristiche morfologiche e sociali (zone ex abusive, Piani di Zona, insediamenti produttivi). Nonostante la vicinanza con la metro C, l'ambito è ancora caratterizzato da evidenti squilibri infrastrutturali e soprattutto da un cattivo stato di manutenzione delle strutture pubbliche (residenze e servizi), nonché dalla totale mancanza di spazi rappresentativi e di aggregazione.

A sud della via Casilina, il Complesso universitario di Tor Vergata occupa una vasta porzione di territorio (Superficie Territoriale del comprensorio 556 ha) che si estende fino all'Autostrada A1 dir. Roma-Napoli ed è stato realizzato come una moderna Città Universitaria nella quale gli edifici e le funzioni per la didattica e la ricerca si integrano con le residenze universitarie, i servizi generali, le attività produttive, scientifiche e tecnologiche, all'interno di ampi spazi connettivi verdi attrezzati per lo sport e il tempo libero.

Dall'atto costitutivo della seconda Università di Roma "Tor Vergata", la cui attività didattica ha inizio nel 1982, all'avvio della concreta realizzazione del piano sono trascorsi almeno 15 anni (Piano di Assetto Generale approvato con Del. n. 338/1987). L'assetto programmato ha subito varie modifiche ed integrazioni, dovute ai vincoli imposti ai sensi del T.U. n. 490/99 in materia ambientale e archeologica, che ne hanno condizionato l'attuazione.

L'intera area del Campus universitario è classificata dal vigente PRG a Centralità urbana e metropolitana e rappresenta una delle polarità che strutturano il disegno policentrico della città immaginato dal Piano. Lo sviluppo di un polo di eccellenza per la didattica e la ricerca è affidato dal PRG alle previsioni edificatorie e alle regole previste dal Piano particolareggiato, al quale la normativa tecnica rimanda per i parametri, le grandezze urbanistiche e le destinazioni d'uso ammesse.

Santa Maria della Pietà:

L'ambito è destinato dal vigente Piano Regolatore Generale a Centralità Urbana e Metropolitana da pianificare; la Centralità ha una estensione di circa 52 ha ed è in gran parte occupata dal complesso dell'ex Ospedale Psichiatrico Santa Maria della Pietà. Le azioni pianificatorie intraprese risultano conformi allo strumento urbanistico generale, che conferisce a quest'ambito un ruolo di riferimento, di identità insediativa e di polarizzazione nella nuova organizzazione metropolitana prevista dal PRG.

Il Piano Integrato Santa Maria della Pietà si conforma parzialmente sul programma di interventi previsti dallo Schema di Assetto Preliminare (SAP) della omonima Centralità Urbana e Metropolitana approvato dalla Giunta Capitolina con Del. n. 127 del 28.05.2021 che, in conformità all'art. 15 delle NTA del PRG vigente, ha indicato gli obiettivi strategici specifici della Centralità, le sue relazioni col contesto e le principali funzioni, servizi ed urbanizzazioni previste.

Allo stato attuale, le condizioni del complesso sono tali da richiedere interventi ambientali ed edilizi integrati, finalizzati all'ottimizzazione delle funzioni e dei servizi pubblici esistenti e degli spazi collettivi, anche mediante la ristrutturazione dei padiglioni storici, la manutenzione per il riuso e la rifunionalizzazione ecosostenibile delle strutture e degli spazi aperti per finalità di interesse pubblico.

A tal proposito sono stati già avviati e programmati diversi progetti di riqualificazione, recupero e risanamento conservativo dei padiglioni da parte degli Enti proprietari (ASL Rm1, Regione Lazio), finalizzati al rilancio del patrimonio edilizio pubblico esistente e alla valorizzazione del parco, che presenta rilevante valore botanico e naturalistico. Tra questi, i Padiglioni 2-3 già finanziati con DGR 704/2015, la riqualificazione del patrimonio verde del Parco e gli interventi sui Padiglioni 4-6-21, già finanziati con DGR 787/2016.

È opportuno quindi sottolineare che gli interventi previsti dal Piano Integrato di Santa Maria della Pietà risultano in linea con il processo di riqualificazione già in atto, nonché integrati e complementari alle scelte e alle azioni pianificatorie avviate, con l'obiettivo primario della riqualificazione generale dell'intero complesso monumentale.

7) Qual è il traguardo atteso? (Situazione desiderata nel termine previsto)

Corviale:

Il progetto del Piano Integrato Corviale, in sinergia con le altre progettualità del PUI, si configura come un hub di una rete policentrica che si estende alla scala della Città Metropolitana completandosi con il Piano Integrato Benessere, Sport e Inclusione Sociale e con il Piano Integrato Centri Civici Culturali e di Innovazione, per promuovere lo sviluppo sociale, inclusivo e sostenibile della città.

Il progetto ambisce a posizionare il quartiere di Corviale come un quartiere capace di attivare un'azione congiunta di rigenerazione dei tessuti urbani e di politiche socioculturali e di sviluppo della comunità locale, attraverso il benessere, lo sport, la cultura, la promozione di forme di cooperazione comunitaria e di imprese solidali.

Corviale, dunque, come quartiere innovativo in cui sperimentare nuove forme di cooperazione comunitaria capaci di generare lavoro attraverso le competenze locali e di ridefinire luoghi e modalità di confronto tra i cittadini e le istituzioni per i progetti di riqualificazione sociale e urbana.

Il Piano Integrato prevede di intervenire su alcuni immobili attualmente dismessi o sottoutilizzati, in modo da completare la rigenerazione degli edifici pubblici e dare spazio alla creazione di attività sociali e culturali in un'ottica di inclusione e legalità. Luoghi nei quali costruire esperienze pilota di economia, di autorganizzazione e di gestione del patrimonio pubblico attraverso forme integrate e flessibili, mediante accordi, patti, reti e collaborazioni con iniziative già esistenti;

Per raggiungere questi obiettivi, Il progetto di Corviale prevede:

- l'incremento dei servizi e del commercio di prossimità attraverso l'introduzione di nuovi presidi socioculturali e di zone a free Wi-Fi, e di nuove funzioni capaci di implementare la sicurezza e la sensazione di protezione a Corviale, ad esempio la nuova sede della Polizia di Stato, dell'Ufficio Postale e di una nuova Farmacia;
- la rimozione di molte delle recinzioni metalliche che attualmente cingono gli edifici pubblici del quartiere, impedendo la visibilità e limitando la fruizione degli spazi aperti;
- implementazione delle attuali attrezzature sportive e dei centri di aggregazione per le comunità locali e per i territori limitrofi, che posizionano il quartiere come luogo dello sport sociale e inclusivo proponendo di collegare le impiantistiche esistenti - quali il calcio sociale, lo stadio del rugby, la palestra di boxe, il campo di tiro con l'arco, la piscina comunale - attraverso una palestra lineare che attraversa il quartiere, un percorso all'aperto attrezzato con playground intergenerazionali;
- il completamento del Parco Sportivo di via Maroi con un nuovo impianto polivalente richiesto dai cittadini del Municipio Arvalia;
- la rigenerazione degli spazi aperti che caratterizzano il quartiere come margine tra città e campagna ridisegnando i due margini, quello più urbano e attrezzato verso la città (Parco Est) e quello oggi protetto nella Riserva naturale della Tenuta dei Massimi (Parco Ovest).

In conclusione, la proposta mira al miglioramento della qualità della vita dei residenti e del lavoro attraverso lo sviluppo di una rete di economia sociale e solidale, che possa anche essere di supporto alle attività del terzo settore per la gestione degli spazi aperti e degli edifici, e per l'inclusione sociale.

Tor Bella Monaca – Tor Vergata:

Cultura, Inclusione Sociale ed Energia sono gli obiettivi che guidano la proposta progettuale. Il progetto prevede una serie di interventi volti al recupero tipologico ed energetico degli alloggi ERP dell'intero comparto R5 riguardanti:

- l'eliminazione delle barriere architettoniche;
- il miglioramento della qualità dello spazio pubblico;
- la realizzazione di nuovi spazi destinati ai servizi con l'inserimento di fonti rinnovabili, finalizzata ad avviare una Comunità Energetica locale autonoma;

- la valorizzazione del patrimonio archeologico attraverso percorsi ciclopedonali;
- il potenziamento della rete per la mobilità sostenibile integrata per favorire il collegamento con il quartiere di Tor Vergata, il Polo universitario e l'ASI - Agenzia Spaziale Italiana.

L'energia diventa così un tassello fondamentale per promuovere modelli di sviluppo sostenibile e inclusivo del territorio, attraverso anche nuove idee imprenditoriali, al quale si vanno a sommare interventi per la valorizzazione del patrimonio culturale favorendo il raggiungimento degli obiettivi anche attraverso la connessione tra due importanti polarità che conformano questa parte del territorio periurbano della città, dal lato nord, il quartiere di edilizia residenziale pubblica di Tor Bella Monaca, dal lato sud il complesso universitario di Tor Vergata, spazio di integrazione socio-culturale tra luoghi per l'educazione e la formazione.

L'abitare rimane uno degli elementi fondamentali del Piano, per valorizzare gli interventi svolti in questo ambito la progettualità si muove in continuità con il progetto per il bando PINQuA nel comparto R5, ampliando sino a Tor Vergata il bacino territoriale che beneficia dell'intervento favorendo l'estensione del recupero degli alloggi ERP del comparto R5, generando benefici per 836 famiglie con un importo lavori stimato di 35 mln di euro circa.

Saranno favorite nuove attività, legate alla cultura, all'innovazione e destinate alle comunità, intervenendo nella realizzazione di 2.100 mq di nuovi spazi destinati a servizi urbani nelle corti nord e sud del comparto R5 – che attualmente ospitano solo residenze. Vengono così promossi, in linea con il contesto territoriale, degli interventi mirati ad aumentare la qualità dello spazio pubblico di via dell'Archeologia, delle corti che affacciano sull'Agro Romano, la valorizzazione del patrimonio archeologico che insiste nell'area vasta attraverso percorsi ciclopedonali per l'accesso all'antica via Gabina e la riqualificazione della superficie a verde che ricopre l'antica villa romana che insiste sulla medesima via.

Infine, l'ultimo obiettivo dell'intervento sarà quello di promuovere la mobilità sostenibile mediante soluzioni integrate e percorsi ciclopedonali per facilitare il raggiungimento delle fermate della metropolitana, e il collegamento di Tor Bella Monaca con il quartiere di Tor Vergata e il polo universitario di Tor Vergata e l'ASI [Agenzia Spaziale Italiana].

Santa Maria della Pietà:

Il Piano Integrato di Santa Maria della Pietà ha come finalità la creazione di un vero e proprio Parco della Salute e del Benessere attraverso lo sviluppo e l'integrazione di varie polarità, un sistema misto e articolato di spazi e attività che ambiscono a promuovere lo sviluppo delle persone attraverso percorsi condivisi che facilitano il miglioramento delle loro capacità socio-lavorative, l'acquisizione di nuovi stili di vita salutari e la valorizzazione del benessere psicofisico, anche attraverso l'educazione alimentare, la promozione di nuove idee imprenditoriali, della legalità, dello sport, e del movimento, secondo una visione del benessere ampia che pone l'attenzione anche sulla protezione e assistenza sociale dei soggetti vulnerabili, sui servizi al cittadino e lo sviluppo di funzioni pubbliche e sociali per promuovere la socialità e l'inclusione.

Tali polarità avranno funzioni di diversa natura ma integrate fra di loro e con il contesto esistente, nonché rispondenti alla domanda di servizi a livello metropolitano, urbano oltre che locale.

Trovano spazio nel Piano Integrato e nella programmazione di Santa Maria della Pietà attività volte alla creazione di un nuovo rapporto fra cittadino e istituzioni attraverso un'offerta integrata di servizi nel medesimo luogo fisico che diventa così sede innovativa delle attività istituzionali della Pubblica Amministrazione.

La realizzazione del Piano impatterà direttamente sulla vita degli abitanti del quadrante e della città, con un miglioramento della vita dei cittadini, grazie ad azioni concrete come i nuovi servizi sociali sanitari, la promozione di nuove imprese e il supporto a soggetti vulnerabili.

Attraverso un approccio sperimentale e una governance condivisa, che sarà replicabile anche in altri contesti, con problematiche similari, l'obiettivo sarà anche quello di favorire lo sviluppo di collaborazioni fra soggetti istituzionali, privati, scientifici e civici.

8) Dove sono verificabili i dati (Fonti per la verifica)

Comune di Roma – Amministrazione - Trasparenza

<https://www.comune.roma.it/web/it/trasparenza-progetti-pnrr.page>

Comune di Roma – Amministrazione – Assemblea capitolina – Commissioni capitoline -

Commissione Speciale Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

<https://www.comune.roma.it/web/it/commissione-speciale-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza.page>

Italia Domani – Investimenti – Piani Urbani Integrati

<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/Interventi/investimenti/piani-urbani-integrati.html>

II) Investimento 2.3 – Progetti Programma PINQuA – Programma Innovativo sulla Qualità dell’Abitare (Amministrazione Titolare: Ministero Infrastrutture e Trasporti - Beneficiario: Roma Capitale)

PINQuA è il Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell’Abitare attraverso il quale vengono messi a disposizione di Regioni, Comuni e Città Metropolitane fondi per riqualificare e incrementare il patrimonio destinato all’edilizia residenziale sociale.

Si tratta di progetti di rigenerazione urbana ed edilizia residenziale pubblica finanziati con un investimento articolato in due linee di intervento, da realizzare senza consumo di nuovo suolo (Next Generation EU):

- Riqualificazione e aumento dell’housing sociale, ristrutturazione e rigenerazione della qualità urbana, miglioramento dell’accessibilità e della sicurezza, mitigazione della carenza abitativa e aumento della qualità ambientale, utilizzo di modelli e strumenti innovativi per la gestione, l’inclusione e il benessere urbano;
- Interventi sull’edilizia residenziale pubblica ad alto impatto strategico sul territorio nazionale.

Nell’ambito del Programma nazionale della qualità dell’abitare (PinQua) del Ministero per le Infrastrutture e la Mobilità Sostenibili (Mims), che ha l’obiettivo di riqualificare i centri urbani, ridurre il disagio abitativo e favorire l’inclusione sociale, Roma Capitale ha presentato i tre progetti innovativi di Tor Bella Monaca, Cardinal Capranica e Porto Fluviale, che sono ammessi al finanziamento.

1) **Quale Valore Pubblico? (Problemi o opportunità prioritari)**

Il “Programma innovativo nazionale per la qualità dell’abitare” costituisce l’investimento 2.3 inserito nella Missione 5.

Si tratta di un ambizioso programma di investimenti promosso dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT ex MIMS) per realizzare interventi di edilizia sociale e rigenerazione urbana in tutta Italia, rispondendo in maniera innovativa ai fabbisogni legati in particolare alla “questione abitativa” che affligge da tempo il nostro Paese, e specialmente alcune aree di esso.

Al fine di rispondere alle difficoltà crescenti in ambito di disagio abitativo, con la legge di Bilancio 2020 è stato avviato il PINQuA, promosso dall’ex Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS), con la creazione di un apposito fondo pluriennale per sostenere gli investimenti nel settore.

Il Programma ha l’obiettivo di investire in progetti di edilizia sociale e rigenerazione urbana per rendere attrattivi per l’abitare quei luoghi oggi disposti ai margini delle città, sia in senso fisico sia sociale al fine di rispondere ai fabbisogni diffusi nei territori nella prospettiva di valorizzare le potenzialità delle periferie urbane.

Al centro del Programma c’è una nuova visione di città, capace di superare i caratteri monofunzionali tipici delle metropoli del Novecento in direzione di un modello più fluido, connesso e inclusivo. Con il

rilancio delle periferie, il Programma vuole promuovere processi di rigenerazione urbana e di riduzione del disagio abitativo e sociale degli ambiti con caratteri di fragilità, riducendo le distanze fra le porzioni di territorio degradate e quelle più sviluppate. In una realtà in continuo mutamento, il Programma intende stimolare la capacità di resilienza delle città nell'assumere una gestione dello spazio che risulti in grado di rispondere alle nuove necessità, anche alla luce delle sfide della sostenibilità ambientale.

Quale strategia? (Policy messa in campo)

I progetti finanziati a Roma Capitale sono 3:

- Ex istituto scolastico Don Calabria, in via Cardinal Domenico Capranica (Municipio XIV);
- *Porto Fluviale Rec House* (Municipio VIII);
- *Tor Bella Monaca* (Municipio VI)

Ex istituto scolastico Don Calabria, in via Cardinal Domenico Capranica

Il progetto rientra nel Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell'Abitare (PINQuA), come individuato dal Decreto Interministeriale n. 395 del 16.09.2020. Prevede la demolizione degli immobili ex scolastici attualmente presenti in Via Cardinal Capranica e la successiva ricostruzione di un complesso di edilizia residenziale pubblica, social housing, e co-housing per complessivi 70 alloggi.

Il piano terra del nuovo organismo sarà destinato a servizi di pubblica utilità, gestiti da associazioni culturali no-profit nel rispetto dei più elevati requisiti di efficientamento energetico.

È prevista, per la parte esterna dell'area di intervento, la realizzazione di verde e spazi pubblici aperti, al fine di favorire i processi di socializzazione e stabilire una relazione diretta tra lo spazio dell'abitare e lo spazio pubblico di pertinenza aperto al quartiere.

Porto Fluviale Rec House

L'edificio, precedentemente in possesso del Ministero della Difesa, è stato attribuito e trasferito a titolo gratuito al patrimonio comunale attraverso il federalismo culturale ai sensi del comma 5 dell'art. 5 del D.lgs. n. 85 del 28.05.2010.

Il progetto prevede il recupero, in forma partecipata, della caserma dismessa e vincolata dal MIBACT come bene di interesse storico artistico e oggetto, fin dal 2003, di un'occupazione abitativa di circa 60 nuclei familiari.

L'edificio verrà restaurato nel rispetto dei più elevati requisiti di efficientamento energetico e in parte trasformato in alloggi da destinare a Edilizia Residenziale Pubblica.

Saranno previsti servizi di pubblica utilità basati su principi di economia circolare, come spazi di formazione informatici per didattica a distanza, capacitazione tipo "reskilling" e "coding"; un servizio a bassa soglia di avvicinamento, sportello antiviolenza e sale per associazioni di quartiere. Il cortile diventerà uno spazio pubblico aperto al quartiere.

Tor Bella Monaca

L'area oggetto dell'intervento è iscritta nel patrimonio di Roma Capitale. Il progetto interessa la corte centrale ad uso pubblico di 11.000 mq del comparto R5, edificio in linea a sezione costante e di altezza variabile tra i sei e i sette piani, a funzione unicamente residenziale e caratterizzato da un'alta tensione abitativa, che conta 414 alloggi di edilizia economica popolare e ospita circa 1.240 abitanti.

Il progetto prevede il recupero energetico e tecnologico dei piani superiori (dal 2° al 7° piano) attraverso interventi di isolamento termico, sostituzione degli impianti di climatizzazione e degli ascensori, inserimento di energie rinnovabili e interventi di ripristino della funzionalità delle colonne di scarico.

Al piano terra e al primo piano, oltre al recupero tecnologico, energetico e sismico, è prevista una

riarticolazione tipologica e l'inserimento di nuovi servizi di quartiere e per la città. Sono già attivi percorsi di condivisione del progetto con i cittadini, il municipio e le associazioni locali.

3) A chi è rivolto? (Destinatari interni ed esterni)

I principali destinatari saranno i residenti dei Municipi interessati ma anche le associazioni locali e in generale ne potranno beneficiare, i cittadini romani più fragili e vulnerabili.

4) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (Tempi e fasi, eventuali)

Entro il 31/03/2026 conclusione degli interventi;

5) Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità)

Per Milestones e Target, in particolare:

Ex istituto scolastico Don Calabria

- N. unità abitative realizzate (in termini sia di costruzione che di riqualificazione) che deve essere pari a 70;
- Mq di spazi pubblici riqualificati: 9.842 mq.

Porto Fluviale Rec House

- N. unità abitative (in termini sia di costruzione che di riqualificazione) pari a 53;
- Mq di spazi pubblici riqualificati: 4.150 mq.

Tor Bella Monaca comparto

- N. unità abitative (in termini sia di costruzione che di riqualificazione) pari a 436;
- Mq di spazi pubblici riqualificati: 4.632 mq

6) Da dove partiamo? (Base di partenza)

Ex istituto scolastico Don Calabria:

L'area oggetto d'intervento, di dimensione complessiva pari a circa 11.642 mq, ex sede dell'Istituto di Istruzione Superiore Don Calabria, è ubicata in un'area di fondovalle compresa tra l'insediamento storico di Primavalle e le nuove espansioni del quartiere Torrevecchia.

È accessibile da via Cardinal Domenico Capranica, strada a fondo cieco che, proseguendo a sud, costeggia l'impianto sportivo adiacente l'area d'intervento e raggiunge l'Istituto di Istruzione Superiore succursale De Amicis-Cattaneo. La strada si innesta a nord su via Pietro Bembo, tracciato parallelo a via di Torrevecchia.

L'edificio esistente, attualmente in condizione di grave fatiscenza, era destinato a Istituto Agrario Don Calabria fino al 2003, quando è stato dismesso e successivamente abitato in modo spontaneo per quasi vent'anni da decine di famiglie in difficoltà abitativa fino al recente sgombero (luglio 2019). Il fabbricato si compone di tre blocchi a due piani, originariamente destinati alle aule, uniti da un corpo per servizi, uffici e palestra.

L'Amministrazione comunale, promuovendo nuovi modelli di riqualificazione innovativa volti ai temi della rigenerazione urbana e della sostenibilità ambientale, ha inserito all'interno del "Piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare" (Del. A.C. n. 90 del 3.12.2019) l'ex I.I.S. Don Calabria di Via Cardinal Capranica, esempio di patrimonio immobiliare comunale che giace in stato di abbandono o sottoutilizzato, che può trasformarsi in risorsa per affrontare il disagio abitativo e rispondere alla domanda di alloggi di edilizia residenziale sociale.

Tor Bella Monaca comparto R5: (vedi per i PUI)

L'area d'intervento è ubicata nel settore est della città, nel territorio del Municipio VI, all'esterno del Grande Raccordo Anulare. Questo ambito territoriale si è sviluppato nel tempo lungo le strade consolari Prenestina e Casilina, con l'aggregazione progressiva di insediamenti abitativi prevalentemente spontanei tra i quali le borgate di Torrenova e Torre Angela.

Il paesaggio agricolo delle Tenute extraurbane di Torre Angela, della Mistica e della Fattoria del Torraccio subisce profonde trasformazioni a partire dagli anni Cinquanta del secolo scorso.

Negli anni Sessanta e Settanta, intorno ai nuclei spontanei citati, si verifica un rapido incremento di lottizzazioni abusive che senza soluzione di continuità hanno determinato l'attuale continuum urbano.

Negli anni Ottanta viene costruito il quartiere di Tor Bella Monaca, insediamento residenziale pubblico realizzato in attuazione del I PEEP di Roma ai sensi della Legge 167/62, nel quale è ubicata l'area d'intervento.

Il processo di riqualificazione generale che negli anni Novanta interessa il quadrante orientale della città, si è sviluppato nell'ambito di programmi nazionali e comunitari (Art. 11 legge 493/93, Programma Urban), che hanno destinato finanziamenti pubblici e privati per la realizzazione di aree verdi, di servizi e di infrastrutture.

Il comparto R5, che include gli edifici oggetto di intervento, ospita unicamente funzioni residenziali e consta di oltre 1.200 alloggi, è caratterizzato da una planimetria definita da elementi in linea disposti a formare 3 grandi corti aperte verso la campagna, alternate tra loro da due corti più strette rivolte verso l'asse viario di via dell'Archeologia.

Porto Fluviale Rec House:

L'edificio di Via del Porto Fluviale si trova nel quartiere Ostiense, in un'area centrale situata tra il Tevere, le Mura Aureliane e la via Ostiense.

È un'area caratterizzata dalla grande presenza di edifici di archeologia industriale, tra cui il Gazometro, la Centrale Montemartini, i Mercati Generali, i Magazzini Generali e una costellazione di edifici meno monumentali ma vincolati perché di grande pregio.

Nello stesso isolato, sempre di proprietà pubblica e del Demanio Militare, sorge la Città Ecosolidale di Sant'Egidio che è un importante punto di riferimento per il quartiere.

A partire dal 2001, si è avviato un forte processo di gentrificazione urbana, ossia il cambiamento del tessuto sociale, con l'espulsione delle fasce più deboli, la comparsa di moltissimi locali e ristoranti e la scomparsa di molti servizi di prossimità necessari alla comunità dei residenti.

L'ambito di intervento è il recupero edilizio e sociale dell'ex-caserma Direzione Magazzini del Commissariato a Roma, dichiarata bene di interesse storico-artistico dal Mibact e di proprietà dell'Aeronautica Militare, che la mette a disposizione con la procedura del federalismo culturale. L'edificio è oggetto dal 2003 di un'occupazione abitativa di 56 nuclei familiari provenienti da 13 differenti nazioni.

Il progetto intende mantenere la comunità, già inserita nella vita del quartiere e già attiva nella fase di co-progettazione, attraverso Bando Speciale nel rispetto dei requisiti per l'accesso all'Edilizia Residenziale Pubblica e dell'avviso di co-progettazione per gli spazi comuni.

7) Qual è il traguardo atteso? (Situazione desiderata nel termine previsto)

Gli Interventi PINQuA hanno come obiettivo comune quello di concorrere alla riduzione del disagio abitativo ed insediativo, con particolare attenzione alle periferie e all'incremento della qualità dell'abitare anche di intere parti della città.

In dettaglio i risultati attesi per i tre progetti:

Ex istituto scolastico Don Calabria - Municipio XIV

E' prevista la realizzazione di un complesso di edilizia residenziale pubblica, social housing, e cohousing con alloggi da destinarsi alle assegnazioni temporanee sulla base del principio di rotazione. È necessaria la demolizione dell'edificio scolastico esistente, che versa in forte stato di abbandono e degrado, prendendo atto dell'impossibilità di recuperarlo viste le significative difficoltà di adeguamento ai sistemi di sicurezza attuali.

Questo progetto tiene conto del principio di riduzione del consumo di suolo, si prevede una SUL di 5.813 mq (prossima a quella dell'edificio esistente pari a 5.216 mq) e una superficie coperta pari a 2.140 mq, sensibilmente ridotta rispetto a quella occupata dall'edificio da demolire pari a 3.245 mq.

Il piano terra sarà destinato a servizi di pubblica utilità quali un centro anziani, una ludoteca, un laboratorio/osservatorio di quartiere, uno spazio per lo svolgimento di attività di intrattenimento e un centro per le attività culturali.

È prevista, per la parte scoperta dell'area, la realizzazione di parcheggi pubblici, verde e spazi aperti, per favorire i processi di socializzazione e stabilire una relazione diretta tra lo spazio dell'abitare e quella dello spazio pubblico di pertinenza, nonché la realizzazione di un sistema di percorsi pedonali pubblici nel verde adiacente.

È prevista, a integrazione, la realizzazione di una pista ciclabile che collega l'area alla fermata della metropolitana, la realizzazione di un tratto di illuminazione stradale oggi assente, nonché la pavimentazione di un tratto viario, oggi senza uscita, che collega alla via consolare.

Porto Fluviale Rec House - Municipio VIII

Il progetto ha i seguenti obiettivi: recuperare un bene vincolato, rifunzionalizzando un immobile dismesso, senza consumo di suolo e in un'ottica di sostenibilità e densificazione; incrementare il patrimonio di edilizia sociale; ridurre il disagio abitativo con un processo di integrazione sociale dell'occupazione abitativa; creare nuovo spazio pubblico; utilizzare modalità innovative di gestione; attivare un processo partecipativo; incrementare la "mixité".

L'ambito di intervento è il recupero edilizio e sociale di una ex-caserma a Roma, dichiarata bene di interesse storico-artistico dal Mibact e di proprietà dell'Aeronautica Militare, che la mette a disposizione con la procedura del federalismo culturale.

L'edificio è oggetto dal 2003 di un'occupazione abitativa di 56 nuclei familiari provenienti da 13 differenti nazioni. Il progetto intende mantenere la comunità, già inserita nella vita del quartiere e già attiva nella fase di co-progettazione, attraverso Bando Speciale nel rispetto dei requisiti per l'accesso all'Edilizia Residenziale Pubblica e dell'avviso di co-progettazione per gli spazi comuni.

La terrazza ospiterà un giardino fotovoltaico che potrà consentire l'attivazione di una comunità energetica. Il cortile sarà una piazza pubblica aperta al quartiere, attivando insieme all'VIII Municipio di Roma i seguenti servizi: mercato a km 0; sportello anti violenza; usi civici e collettivi intergenerazionali e tecnologico-digitali per didattica a distanza e trasferimento tecnologico.

Al fine di valorizzare le attività esistenti, saranno implementati gli spazi per l'artigianato, per l'allenamento circense e la danza, la sala da tè e un centro di mobilità sostenibile collegato alla pista ciclabile verso la stazione della metropolitana.

Tor Bella Monaca - Municipio VI

L'intervento propone il recupero energetico, tecnologico e il miglioramento sismico di tutti gli edifici, necessario per adeguare le prestazioni degli immobili e assicurare il comfort ambientale interno.

È previsto il miglioramento di almeno due classi energetiche attraverso interventi sull'involucro realizzati con soluzioni tecnologiche che favoriscano il controllo dei tempi e delle lavorazioni, tenendo conto della necessità che gli abitanti continuino a occupare gli alloggi durante tutta la fase di riqualificazione.

Il piano terra e il piano primo su Via dell'Archeologia saranno soggetti ad una riqualificazione più radicale mirata a diversificare le funzioni per donare nuova vitalità a via dell'Archeologia e garantire l'accesso agli edifici direttamente dalla strada, assicurando maggiore sicurezza.

Per questi due piani è prevista anche una riarticolazione delle tipologie abitative e l'inserimento di spazi collettivi e di servizi per il quartiere, al fine di consentire lo sviluppo in chiave sociale ed economica della comunità. È inoltre prevista la realizzazione di una pista ciclabile per un totale di 1,8 km di nuovi percorsi.

8) Dove sono verificabili i dati (Fonti per la verifica)

Comune di Roma – Amministrazione - Trasparenza

<https://www.comune.roma.it/web/it/trasparenza-progetti-pnrr.page>

Comune di Roma – Amministrazione – Assemblea capitolina – Commissioni capitoline -

Commissione Speciale Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

<https://www.comune.roma.it/web/it/commissione-speciale-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza.page>

Italia Domani – Investimenti – Programma Innovativo della qualità dell'abitare

<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/Interventi/investimenti/programma-innovativo-della-qualita-dell-abitare.html>

2.1.4) L'accessibilità fisica e digitale ai servizi e gli obiettivi di digitalizzazione

Nel novero degli obiettivi e delle misure capaci di generare valore pubblico rientrano senza dubbio le azioni finalizzate ad ampliare l'accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni pubbliche, nonché la reingegnerizzazione, in ottica di semplificazione e digitalizzazione delle procedure e dei servizi resi alla collettività.

Roma Capitale, quale ente locale, erogatore di una vasta gamma di servizi finali all'utenza dà massima rilevanza ai temi della semplificazione e digitalizzazione e orienta in tale ambito la pianificazione delle attività agli indirizzi forniti nell'Agenda Semplificazione e nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PTI).

L'Agenda Semplificazione 2020 – 2026

L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i "colli di bottiglia" e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese.

Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli stakeholder sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

L'Agenda individua i seguenti ambiti strategici:

- **Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.** L'ambito prevede due grandi azioni per contribuire a raggiungere il traguardo di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026: il "catalogo delle procedure", per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie, e la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure;
- **Velocizzazione delle procedure.** Prevede tre diverse azioni per ridurre e dare certezza ai tempi delle procedure legate agli interventi per la ripresa. Le azioni forniscono supporto alle amministrazioni

regionali e locali per gestire e accelerare le “procedure complesse” cruciali per la ripresa (infrastrutture, opere pubbliche, transizione al digitale ecc.) e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti;

- **Digitalizzazione.** Le attività definite in tale ambito costituiscono prerequisito essenziale per migliorare l’accesso alle procedure e garantirne la gestione efficace ed efficiente. Le azioni prevedono, in attuazione del PNRR, la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell’edilizia (SUE);
- Infine, il quarto ambito traccia una serie di azioni mirate per superare gli ostacoli nei **Settori chiave** del Piano di rilancio, nei settori della tutela ambientale e green economy, l’edilizia e la rigenerazione urbana, la banda ultra larga e gli appalti.

Il Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2022 - 2024

Il Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione (di seguito PTI) è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana, attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all’azione amministrativa delle PA e articolate in sei ambiti. La **strategia** è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l’innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l’innovazione e la sperimentazione nell’ambito dei servizi pubblici.

I **principi guida** che orientano le azioni declinate nel PTI sono:

- **Digital & mobile first** per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l’accesso tramite SPID;
- **Cloud first** (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- **Servizi inclusivi e accessibili** che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- **Sicurezza e privacy by design:** i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- **User-centric, data driven e agile:** le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall’esperienza dell’utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design
- **Once only:** le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- **Dati pubblici un bene comune:** il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- **Codice aperto:** le pubbliche amministrazioni devono prediligere l’utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

La **Pianificazione** è declinata in sei ambiti: 1) Servizi; 2) Dati; 3) Piattaforme; 4) Infrastrutture; 5) Interoperabilità; 6) Sicurezza informatica.

Per ciascuno dei predetti ambiti sono definiti gli obiettivi e i risultati attesi e sono individuate le azioni di competenza di AGID, del Dipartimento per la Trasformazione Digitale e degli altri soggetti istituzionali, nonché le attività che ogni singola P.A. deve porre in essere.

Roma Capitale considera l'Agenda per la Semplificazione e il Piano triennale per l'informatica, come guide strategiche dei programmi in materia e assume tali documenti come punti di riferimento per un impegno tangibile verso un servizio pubblico digitale sempre più efficiente, accessibile e all'avanguardia, teso a così a plasmare un futuro digitale all'insegna dell'eccellenza e dell'inclusione.

L'impegno dell'Amministrazione verso la trasformazione digitale ha portato significativi miglioramenti nella diffusione dei processi di digitalizzazione a accessibilità dei servizi, nella pubblicazione di dati aperti, nell'adozione di tecnologie avanzate e nella promozione della connettività.

L'efficace implementazione di queste iniziative riflette l'impegno del Comune di Roma a soddisfare con maggiore efficacia le esigenze dei cittadini in sinergia con le Pubbliche Amministrazioni coinvolte nel processo di modernizzazione digitale.

Di seguito vengono sinteticamente esposte le principali iniziative intraprese e/o programmate, con il coordinamento dell'ing. Enrico Colaiacovo – nominato, ai sensi dell'art 17 del CAD, Responsabile della Transizione Digitale (RTD) di Roma Capitale – nell'ambito del percorso di progressiva digitalizzazione dell'ente, in applicazione degli indirizzi dell'Agenda e del PTI quali strumenti essenziali per promuovere la trasformazione digitale della P.A.

Con particolare riferimento agli ambiti di pianificazione previsti dal PTI si rappresenta che:

- Nell'ambito del Capitolo "**Servizi**" in tema di accessibilità (nello specifico, in riferimento all'obiettivo 1.2b) Roma Capitale pubblica, entro il 23 settembre 2024, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per il proprio sito istituzionale www.comune.roma.it. La pagina è disponibile al link <https://form.agid.gov.it/view/f1bc2cc0-8206-11ee-8f80-8fcfc3d6a871>.
- Nel perimetro del Progetto Portale Istituzionale, in riferimento all'obiettivo 1.2c, viene costantemente monitorata l'accessibilità dei servizi online da esso erogati, secondo le WCAG 2.1. In particolare, l'attenzione è rivolta alla risoluzione degli errori relativi al criterio di successo "4.1.3 Messaggi di stato (Livello AA)" per garantire che le informazioni dinamiche e i messaggi importanti per l'utente siano accessibili a tutti, indipendentemente dalla tecnologia assistiva utilizzata, migliorando così l'esperienza per le persone con disabilità.
- Nell'ambito del capitolo "**Dati**", il progetto "Roma data platform" e Open Data promuove l'incremento del numero di dataset di tipo aperto che adottano le licenze previste dalle Linee Guida sui dati aperti.
- Nell'ambito del capitolo "**Piattaforme**", Roma Capitale favorisce l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa (cfr obiettivo 3.1) tramite l'implementazione e l'ampliamento dei "servizi on-line" offerti all'utenza dal portale, canale "Servizi" <https://www.comune.roma.it/web/it/servizi.page>, l'impiego di SPID e CIE come sistema di autenticazione integrato con lo IAM (Identity Access Management) di Roma Capitale (cfr obiettivo 3.2) e l'incremento dei pagamenti strutturati tramite piattaforma PagoPA (cfr obiettivo 3.2c) di oltre il 16% tra il 2022 e il 2023¹.

Ha inoltre intrapreso delle specifiche progettualità per l'integrazione con la Piattaforma Indice Nazionale dei Domicili Digitali delle Persone Fisiche, dei Professionisti e degli altri Enti di diritto privato non tenuti all'iscrizione in Albi professionali o nel Registro Imprese INAD (cfr obiettivo 3.3b).

- Nell'ambito del capitolo "**Interoperabilità**", Roma Capitale ha provveduto all'asseverazione della piattaforma MSN (Modulo Spedizione Notifiche) di Roma Capitale con SEND per la rendicontazione del finanziamento PNRR Misura 1.4.5 per le notifiche di violazione al Codice della Strada e per le

¹ pagamenti sul nodo: anno 2023 - 2.767.161; anno 2024 - 3.211.212

notifiche su Leggi Speciali e Regolamenti Comunali (cfr obiettivo 5.1b) nel mese di novembre 2023.

Sempre in termini di interoperabilità, nel perimetro di intervento della contrattualistica pubblica, Roma Capitale ha intrapreso una specifica progettualità per la certificazione della piattaforma SUAFF (Sistema Unico Affidamenti) (cfr Regole tecniche adottate dall'AGID ai sensi dell'art.26 c1 del codice); i primi due livelli di certificazione sono stati implementati entro il 2023, mentre la certificazione di livello 3 (che prevede l'interoperabilità con la banca dati nazionale dei contratti pubblici BDNCP) consentirà la cooperazione applicativa, la trasmissione dei dati degli appalti ad ANAC e la pubblicazione in Trasparenza.

- Nell'ambito del capitolo **"Leve per l'innovazione"**, con riferimento all'obiettivo 7.1 (Rafforzare le leve per l'innovazione delle PA e dei territori), Roma Capitale ha curato la pubblicazione del nuovo sito web Casa Delle Tecnologie Emergenti (<https://www.comune.roma.it/web/it/casa-delle-tecnologie-emergenti.page>) e provvede alla pubblicazione periodica di specifici Avvisi Pubblici per la selezione di microimprese, piccole imprese e medie imprese da ammettere al percorso di Trasferimento Tecnologico della Casa delle Tecnologie Emergenti di Roma. Le pubblicazioni avvengono nella pagina <https://www.comune.roma.it/web/it/bando-concorso.page?contentId=BEC976166>.

Le procedure selettive vengono gestite in modalità interamente digitale, tramite apposito applicativo (SICON).

Con riferimento agli item 7.2a e 7.2c, Roma Capitale promuove una sempre maggiore diffusione delle competenze digitali attraverso l'incremento dell'offerta formativa erogata dal portale istituzionale di e-learning Marco Aurelio che eroga percorsi formativi di varie competenze e discipline, anche in integrazione con la piattaforma nazionale Syllabus.

L'analisi dettagliata di ciascun obiettivo realizzato evidenzia i significativi progressi compiuti in diversi settori. Dalla diffusione del modello di interoperabilità alle azioni specifiche per aumentare l'accessibilità dei servizi digitali, promuovere un'esperienza digitale inclusiva, con un impegno concreto per raggiungere gli standard più elevati.

L'adozione di tecnologie all'avanguardia, come l'integrazione di API conformi al Modello di Interoperabilità e l'implementazione della strategia "Cloud Italia", dimostra un approccio orientato al futuro per ottimizzare l'erogazione dei servizi pubblici.

Nella successiva sotto-sezione 2.2) Performance le sopraesposte direttrici d'intervento in tema di accessibilità fisica e digitale, semplificazione e digitalizzazione dei servizi, trovano coerente declinazione in specifici obiettivi gestionali, puntualmente pianificati nel Piano dettagliato degli Obiettivi 2024 - 2026

2.2) Performance

In questa sotto-sezione del documento, in coerenza con quanto previsto dalla Riforma del PIAO e, segnatamente dallo schema-tipo di documento allegato al Decreto Ministeriale n. 132 del 2022, sono riportati i contenuti del Piano della performance e del Piano degli obiettivi.

Per quanto sopra nelle pagine seguenti viene rappresentato il Piano della performance, inteso come documento di declinazione della programmazione strategico operativa, volta ad individuare gli obiettivi specifici ed annuali ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

2.2.1) Il Piano della performance di Roma Capitale

Roma Capitale, nell'ambito della pianificazione della performance include inoltre gli obiettivi specifici di Prevenzione alla Corruzione e di Trasparenza, accessibilità e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, nonché gli obiettivi di promozione delle Pari Opportunità.

Gli obiettivi e le misure in materia di Prevenzione alla Corruzione e di Trasparenza sono declinati in coerenza con la programmazione strategico-operativa dell'Ente, nell'ambito dell'obiettivo operativo "Interventi volti alla sicurezza, semplificazione dei processi/procedimenti, all'incremento delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione nonché protezione dei dati"

Degli obiettivi volti all'innalzamento dei livelli di accessibilità fisica e digitale, di semplificazione e digitalizzazione dei servizi si è già fatta menzione nella precedente sotto-sezione.

L'attuazione degli obiettivi di promozione di pari opportunità è invece garantita dall'adozione del PAP 2024 – 2026 nel quale sono declinati gli obiettivi e azioni positivi, trasfusi nel piano degli obiettivi gestionali 2024 – 2026 di Roma Capitale.

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 2024 – 2026, attribuisce gli obiettivi ad ogni centro di responsabilità, secondo le schede di pianificazione all'uopo definite.

Dal punto di vista dei contenuti la pianificazione esecutiva è sviluppata secondo le seguenti linee guida:

- a) dando, ove possibile, seguito agli obiettivi pluriennali individuati per il triennio 2024-2026 quella sede, al fine di garantire la continuità e la coerenza della pianificazione esecutiva dell'Ente;
- b) garantendo in ogni caso priorità agli obiettivi connessi ai progetti del PNRR e del Giubileo;
- c) individuando crono-programmi ed indicatori idonei a rilevare a consuntivo il reale conseguimento del risultato ed il correlato valore pubblico generato.

La Pianificazione esecutiva di Roma Capitale è integrata dalla previsione di Obiettivi trasversali, condivisi da tutte le componenti organizzative di Ente, volti a coinvolgere tutte le strutture verso il conseguimento di risultati particolarmente rilevanti e generali per l'Amministrazione.

Gli obiettivi definiti nel Piano degli obiettivi e affidati alla responsabilità delle competenti strutture dirigenziali, sono oggetto di monitoraggio infrannuale (di norma al 30 giugno) al fine di verificare lo stato di avanzamento delle attività, individuare le eventuali azioni gestionali correttive e ripianificare le attività a seguito di eventi intervenuti successivamente alla pianificazione.

La modifica della macrostruttura organizzativa adottata da Roma Capitale con Deliberazione di Giunta Capitolina n.17 del 1° febbraio 2024, intervenuta nel corso della fase di pianificazione esecutiva, ha prodotto un fisiologico ritardo nella formalizzazione del Piano degli Obiettivi, derivante dalla necessità di riallocare, alla luce del nuovo riparto di funzioni e competenze gli obiettivi gestionali in corso di attribuzione.

Gli Obiettivi trasversali

Come anticipato, i contenuti della pianificazione esecutiva definiti dalle strutture capitoline di concerto con i rispettivi Organi di Indirizzo politico, sono integrati da un set di obiettivi trasversali, definiti annualmente dalla Direzione Generale, in ragione delle priorità di intervento di volta in volta individuate. Per il Piano degli obiettivi 2024 – 2026 sono declinati i seguenti obiettivi trasversali:

- a) Obiettivo finalizzato al miglioramento dei servizi (*attribuito alle sole strutture centrali*):**
- 1) Riorganizzazione delle strutture capitoline finalizzata alla riduzione del personale assegnato ai processi di autofunzionamento in un'ottica di potenziamento delle funzioni di gestione diretta dei servizi interni e dei servizi finali all'utenza
- b) Obiettivi finalizzati all'attuazione del PNRR e delle Grandi Opere Giubileo (*attribuiti a tutte le strutture capitoline direttamente interessate dai progetti*):**
- 2) Attuazione, Monitoraggio e Rendicontazione di progetti finanziati a valere su fondi PNRR mediante il rispetto di Milestone e Target;
 - 3) Monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti PNRR di competenza e Rendicontazione delle risorse finanziarie, nel rispetto delle modalità e degli schemi definiti dal Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR;
 - 4) Attuazione, Monitoraggio e Rendicontazione di interventi finanziati a valere su fondi Giubileo, di cui alla legge n. 234/2021, mediante il rispetto dei cronoprogrammi approvati;
 - 5) Monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi del Programma Dettagliato degli interventi per il Giubileo della Chiesa Cattolica 2025, nel rispetto delle modalità e degli schemi definiti dal Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR;
- Gli obiettivi di cui alla lettera b) sono attribuiti a tutte le strutture capitoline interessate dai progetti del PNRR e dalle Grande Opere Giubileo. Tali strutture sono altresì invitate al rispetto delle tempistiche previste per i monitoraggi di cui agli obiettivi 3) e 5) della presente circolare.
- c) Obiettivi finalizzati all'incremento delle misure di sicurezza, di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di protezione dei dati:**
- 6) Interventi formativi volti al rafforzamento della consapevolezza e delle competenze del personale di Roma Capitale in materia di cyber security, quale elemento essenziale per la prevenzione, mitigazione e reazione dei rischi digitali;
- d) Obiettivi finalizzati all'innalzamento delle competenze/conoscenze dell'organico capitolino:**

- 7) Piano delle Competenze digitali;
 - 8) Partecipazione ai percorsi formativi definiti dalla Scuola di Formazione Capitolina ad esito dell'analisi dei fabbisogni formativi rappresentati dalle strutture capitoline;
 - 9) Partecipazione al percorso formativo dedicato alle "tecniche di redazione degli atti e dei provvedimenti" finalizzato all'innalzamento della qualità degli atti e provvedimenti adottati dalle strutture capitoline;
- e) Obiettivi trasversali attribuiti ai centri di responsabilità dirigenziale delle strutture territoriali:**
- 10) Revisione dell'organizzazione e dell'allocazione del personale in coerenza con i modelli e le indicazioni elaborati di concerto dall'Assessorato, dalla Direzione Generale e dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane (Direzioni Apicali);
 - 11) Procedimento di rilascio CIE: Aumento delle CIE emesse ai fini della riduzione dei tempi di attesa per l'erogazione del servizio (Unità amministrative);
 - 12) Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Collaborazione con il Dipartimento Politiche Sociali e Salute nell'attuazione dei Progetti della Missione 5, Componente 2 (Direzioni socio-educative);
 - 13) Approvazione del nuovo Piano Regolatore Sociale di Roma Capitale per potenziare i servizi sociali della Città (Direzioni socio-educative);
 - 14) ADI - Implementazione e attuazione della misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale Assegno di Inclusione (Direzioni socio-educative);
 - 15) La Città in 15 minuti: potenziamento dell'offerta di fruizione degli impianti e centri sportivi municipali da parte della cittadinanza. (Direzioni tecniche);

La Pianificazione annuale degli obiettivi trasversali trova collocazione in un'apposita sezione del Piano degli Obiettivi 2024-2026.

Gli Obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il PAP 2024 – 2026.

Roma Capitale, agli articoli 1, 2 e 4 dello Statuto, si impegna a "tutelare i diritti individuali delle persone così come sanciti dalla Costituzione italiana", a combattere "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, le disabilità, l'età o le tendenze sessuali", portando avanti le azioni positive per la realizzazione della parità tra i sessi".

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) all'art.48, ha disposto che "le amministrazioni dello Stato, province, comuni e altri enti pubblici "... predispongono piani di azioni positive – di durata triennale - tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, all'art. 6, comma 1, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel quale sono confluiti i diversi strumenti di programmazione che in passato avevano goduto di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, tra i quali anche il Piano delle Azioni Positive da intendersi come riferito alla corrispondente sezione del P.I.A.O..

In coerenza con la nuova disciplina, l'Amministrazione Capitolina, ha introdotto all'interno dei Piani relativi alle pregresse annualità (rispettivamente 2022 – 2024 e 2023 – 2025), un'apposita sotto sezione dedicata agli obiettivi di promozione delle pari opportunità promossi da Roma Capitale al fine di garantire le pari opportunità nell'ambito delle politiche del personale.

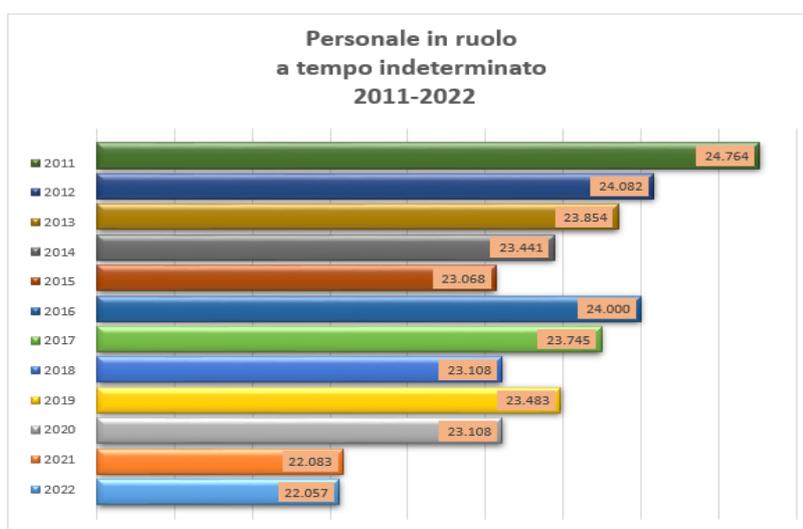
Il contenuto degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, inseriti nel presente Piano, da un lato, tiene conto del quadro della situazione del personale di ruolo capitolino distinto per sesso, per

consistenza numerica, per età, per famiglie professionali e tipologie di strumenti di conciliazione attivate presso l'Amministrazione di cui al paragrafo che segue, dall'altro, illustra, in modalità schematica, le azioni positive proposte per migliorare le condizioni di parità nel lavoro tra uomo e donna all'interno dell'Ente e per definire percorsi di conciliazione tra vita professionale e privata, partendo dai risultati evidenziati dall'attività di monitoraggio svolta nell'ambito della analoga pianificazione condotta nella precedente annualità 2023.

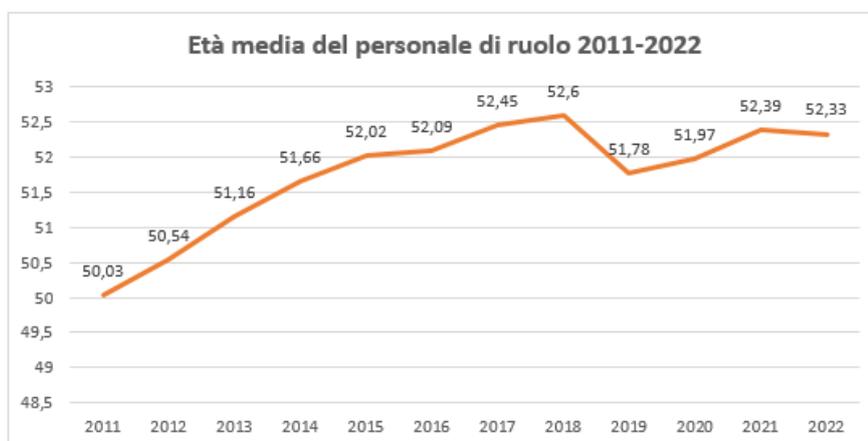
La situazione del personale capitolino

Le informazioni riportate nel presente paragrafo sono relative all'annualità 2022 e, pertanto, fanno riferimento alla classificazione del personale all'epoca vigente.

Il personale in ruolo di Roma Capitale, alla data del 31 dicembre 2022, era di 22.057 unità. Rispetto all'anno precedente è stato registrato un lieve calo, che, seppur minore rispetto alla percentuale degli anni precedenti, conferma la tendenza che vede, dal 2011, un progressivo decremento della popolazione lavorativa, come si può evincere dal grafico seguente:



Parallelamente al decremento della popolazione lavorativa, si rileva il progressivo invecchiamento della stessa. Infatti, nonostante la leggera flessione dell'ultimo anno, si è passati, come si evince dal grafico seguente, da un'età media di poco superiore ai 50 anni nel 2011, ai 52,33 nel 2022.

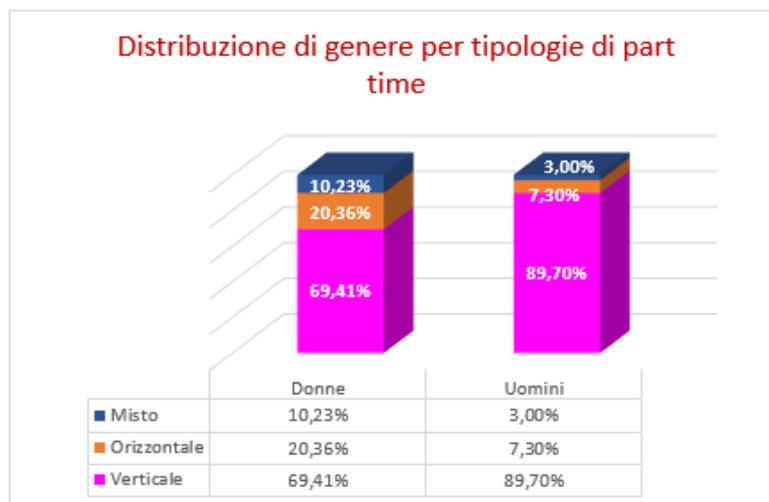


Questa tendenza è, d'altronde, in linea con il resto del paese. Infatti, secondo i dati OCSE, ancorché risalenti al 2017, sullo stato delle PP.AA. dei 32 paesi membri, l'Italia ha il più basso tasso percentuale di dipendenti sotto i 35 anni (2% contro il 18% media OCSE) e la più alta percentuale di dipendenti sopra i 54 anni (45% contro il 22% media OCSE).

Si conferma la prevalenza femminile che sfiora il 70% dei dipendenti.



Permangono disequilibri all'interno di alcune Famiglie Professionali, che risultano fortemente caratterizzate per genere, come la famiglia Educativa – Sociale, dove la componente femminile rappresenta la quasi totalità dei dipendenti; così come nelle Famiglie con profili prettamente tecnici, in cui la presenza delle donne è assolutamente minoritaria, come la Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità (giardinieri, funzionari dei servizi di prevenzione e protezione, ecc.), la Famiglia Tecnica (geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.) e la Famiglia Informatica e Telematica



Esaminando gli altri strumenti di conciliazione si rileva, per l'annualità 2022, quanto segue:

- i congedi obbligatori sono stati utilizzati da 296 dipendenti, pari all'1,34%, tutte donne;
- i congedi facoltativi sono stati utilizzati da 1.933 dipendenti, pari al 8,76%, di questi, l'80,60% sono donne;
- i congedi legati alla malattia figlio sono stati utilizzati da 998 dipendenti, pari al 4,52%, di questi, il 77,75% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 fino a 2 anni per handicap sono stati utilizzati da 947 dipendenti, pari al 4,29%, di questi, l'81,94% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 personali sono stati utilizzati da 1.015 dipendenti, pari al 4,60%, di questi, il 68,08% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 per familiare sono stati utilizzati da 5.147 dipendenti, pari al 23,33%, di questi, il 77,79% sono donne.

Risultati sullo stato di avanzamento degli obiettivi per l'annualità 2023 e linee generali d'intervento per il triennio 2024 - 2026

Per il triennio 2023 – 2025 erano stati individuati 5 obiettivi, consultabili alla Sezione 3 All. 2.2) del relativo P.I.A.O. aggiornato alla D.G.C. n.396/2023.

I suddetti obiettivi, declinati in azioni/progetti, limitatamente alle fasi previste per l'annualità 2023, hanno avuto tutti attuazione, come emerso dall'attività di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano, condotto nello scorso anno e i cui risultati sono stati portati a conoscenza sia del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), sia della Commissione Capitolina delle Pari Opportunità.

In fase di predisposizione del presente Piano è stato richiesto il contributo del Comitato Unico di Garanzia per individuare, anche sulla base dello stato di attuazione degli obiettivi 2023 di promozione delle pari opportunità di cui al suddetto monitoraggio, i progetti meritevoli di essere inseriti nella nuova pianificazione triennale.

Gli obiettivi di promozione delle pari opportunità individuati per il prossimo triennio sulla base del contributo fornito dal Comitato ed esplicitati nell'allegato "Piano dettagliato degli obiettivi" del presente Piano, mantengono, in via generale, l'impianto precedente seppur limitato ad alcuni specifici ambiti di intervento ritenuti prioritari di seguito indicati:

Obiettivi di promozione delle pari opportunità 2024- 2026
<p>Obiettivo 1) "Potenziare la conoscenza del C.U.G. attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente";</p> <ul style="list-style-type: none">- Azione 1.2 "Campagne informative e incontri da realizzarsi presso le strutture centrali e territoriali capitoline";<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto: "Implementare reti di conoscenza e di confronto tra il personale";
<p>Obiettivo 2) "Promuovere la Cultura della Parità, delle Pari Opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni, favorire l'inclusione in tema di orientamento sessuale, disabilità, orientamento religioso";</p> <ul style="list-style-type: none">- Azione 2.1 "Promozione della cultura delle pari opportunità – Certificazione della parità di genere";<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto: "Conclusione attività preparatorie assesment sulla parità di genere;- Azione 2.2 "Uso del corretto linguaggio di genere da parte di Roma Capitale";<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto: "Adozione Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'Ente";
<p>Obiettivo 3) "Adottare politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale capitolino"</p> <ul style="list-style-type: none">- Azione 3.1 "Applicazione strumenti di flessibilità lavorativa";<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto: "Implementazione flessibilità oraria".- Azione 3.2 "Ampliamento delle forme di lavoro a distanza per il personale capitolino"<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto: "Spazi di coworking per il personale capitolino"

Monitoraggio e valutazione del PAP

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano per misurarne gli effetti in termini di attuazione dei principi sopradescritti e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità per le risorse umane di cui dispone Roma Capitale, viene assicurato grazie alla produzione di un report annuale sulle azioni compiute, sui progressi e le eventuali difficoltà riscontrate nel processo di attuazione, sugli obiettivi e i risultati raggiunti.

Considerata l'importanza e la complessità dell'azione di monitoraggio del Piano, le Strutture Organizzative coinvolte sono tenute ad assicurare la propria collaborazione, mettendo a disposizione le informazioni necessarie.

2.2.2) Adempimenti ex art. 4 – bis del D.L. 13/2023

Il Decreto-Legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, ha introdotto misure per garantire l'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR.

A tal riguardo la nuova disposizione di legge impone:

a) alle amministrazioni centrali dello Stato, l'adozione di specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato;

b) a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, valutandoli, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Nella norma è inoltre specificato che, ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si deve fare riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

Roma Capitale ha tempestivamente avviato le attività volte a garantire il puntuale adeguamento dell'Ente alle disposizioni previste dal Decreto, così come dettagliate dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative".

Alla luce dell'adozione della predetta Circolare, i competenti Uffici dell'Amministrazione capitolina, hanno tempestivamente definito le attività da porre in essere per ottemperare alla norma:

- A.** Individuazione puntuale delle posizioni dirigenziali interessate dall'applicazione dell'art 4-bis in quanto competenti al pagamento delle fatture commerciali, nonché dei rispettivi dirigenti apicali;
- B.** Integrazione formale dei provvedimenti d'incarico dei dirigenti di cui al punto a) con inserimento dell'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento e correlazione con la retribuzione di risultato.
- C.** Adeguamento delle funzionalità dei sistemi informativi dedicati di Roma Capitale, al monitoraggio delle attività connesse al pagamento delle fatture e alla rilevazione dell'Indicatore di ritardo annuale
- D.** Definizione delle modalità di verifica del rispetto dei tempi di pagamento ai fini della rilevazione delle posizioni dirigenziali a cui eventualmente applicare la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato prescritta dalla norma.
- E.** Individuazione delle modifiche da apportare, in considerazione dell'applicazione dell'art. 4-bis, alla Disciplina del ciclo della performance dir Roma Capitale di cui alla DGC 164/2022, come modificata dalla DGC n. 415/2023.

Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art 4 bis del DL 13/2023 saranno oggetto di uno specifico documento tecnico, posto all'attenzione dei competenti organi preposti dalla norma alle successive attività di verifica e controllo, nonchè reso noto a tutta la dirigenza di Roma Capitale.

2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza

La presente sottosezione del P.I.A.O. è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Roma Capitale (RPCT) e redatta in coerenza con il vigente quadro normativo e con le più recenti linee guida A.N.AC tenendo conto, altresì, delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche sull'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione adottate anche nei precedenti piani triennali (ex P.T.P.C.T.).

Il quadro delle misure, dedicate al delicato tema della lotta alla corruzione è composito e variegato. Infatti, la complessità del fenomeno corruttivo/*maladministration* - capace di assumere forme e manifestazioni molteplici e non tipizzabili – impone di disporre di strumenti eterogenei in grado di adattarsi alle poliedriche manifestazioni dello stesso, componendo, così, una strategia complessiva, basata sull'impiego coordinato di tali strumenti.

Sono obiettivi prioritari dell'annualità 2024, il costante miglioramento della mappatura dei procedimenti e dei processi connessi alla gestione del rischio corruttivo, la specifica attuazione della nuova normativa sul *Whistleblowing* e la generale riorganizzazione delle modalità attuative e di vigilanza delle misure di prevenzione della corruzione, in un'ottica di semplificazione e di efficientamento delle risorse impiegate negli adempimenti.

2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno

I dati e le informazioni utili sul contesto di riferimento, necessario ad identificare possibili rischi corruttivi sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente esterno in cui opera il personale dell'Amministrazione (contesto esterno) sia quello relativo all'organizzazione interna delle attività (contesto interno) sono rappresentati al § 1.2.

La mappatura dei processi e dei procedimenti ha rappresentato elemento di analisi per la definizione del contesto interno, costituendo la stessa un aspetto centrale di una corretta valutazione del rischio.

In seguito alla valutazione ponderata delle specificità di contesto, nella tabella (SWOT) sotto riportata sono indicati i punti di forza, le criticità nonché le opportunità ed i rischi riscontrati nell'ambito dell'attuazione normativa da parte del RPCT:

PUNTI DI FORZA	CRITICITA'
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crescente livello di trasparenza amministrativa attraverso la pubblicazione di dati/documenti e informazioni anche con modalità informatizzate. ▪ Costante e dinamica revisione ed aggiornamento dei processi/procedimenti dell'Ente ▪ Ampliamento dell'erogazione dei servizi <i>on line</i> sul portale istituzionale ▪ Formazione permanente attraverso incontri formativi/informativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. ▪ Sinergia nell'attuazione della normativa attraverso l'istituzione di una rete di sub-referenti interni nelle materie presidiate dal RPCT 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficoltà e resistenza nell'applicazione di alcune misure di prevenzione della corruzione. ▪ Permanenza della cultura dell'adempimento e scarsa propensione al cambiamento della Dirigenza ▪ Dotazione organica della struttura di supporto al RPCT sottodimensionata rispetto alla qualità e quantità degli adempimenti normativi. ▪ Numerosi mutamenti legislativi e costante aumento di riforme ed adempimenti a carico delle PP.AA. ▪ Scarsa cooperazione applicativa/interoperabilità dei sistemi informativi
OPPORTUNITA'	MINACCE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle tematiche della legalità e della trasparenza ▪ Responsabilizzazione della Dirigenza in un'ottica di obiettivi e risultati attesi, nell'erogazione dei servizi ▪ Avvio delle riforme della P.A. previste nell'ambito PNRR 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condizionamento del personale dovuto al contesto socio-economico di alcune realtà territoriali ▪ Necessità di rispettare tempistiche e obiettivi stringenti ▪ Complessità e numerosità degli enti partecipati da Roma Capitale al di fuori del diretto campo di applicazione della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione e modello organizzativo

Il sistema di prevenzione della corruzione, così come definito dalla [L. 190/2012](#), si realizza attraverso un processo di tipo “*top-down*” in cui le priorità d’azione declinate a livello nazionale (PNA - Piano Nazionale Anticorruzione) trovano attuazione e coordinamento nelle realtà organizzative di ciascuna Amministrazione.

La strategia di prevenzione, dopo l’abrogazione dei piani triennali, prosegue in una logica di integrazione con le altre sottosezioni del P.I.A.O. e tiene conto degli orientamenti A.N.AC tracciati nel PNA 2022, con particolare riferimento (e considerato il momento storico) agli interventi del PNRR ed integrati con il PNA 2023, interamente dedicato al settore dei contratti pubblici.

I Dirigenti e tutto il personale, a qualsiasi titolo reclutato ed in servizio presso l’Amministrazione Capitolina, sono destinatari delle disposizioni e delle misure previste dalla sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” e sono tenuti ad assicurare la propria collaborazione all’attuazione della stessa, secondo le direttive impartite dal RPCT attraverso la struttura di supporto.

In caso di assenza o impedimento temporaneo, sia nei confronti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione che degli altri *stakeholders*, il RPCT è sostituito dal Vicesegretario Generale Vicario (in materia di prevenzione della corruzione) e dal Direttore della Direzione “Supporto Giunta e Assemblea Capitolina” del Segretariato Generale (in materia di Trasparenza).

I Direttori di Struttura, il Segretario Generale ed il Direttore Generale (se nominato) concorrono, per le aree di rispettiva competenza, all’individuazione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e *maladministration*, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell’ufficio cui sono preposti ed effettuando un costante monitoraggio sull’attività svolta.

Gli stessi svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, sono responsabili della ricezione delle segnalazioni di illecito secondo la vigente normativa e, in materia di Trasparenza, assicurano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dall’Allegato 6 della presente sezione del PIAO.

In considerazione della complessità organizzativa e funzionale dell’Amministrazione Capitolina, ogni Direttore di Struttura assume il ruolo di “*Referente per l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza*” ed è coadiuvato dalle figure dei *sub-referenti*.

Ciascun Direttore apicale nomina uno o più *sub-referenti*, preferibilmente tra i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, per svolgere i compiti di coordinamento interno, monitoraggio e verifica delle attività e degli adempimenti di competenza fungendo, altresì, da raccordo tra il Referente e la Struttura di supporto del RPCT.

La tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione, si basa sull’effettiva e reale collaborazione tra il RPCT e tutti gli altri soggetti coinvolti dall’attuazione della normativa di riferimento.

In considerazione delle materie sulle quali si concentrano i principali adempimenti della normativa, sono individuate alcune figure dirigenziali che, per le specifiche funzioni attribuite dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi e dal PIAO, collaborano e supportano la figura del RPCT secondo la tabella che segue:

DIRETTORI RESPONSABILI DI PARTICOLARI FUNZIONI DI COLLABORAZIONE CON IL RPCT

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	TRASPARENZA
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	
<ul style="list-style-type: none"> → Acquisisce per il controllo, la tenuta e la pubblicazione su Amministrazione Trasparente, le dichiarazioni dei Dirigenti di cui al D.lgs. n. 39/2013 e ne cura la relativa modulistica; → Nell'ambito della misura di rotazione (ordinaria e straordinaria) coordina e agevola le assegnazioni di personale tra Strutture. → Istruisce i provvedimenti di incarico dei Dirigenti, tenendo conto dei limiti e dei criteri di rotazione previsti nell'apposita sezione del P.I.A.O.; → Negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) inserisce apposite clausole di divieto di <i>pantouflage</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> → Cura gli adempimenti previsti in tema di pubblicità della situazione patrimoniale e reddituale dei Dirigenti, ai sensi del combinato disposto della L. 441/82 e della L. 127/97 nonché dell'art. 15 comma 3 del vigente Codice di Comportamento; → Cura la raccolta e la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti dei titolari di incarichi dirigenziali in servizio e cessati, anche a tempo determinato, nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Trasparenza, predisponendo idonea modulistica. → Acquisisce le dichiarazioni e le attestazioni annualmente rilasciate contestandone le eventuali irregolarità formali. → Verifica la conformità della documentazione ricevuta con la vigente normativa sul rispetto della protezione dei dati personali nei casi di pubblicazione sul sito istituzionale. → Custodisce le dichiarazioni ricevute dai Dirigenti e, fuori dai casi di pubblicazione obbligatoria, ne consente l'accesso con le modalità e per le finalità previste dalla normativa vigente. → Segnala i casi di mancata o incompleta comunicazione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale e reddituale dei Dirigenti al fine di consentire al RPCT, previa adeguata istruttoria, la trasmissione degli atti all'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'avvio del procedimento sanzionatorio.
IL DIRETTORE DELLA SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA	
<ul style="list-style-type: none"> → Organizza e gestisce le iniziative di formazione, volte alla diffusione della cultura della trasparenza e della legalità nell'Ente, sulla base dei fabbisogni formativi rilevati presso le Strutture e secondo le indicazioni contenute nell'apposita sezione del P.I.A.O. → Nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, organizza eventi formativi sulla base delle indicazioni e delle priorità segnalate dal RCPT 	
IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	
	<ul style="list-style-type: none"> → Assicura l'adeguata architettura del portale istituzionale ai fini dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 e dalle altre normative di settore. → Coordina e supporta, per i profili di competenza, le redazioni web locali al fine di garantire, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, la corretta e uniforme rappresentazione dei contenuti obbligatori ed ulteriori individuati dall'Ente. → Collabora con il Dipartimento Trasformazione Digitale, su indicazioni del RPCT, nello sviluppo di soluzioni informatiche finalizzate all'ingegnerizzazione dei processi di pubblicazione, anche i fini dell'ottimizzazione delle risorse umane impegnate nei relativi flussi informativi.
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE	
<ul style="list-style-type: none"> → Supporta il RPCT nella definizione ed individuazione delle soluzioni informatiche, funzionali alle attività ed all'attuazione delle normative in materia di prevenzione della corruzione. 	<ul style="list-style-type: none"> → Collabora con la Comunicazione Istituzionale, anche su indicazione del RPCT, nella ricerca e sviluppo di piattaforme funzionali alla pubblicazione obbligatoria di dati/informazioni/documenti previsti dalle normative vigenti. → Secondo le priorità individuate dal RPCT, sviluppa gli interventi tecnologici per il miglioramento dei processi di pubblicazione della sezione di Amministrazione Trasparente. → In tema di contrattualistica pubblica, assicura la coerenza dei prodotti informatici con la legislazione vigente e con le necessità dell'Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal RPCT.

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO CENTRALE APPALTI - R.A.S.A.	
<ul style="list-style-type: none"> → Svolge la funzione di soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante, all'interno dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) → Nell'ambito dei compiti previsti dal R.A.S.A. entro il 15 marzo di ogni anno o su richiesta del RPCT, relaziona circa l'aggiornamento delle iscrizioni nell'elenco dell'A.N.AC. ovvero riferisce circa le cancellazioni o su ogni altra variazione intervenuta. 	<ul style="list-style-type: none"> → Rileva e segnala eventuali criticità in materia di trasparenza sugli appalti, anche con riferimento agli applicativi e alle piattaforme in uso. → Elabora proposte di modifica/integrazioni sui flussi informativi e sulle modalità di pubblicazione delle gare e degli affidamenti in sede di aggiornamento annuale dell'apposita sezione del P.I.A.O. → Cura la transizione dell'Ente al nuovo Ecosistema digitale degli appalti assicurando, d'intesa con il Dipartimento Trasformazione Digitale, la coerenza delle soluzioni informatiche con gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza degli affidamenti
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO PARTECIPATE	
<ul style="list-style-type: none"> → Svolge attività di indirizzo e controllo nei confronti degli organismi partecipati da Roma Capitale e costituenti il "Gruppo Roma Capitale". → Ha funzioni di impulso e vigilanza, nell'ambito dell'attuazione della normativa anticorruzione, nei confronti degli altri organismi partecipati. → Supporta le Strutture Capitoline nella formazione dei contratti di servizio con le Società in-house assicurando, nello specifico, i contenuti della normativa anticorruzione all'interno dei rispettivi atti negoziali. → Supporta il R.A.S.A. in merito alla presentazione delle domande di iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti tenuto dall'A.N.AC., che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in-house, fornendo i dati e la documentazione richiesta. 	<ul style="list-style-type: none"> → Acquisisce sia dagli Enti del Gruppo Roma Capitale che dalle competenti Strutture Capitoline, per i restanti organismi, i dati e le informazioni funzionali alla successiva pubblicazione su AT, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013. → Provvede alla pubblicazione delle rappresentazioni grafiche degli Enti Controllati. → Supporta le Strutture committenti nella formazione dei contratti di servizio con gli organismi in house, assicurando, nello specifico, che in tali provvedimenti siano previste clausole concernenti la normativa in materia di trasparenza.
IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE ANTIRICICLAGGIO E CONTROLLO FLUSSI FINANZIARI (DIP. RISORSE ECONOMICHE)	
<ul style="list-style-type: none"> → Svolge le funzioni di destinatario delle segnalazioni delle operazioni sospette, cd "Gestore", al fine di assicurare il rispetto della vigente normativa in materia di antiriciclaggio, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio di proventi di attività criminose ed il finanziamento del terrorismo. → Al Gestore compete la ricezione delle segnalazioni da parte delle Strutture, la valutazione delle stesse e l'eventuale comunicazione all'Unità d'Informazione Finanziaria (UIF) tramite i canali informatici predisposti da quest'ultima. → Il Gestore collabora con il RPCT e con il Direttore della Scuola di Formazione Capitolina ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi in materia e relaziona annualmente al RPCT sulle segnalazioni ricevute e sulle criticità incontrate nell'attività di gestione. 	

Attese le particolari funzioni svolte dai sopraindicati Direttori, si ritiene di istituire un tavolo permanente finalizzato alla condivisione di dati, elementi informativi e *feedback* utili ad una migliore programmazione e monitoraggio degli interventi da realizzare nei differenti ambiti di riferimento.

Il RPCT e ciascun componente del tavolo può chiederne la convocazione, in caso di criticità nell'applicazione del P.I.A.O. incontrate nell'ambito dei rispettivi settori presidiati.

Sono sempre invitati a partecipare il Segretario Generale, il Direttore Generale (se nominato) nonché il Nucleo Indipendente di Valutazione ed il Consulente alla legalità del Sindaco.

2.3.3) Mappatura dei processi e valutazione del rischio

La mappatura dei processi costituisce presupposto fondamentale e imprescindibile per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La finalità è quella di consentire l'identificazione dei procedimenti e dei processi a rischio corruttivo, che devono essere presidiati mediante l'implementazione di apposite misure, da calibrare sulla base del contesto interno ed esterno all'Ente, contesto che permette di rafforzare l'identificazione delle aree a rischio.

La gestione del rischio è un processo circolare, che parte dall'analisi del rischio e dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso.

Tale analisi è effettuata da Roma Capitale in base ai criteri ed agli indicatori specifici forniti dall'A.N.AC con il PNA 2019 ed aggiornati annualmente.

Le fasi possono riassumersi come segue:

- la mappatura dei processi e dei procedimenti di ogni settore dell'Amministrazione;
- la valutazione del rischio per ogni processo/procedimento;
- la definizione delle misure per la prevenzione;
- l'attività di monitoraggio e valutazione.

Nel corso del 2023 e sulla base dell'esperienza proveniente dalle mappature realizzate nelle annualità precedenti, le Strutture Capitoline sono state chiamate ad effettuare una revisione ed aggiornamento dei singoli processi/procedimenti valutando, secondo la propria specificità territoriale ed ambientale, il livello di rischio nelle diverse aree (generali e specifiche).

Attraverso un lavoro di bonifica e standardizzazione delle attività amministrative emerse dalla più recente mappatura, è stato possibile ridurre il numero delle attività svolte eliminando le duplicazioni, le ridondanze ed alcune segmentazioni di procedimenti esistenti.

Roma Capitale, pertanto, si è dotata di un Master unico dei processi/procedimenti in costante aggiornamento e perfezionamento, anche ai fini di assicurare coerenza tra gli obiettivi di performance, le misure di prevenzione della corruzione nonché la programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie alla loro realizzazione.

La stima del grado di esposizione al rischio corruttivo è proposta dai Referenti delle singole Strutture Capitoline, mediante l'utilizzo di una scala graduata che va da TRASCURABILE a CRITICO.

La sintesi delle misurazioni di "Probabilità/Impatto" viene ottenuta attraverso l'impiego di un indice di posizione (la MODA) che consiste nel valore che si presenta con maggiore frequenza; nel caso di valori che si presentano con la medesima frequenza ed in continuità con l'orientamento tenuto dall'Ente e suggerito dall'ANAC, le Strutture adottano un approccio prudenziale nella valutazione del rischio preferendo una sovrastima dello stesso.

Nell'allegato 1) della presente sezione è riportata la tabella di supporto agli Uffici per la valutazione del rischio mentre, nell'Allegato 2), è rappresentato il Catalogo dei Processi/procedimenti suddiviso per ciascuna Struttura Capitolina.

In ragione della rilevanza della area generale di rischio "contratti pubblici", soprattutto nell'attuale contesto che vede importanti interventi finanziati con fondi europei, si è ritenuto di mantenere separato in un apposito allegato del P.I.A.O. (allegato 3) il catalogo dei processi e registro dei rischi collegato al procedimento di acquisizione di "servizi, lavori e forniture", cui tutte le Strutture Capitoline devono far riferimento.

2.3.4) Le misure di prevenzione

Sulla base dei possibili rischi corruttivi identificati dalle Strutture, sono state programmate le misure generali e specifiche finalizzate alla gestione del rischio rilevato ed individuati indicatori necessari alla verifica della corretta attuazione delle stesse.

Il cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi, di cui all'Allegato 4) della presente sezione, esplicita le fasi attuative, i tempi di realizzazione, la Struttura responsabile, i risultati attesi nonché gli indicatori di risultato.

Nella programmazione delle misure per l'anno 2024, il RPCT ha tenuto in debita considerazione le risultanze dei monitoraggi sulle misure di prevenzione previste nell'anno precedente, i contributi e le osservazioni sulla rotazione pervenute dai Dirigenti, il *trend* storico della realizzazione delle stesse nonché le criticità e i punti di forza rappresentati con l'apposita relazione conclusiva dei Referenti.

La rotazione del personale c.d. ordinaria

La rotazione del personale c.d. "ordinaria" - prevista dall'art. 1, comma 5, lett. b) della L. 190/2012 - è una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva, che può essere utilizzata nei confronti del personale che opera nei settori dell'Amministrazione più esposti ai fenomeni corruttivi ed è considerata una misura fondamentale, che il PNA individua e motiva ritenendo che: "*l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione*".

Oltre alla principale finalità attribuita dalla Legge 190/2012 e come ampiamente dimostrato dalle esperienze internazionali e nel settore privato, tale misura rappresenta uno strumento di arricchimento professionale, di miglioramento del benessere lavorativo, di opportunità di raggiungimento delle aspirazioni professionali e di un complessivo incremento della produttività generale.

Ad essa va riconosciuta una duplice natura, quella che la caratterizza come misura di prevenzione della corruzione e quella più strettamente organizzativa, la cui applicazione può favorire un utilizzo ottimale delle risorse umane piuttosto che ridurne le potenzialità.

Ai fini del corretto funzionamento, pertanto, la rotazione ordinaria non deve assumere un carattere emergenziale (o episodico) ma deve essere preceduta ed accompagnata da percorsi formativi pianificati, anche *on the job*, che ne consentano la concreta attuazione, analogamente al periodo di affiancamento "ordinariamente" utilizzato nei confronti del personale da porre in quiescenza.

L'attuazione, la deroga nonché l'adozione di misure alternative rimane un compito di natura organizzativa dei singoli Referenti i quali, per fatti corruttivi commessi dai dipendenti loro assegnati e non sottoposti a idonee misure di prevenzione, ne assumono le relative responsabilità.

In ragione delle numerose criticità portate all'attenzione del RPCT, che hanno determinato una sospensione generalizzata della misura nel 2023 a causa della dichiarata insostenibilità della stessa da parte della Dirigenza, sono stati effettuati numerosi *audit* dai quali sono emersi elementi utili a ridefinire la misura.

D'altronde non può ignorarsi una recente raccomandazione destinata ad una Amministrazione Regionale con cui l'A.N.AC. ha ribadito come la mancata (o anche parziale) attuazione della misura della rotazione ordinaria non possa essere imputata a fattori organizzativi, alla generale infungibilità di intere categorie professionali ma soprattutto all'esiguità di personale a disposizione.

Certamente la rotazione ordinaria non può essere attuata in modalità acritica o generalizzata ma, pena l'inefficacia, deve trovare applicazione nei procedimenti dove più elevato è il rischio corruttivo e, soprattutto, nei confronti del personale collocato al vertice degli Uffici, potendo quest'ultimo concretamente manifestare la volontà dell'Ente ed incidere nei diritti dei terzi.

In tal senso in capo ai Dirigenti ed ai Funzionari (comprese EE.QQ.), come indicato nella Legge 190/2012, gravano le maggiori responsabilità amministrative, non meramente operative o istruttorie, attraverso le quali possono manifestarsi dinamiche corruttive o di *mala gestio* conseguenti ad un'eccessiva permanenza nel medesimo ruolo o Ufficio.

Considerato il contesto interno ed esterno dell'Amministrazione, i *feedback* pervenuti a seguito della sospensione della misura per l'anno precedente, nel presente piano vengono ridefiniti i criteri per l'applicazione della misura della rotazione ordinaria o, contestualmente, favorirne le misure alternative:

Criteri Generali

La rotazione ordinaria, tenuto conto della sua finalità sostanziale, si applica al personale Dirigente e non dirigente dell'Ente, nel rispetto dei criteri generali e specifici stabiliti dal P.I.A.O. e, in quanto compatibile, dal [Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi](#) (artt. 42 e 46).

La misura trova **applicazione prioritaria** nei confronti della Dirigenza e della Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, incardinati nei procedimenti/processi valutati a rischio "CRITICO-ALTO" nell'ambito della vigente mappatura del rischio, di cui all'Allegato 2).

La misura trova **applicazione facoltativa**, ma fortemente raccomandata a maggior tutela dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'Amministrazione, nei procedimenti/processi valutati a rischio "TRASCURABILE-MARGINALE", nell'ambito della vigente mappatura del rischio.

Parimenti, la misura trova **applicazione facoltativa** nei confronti del personale appartenente all'Area degli Operatori/Operatori Esperti e Istruttori, secondo il nuovo sistema di classificazione del personale, indipendentemente dal grado di rischio correlato ai processi/procedimenti cui gli stessi sono adibiti.

La misura è programmata su base triennale (2024/2026) ed è valutata dai Referenti, in sede di mappatura annuale, in relazione alle specifiche attività amministrative svolte ed ai servizi erogati nei particolari contesti territoriali delle Strutture.

La rotazione deve avvenire con modalità gradualità al fine di non pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività ordinaria, avendo cura di pianificare in tempi diversi la rotazione dei Dirigenti e del personale di una medesima Struttura.

La rotazione può avvenire nell'ambito della stessa Struttura (c.d. rotazione funzionale) ovvero tra Strutture diverse, attraverso l'adozione di appositi provvedimenti di assegnazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

Criteri specifici

Personale Dirigente

- 1) Sono soggetti a rotazione i Dirigenti apicali e sub apicali che abbiano maturato **5 anni** ininterrotti nel medesimo incarico, prorogabili per ulteriori **2 anni**, da intendersi con riguardo al contenuto sostanziale dei processi/procedimenti a rischio corruzione presidiati.
- 2) Il nuovo incarico dirigenziale dovrà essere individuato, preferibilmente, nell'ambito di una Struttura amministrativa, tecnica o territoriale differente.
- 3) La misura si applica alla prima scadenza dell'incarico in corso, in considerazione degli incarichi già svolti ai fini del criterio temporale previsto al punto 1) e fermo restando quanto previsto in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, anche con riferimento all'istituto dell'interpello.

Personale incaricato di Elevata Qualificazione (ex P.O.) (Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione)

- 1) Sono soggetti a rotazione, gli incaricati di E.Q. che alla data di pubblicazione del relativo bando di partecipazione alla procedura hanno maturato due incarichi consecutivi (comprese proroghe) o almeno **7 anni** ininterrotti nel medesimo incarico all'interno della medesima Struttura.
- 2) Il limite temporale previsto al punto 1) si applica agli incaricati di E.Q. che abbiano presidiato/coordinato/gestito procedimenti o processi valutati a rischio "CRITICO/ALTO", secondo la mappatura vigente al momento dell'avvio della procedura.
- 3) Per la maturazione del requisito temporale, correlato all'obbligo di rotazione, i Direttori debbono tenere presente il contenuto sostanziale delle attività concretamente svolte e coordinate dall'incaricato e non la mera denominazione dell'incarico.
- 4) In relazione alle specifiche professionalità ed all'immediata operatività richiesta dall'incarico di E.Q. a garanzia della continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ciascun Direttore, sotto

la propria responsabilità, individua eccezionali e motivati casi di deroga alla rotazione dell'incarico, prima del suo conferimento.

- 5) I casi di deroga dovranno essere comunicati al RPCT entro 15 gg dalla conclusione del termine di presentazione delle candidature, previsto dal bando, accompagnati da un'informativa contenente la motivazione a supporto e l'individuazione di ulteriori misure di prevenzione.

Personale di Categoria D (Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione)

- 1) Il personale che abbia maturato almeno **7 anni ininterrotti** nel medesimo incarico di responsabilità è soggetto a rotazione, prevalentemente, nell'ambito della Struttura ove presta servizio.
- 2) Il limite temporale previsto al punto 1) si applica al personale appartenente all'Area dei Funzionari (Cat. D) che abbiano presidiato/coordinato/gestito procedimenti o processi valutati a rischio "CRITICO/ALTO", secondo la mappatura vigente.
- 3) Il criterio da utilizzare per l'accertamento del presupposto temporale è di natura sostanziale ed il parametro di riferimento è rappresentato dall'attività amministrativa concretamente svolta nel profilo rivestito.
- 4) Nei casi in cui la prestazione lavorativa sia direttamente correlata al possesso di un'abilitazione professionale o all'iscrizione ad un albo/ordine (infungibilità), ciascun Direttore può derogare la misura della rotazione del personale, salvo che la stessa prestazione non possa essere resa da altro dipendente interno alla Struttura.

Rotazione nell'ambito del Corpo di Polizia Locale

In ragione dell'eterogeneità delle funzioni svolte nonché delle specifiche esigenze organizzative del Corpo di Polizia Locale, il Comandante del Corpo può adottare specifici criteri per l'attuazione della misura della rotazione, integrando quelli previsti per la generalità del personale, previa valutazione del RPCT.

Limiti e deroghe alla rotazione ordinaria

Come più volte ribadito dall'*Authority*, nell'applicare la misura della rotazione occorre assicurare contemporaneamente il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa con la qualità delle competenze professionali necessarie allo svolgimento della stessa, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

In tale ambito assume rilievo la cd. INFUNGIBILITA', derivante dall'appartenenza di taluni dipendenti a specifiche professionalità o dal necessario possesso di abilitazioni/iscrizioni in albi ed ordini professionali.

Il requisito dell'infungibilità, quindi, non rappresenta una caratteristica soggettiva del dipendente ma è riconducibile alla concreta attività da svolgere e non può essere invocato per intere categorie o famiglie professionali.

Non può essere considerata infungibile la professionalità acquisita mediante l'esperienza continuativa nel medesimo ufficio/servizio.

La mancata applicazione della rotazione (o di misure alternative) in procedimenti/processi a rischio "CRITICO/ALTO", può essere giustificata esclusivamente dall'assenza di un altro dipendente che abbia le medesime caratteristiche e che non è rinvenibile all'interno della Struttura o attraverso procedure di mobilità interna.

Nella consapevolezza che non sempre la rotazione è misura di agevole realizzazione, ciascun Referente di Struttura (il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per gli incarichi dirigenziali) motiva le ragioni della deroga della misura, sia al momento della trasmissione annuale della mappatura del personale, che nella relazione finale sullo stato di attuazione e di efficacia di tutte le misure anticorruzione.

Nel caso in cui le deroghe alla misura della rotazione ordinaria siano riconducibili alla carenza di risorse umane o all'impossibilità di sostituzione ed affiancamento di specifiche professionalità, le stesse debbono essere comunicate anche al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, che ne dovrà tenere conto ai fini delle successive assegnazioni di personale, secondo le tempistiche previste dal Cronoprogramma delle attività (allegato 4).

In ordine alle assegnazioni di personale effettuate ai fini della rotazione ordinaria e straordinaria, il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane relazionerà regolarmente al RPCT, entro la tempistica prevista dal cronoprogramma delle attività.

Nei casi in cui la rotazione ordinaria del personale incida sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa ciascun Direttore, sotto la propria responsabilità, individua eccezionali e motivati casi di deroga alla rotazione dandone comunicazione al RPCT, nell'ambito delle attività collegate al piano di rotazione annuale.

Il limite temporale stabilito nei "Criteri specifici" può essere derogato dai Direttori, per il personale che cessa dal servizio nei 18 mesi successivi alla data di maturazione del requisito stesso.

Laddove la misura della rotazione incida sulla sede di servizio, la stessa deve risultare compatibile con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, a tutela sia delle prerogative sindacali che dei diritti e delle agevolazioni previsti dalla L.104/1992 e dalle tutele previste dal D.lgs. 151/2001.

Rimane inteso che l'assenza totale di rotazione di personale da parte dell'Amministrazione, a prescindere da una efficace applicazione di misure alternative, rappresenta un particolare indice di anomalia da portare all'attenzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Programmazione, monitoraggio e rendicontazione della misura della rotazione

La rotazione del personale deve essere attuata dai Dirigenti nell'ambito di una adeguata programmazione pluriennale, da aggiornare annualmente, tenendo conto dei limiti e delle deroghe indicati nel Piano.

Trattandosi di misura che incide fortemente sull'organizzazione e sulla gestione delle risorse umane, deve necessariamente trovare un valido presidio nelle attività ordinarie del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane sia per favorire la rotazione tra Strutture diverse, che per assicurare uniformità di trattamento tra i dipendenti, ancorché in ragione delle peculiarità della Macrostruttura Capitolina.

Sulla base della ricognizione effettuata in sede di mappatura dei processi/procedimenti, entro il termine previsto dal cronoprogramma delle attività (allegato 4) ciascun Referente deve predisporre annualmente un "Piano di rotazione del personale".

Il Piano di rotazione delle Strutture per il 2024, deve evidenziare il personale da sottoporre a rotazione o, in base ai criteri ed alle facoltà di deroga previste, le misure alternative da applicare.

Il Piano riporterà analiticamente:

- Il personale che, sulla base dei criteri previsti, ha maturato i requisiti temporali alla data del **31.12.2023** per l'applicazione della misura;
- La programmazione della misura con l'indicazione della data di decorrenza, preferendo il personale con maggiore permanenza nel medesimo processo/procedimento;
- Indicazione della necessità di ricorrere alla rotazione del personale in Struttura diversa da quella di appartenenza;
- Indicazione delle misure alternative alla rotazione ordinaria che il Referente intende applicare, evidenziando se le criticità di applicazione siano riconducibili alla carenza di personale.

La formazione e/o l'affiancamento rimangono pre-requisiti fondamentali per assicurare vengano acquisite le necessarie competenze prima di assumere il nuovo incarico (per l'Area dei Funzionari) o essere assegnati ad un nuovo Ufficio.

Al riguardo, si raccomanda di richiedere alla U.O. Scuola di Formazione Capitolina appositi corsi di formazione, con priorità per coloro che sono interessati dalla misura.

Allo stesso modo, al fine di favorire la diffusione delle competenze, si suggerisce di privilegiare la circolarità delle informazioni riguardanti le attività d'ufficio, laddove non riservate, con l'obiettivo di condividere le conoscenze ed agevolare i processi di rotazione.

Secondo le tempistiche previste dal Cronoprogramma delle attività (allegato 4), i Referenti rendicontano al RPCT lo stato di attuazione del Piano della rotazione del personale e delle misure alternative, motivando gli eventuali scostamenti tra quanto pianificato e quanto realizzato.

Per quanto riguarda la rotazione del personale Dirigente, il Dipartimento Organizzazione e Risorse umane predispone, secondo il cronoprogramma, un prospetto riepilogativo da trasmettere al Direttore Generale e al RPCT.

B) Misure alternative alla rotazione ordinaria

Il ricorso alla rotazione non può disgiungersi dalla previsione di altre misure di prevenzione complementari, soprattutto laddove si presentino difficoltà applicative sul piano organizzativo, come rappresentato a più riprese in questo primo decennio di applicazione, da parte della Dirigenza Capitolina.

Dal presente Piano, considerati i nuovi criteri generali e specifici previsti per la rotazione del personale, unitamente ai limiti ed alle deroghe individuate a seguito degli *audit*, si prevede una riduzione nell'applicazione generalizzata della misura accompagnata da una maggiore responsabilizzazione della Dirigenza nelle scelte organizzative correlate all'applicazione delle misure alternative.

I Referenti di ogni Struttura procedono all'adozione delle misure alternative alla rotazione, indicate nello schema sotto riportato (esemplificativo e non esaustivo), finalizzate a mitigare il rischio corruttivo e prediligendo criteri di articolazione delle mansioni tali da evitare situazioni di monopolio delle decisioni e del rapporto con l'utenza in capo ad un unico dipendente.

MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	
ATTIVITA' DA SVOLGERE	Rafforzamento della trasparenza attraverso
	Ripartizione delle funzioni
	Misure organizzative
	Formazione
ATTIVITA' DA SVOLGERE	Misure di controllo

Tali misure dovranno trovare puntuale applicazione con particolare riferimento ai processi/procedimenti che implicano l'utilizzo di risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali nonché dei seguenti procedimenti:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al Codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Il Referente di Struttura, nell'ambito dei procedimenti sopra richiamati, relaziona al RPCT le criticità emerse nell'applicazione delle misure alternative adottate.

C) Rotazione Straordinaria

La rotazione straordinaria è una misura di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nel contesto amministrativo ove si sono verificati fatti oggetto di procedimento penale (o disciplinare), siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1 lett. l quater del [D.Lgs. 165/2001](#): *“i Dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*.²

La rotazione straordinaria, pertanto, si traduce nell'assegnazione del dipendente interessato dai richiamati procedimenti ad altro Ufficio collocato all'interno o all'esterno della Struttura nella quale lo stesso presta servizio.

Ai fini dell'individuazione delle fattispecie di illecito che la PA è tenuta a prendere in considerazione per l'applicazione della rotazione straordinaria, l'A.N.AC. è intervenuta con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019 recante: *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del D.Lgs. n. 165/2001”*.

Tale Delibera riassume e compendia tutti i pronunciamenti dell'Autorità sull'argomento, specificando quali fattispecie penali rappresentino un valido presupposto per l'adozione della misura e precisando il momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve valutare la condotta del dipendente ai fini dell'applicazione della stessa.

Con riguardo all'ambito oggettivo di applicazione, si sottolinea che l'istituto va attuato sin dal momento di iscrizione nel registro delle notizie di reato (ex art. 335 c.p.p.). Trattandosi, quindi, di un momento del procedimento penale che non riveste evidenza pubblica, la conoscenza dell'avvio dello stesso può avvenire in qualsiasi modo (es. notizie provenienti dai media), principalmente su comunicazione del dipendente interessato, a carico del quale sussiste un preciso dovere di informativa nei confronti dell'Amministrazione, ribadito dall'art. 6 del vigente Codice di Comportamento dei dipendenti di Roma Capitale.

In forza del suddetto Codice, tra l'altro, il medesimo onere informativo spetta all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) nei confronti del Direttore della Struttura ove il dipendente presta servizio ed al RPCT, anche con riguardo alla contestazione di comportamenti che possano integrare gli estremi delle fattispecie corruttive rilevanti nell'ambito di un procedimento disciplinare.

Il provvedimento motivato che dispone la rotazione straordinaria è adottato dal Direttore di Struttura ove presta servizio il dipendente; laddove sia opportuno che la rotazione avvenga al di fuori della Struttura di appartenenza, la competenza è in capo al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane;

² L'art. 55-ter, co. 1, D.Lgs. 165/2001 dispone, altresì, che il procedimento disciplinare avente «ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale», fatta salva la sospensione in caso di sussistenza dei presupposti ivi previsti e fatta salva, in ogni caso, «la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente».

qualora la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dirigente, il relativo provvedimento è adottato dal Direttore Generale con il supporto, a fini istruttori, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

Nella tabella seguente si indica il perimetro oggettivo della misura e le relative modalità operative.

MISURA	ROTAZIONE STRAORDINARIA
DESCRIZIONE	<p>Misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, applicabile, ai sensi del comma 1, lettera l-quater, dell'art. 16 del D.lgs.165/2001 e delle linee guida ANAC in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • notizia di reato e/o indagini preliminari e/o provvedimenti conseguenti l'avvio di procedimenti penali relativi a fatti di corruzione • procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari <p>La rotazione è obbligatoria: per i seguenti illeciti penali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 317 c.p. Concussione • Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione • Art. 319 c.p. Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio • Art. 319 bis c.p. Circostanze aggravanti • Art. 319 ter c.p. Corruzione in atto giudiziari • Art. 319 quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità • Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio • Art. 321 c.p. Pene per il corruttore • Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione • Art. 322 bis c.p. • Art. 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite • Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti • Art. 353 bis c.p. Turbata libertà dei procedimenti di scelta del contraente <p>La rotazione è facoltativa nelle seguenti ipotesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 314 c.p. Peculato • Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui • Art. 316 bis c.p. Malversazione ai danni dello Stato • Art. 316 ter Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato • Art. 323 Abuso d'ufficio • Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni e scoperte conosciute per ragioni d'ufficio • Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio • Art. 328 c.p. Rifiuto d'atti d'ufficio omissione • Art. 329 c.p. Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da militare o da agente della forza pubblica • Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità • Art. 334 c.p. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dalla autorità amministrativa • Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose a sequestro.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente (dirigente e non dirigente)
OBIETTIVO MISURA	Intervenire tempestivamente nell'area ove si sono verificate condotte di natura corruttiva anche a tutela dell'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.
MODALITÀ ATTUATIVE	<p>In seguito alla notizia di avvio di procedimento penale il Referente deve, con immediatezza, aprire un procedimento volto alla valutazione della "condotta di natura corruttiva" attribuita al dipendente, anche con possibilità di contraddittorio.</p> <p>Il procedimento si conclude con l'adozione di specifico provvedimento motivato, con indicazione dell'ufficio di destinazione e la durata della misura cautelativa.</p> <p>Qualora si ritenga di mantenere il dipendente nella sua posizione oppure si ritenga di dar luogo alla cd. Rotazione facoltativa, il relativo provvedimento deve precisare gli elementi e le circostanze posti alla base di tale decisione</p>

D) Gestione dei conflitti di interesse

La gestione dei conflitti d'interesse costituisce elemento fondamentale della strategia di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione ed è finalizzato a creare le condizioni per assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa, in modo imparziale ed effettivamente orientato al perseguimento dell'interesse pubblico.

In linea generale, il conflitto d'interessi può essere definito come la situazione in cui l'interesse secondario di una persona tende a interferire con l'interesse primario di un'altra parte, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

Il conflitto d'interessi deve ritenersi sussistente ogni qualvolta le decisioni, che richiedono imparzialità e limpidezza di giudizio, siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con il preminente interesse pubblico.

Per interesse privato è da intendersi qualsiasi interesse di natura finanziaria ed economica, oppure dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

I conflitti di interesse possono manifestarsi in ogni ambito dell'attività amministrativa, con particolare riguardo a coloro che:

- Sono responsabili di procedimenti e/o titolari di Uffici;
- Adottano pareri ed esprimono valutazioni tecniche;
- Redigono atti endo-procedimentali e adottano provvedimenti finali.

La disciplina del conflitto di interessi trova la sua fonte primaria nei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento della P.A. ed è prevista da un impianto normativo generale, costituito dal combinato disposto degli artt. 6bis della L. 241/1990 e 7 del D.P.R. 62/2013, accompagnato da una serie di disposizioni settoriali.

I conflitti di interesse, che possono essere valutati sia come vizio di legittimità di un provvedimento che come fattore abilitante del rischio corruttivo, si pongono alla base di numerose normative che possono essere sintetizzate nelle seguenti fattispecie:

- **Conflitto d'interessi a carico dei funzionari e relativo obbligo di astensione** (art. 6 bis L. 241/1990, D.Lgs. 165/2001, D.P.R. 62/2013, DGC 141/2016);
- **Conferimento di incarichi extraistituzionali** (art. 53 D.Lgs. 165/2001);
- **Affidamenti di incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione;**
- **Inconferibilità di incarichi specifici** (art. 35 bis D.Lgs. 165/2001);
- **inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico** (D.Lgs. 39/2013);
- **divieto di c.d. "pantouflage"** - incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art. 16 ter del D.Lgs. 165/2001);
- **conflitto di interessi nei pubblici appalti** (art. 16 del D.Lgs. 36/2023).

Le valutazioni adottate sulla base delle segnalazioni di conflitto di interesse nonché le verbalizzazioni delle relative astensioni e la documentazione collegata all'accertamento delle fattispecie, sono conservate agli atti d'ufficio.

Parimenti, sono conservate le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto da presentarsi:

- prima dell'atto di conferimento di un incarico;
- all'atto di assegnazione ad un Ufficio;
- prima dell'atto di nomina al ruolo di RUP;
- prima della nomina a membro di commissione di concorso o di gara;

- in tutte le altre ipotesi previste dal Codice di comportamento dei dipendenti capitolini.

I Dirigenti, nei casi previsti, attestano nelle proprie Determinazioni Dirigenziali/Ordini di servizio l'avvenuto accertamento dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Le attività e le tempistiche collegate al monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse, sono stabilite nel Cronoprogramma delle attività (Allegato 4).

Di seguito si espongono in Tavole riepilogative gli elementi caratterizzanti le singole fattispecie di conflitto di interessi oggetto di monitoraggio da parte del RPCT.

MISURA	CONFLITTI D'INTERESSI
DESCRIZIONE	La sussistenza di conflitto d'interessi, reale o potenziale, è la situazione che si presenta quando un interesse particolare interferisce, o potrebbe interferire, con l'interesse dell'Amministrazione che il dipendente è tenuto a perseguire in via esclusiva; ciò indipendentemente dall'eventuale correttezza del comportamento adottato in concreto.
AMBITO SOGGETTIVO	<p>Conflitti di interessi a carico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Del responsabile del procedimento; ➤ Dei titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche e atti endo-procedimentali; ➤ Dei soggetti deputati all'adozione del provvedimento finale. ➤ di tutto il personale dipendente, come previsto dal Codice di comportamento (artt. 5 e 10 del D.G.C. n. 141/2016)
OBIETTIVO MISURA	Promuovere la corretta individuazione e l'efficace gestione dei conflitti d'interesse, nella loro accezione più ampia, a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa ed al fine di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi o illeciti scambi di favori volti a conseguire vantaggi in maniera illecita.
MODALITÀ ATTUATIVE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisizione delle relative dichiarazioni; ➤ verifica dell'obbligo di astensione per i casi previsti; ➤ valutazione dell'astensione nei casi in cui sussiste il solo obbligo di comunicazione.

MISURA	INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
DESCRIZIONE	<p>L'art. 53 del D. Lgs n. 165/2001 disciplina i casi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, che sinteticamente si riepilogano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incompatibilità assoluta: sono vietati ai dipendenti pubblici gli incarichi (retribuiti o gratuiti) che presentano i caratteri della abitualità e professionalità o possono dar luogo a conflitti di interessi, ovvero interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente, in relazione al tempo, alla durata e all'impegno richiestogli. (deroga dipendenti pubblici che hanno optato per il part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50%). In generale il dipendente pubblico non può esercitare il commercio, l'industria, le professioni, assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato. ➤ Incompatibilità relativa: attività occasionali, saltuarie, compatibili con l'orario e la funzione istituzionale dell'amministrazione di appartenenza, soggette a previa autorizzazione; ➤ Incarichi, tassativamente elencati dal comma 6, che non necessitano di autorizzazione e di comunicazione; ➤ Incarichi, a titolo gratuito, non rientranti nell'elenco di cui al comma 6, per i quali è necessaria la sola comunicazione.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente
OBIETTIVO MISURA	Garantire il buon andamento dell'azione amministrativa attraverso l'esclusività del pubblico dipendente, scoraggiando lo svolgimento di attività che lo impegnino eccessivamente a danno dei doveri d'ufficio ovvero di attività che possano interferire con i compiti istituzionali o determinare un conflitto d'interessi

MODALITÀ ATTUATIVE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valutazione, relativamente alle richieste di autorizzazione e/o le comunicazioni acquisite, dell'insussistenza di casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'assenza di situazioni, anche solo ipotetiche o potenziali, di conflitti di interessi tra l'amministrazione di appartenenza e l'ulteriore attività da svolgere. ➤ Verifica, a campione, attraverso il riscontro delle corrispondenze emerse dalla piattaforma "antipantouflage".
---------------------------	--

MISURA	CONFLITTI D'INTERESSI A CARICO DI SOGGETTI ESTERNI IN QUALITÀ DI CONSULENTI
DESCRIZIONE	<p>Il Codice di comportamento dei dipendenti di Roma Capitale estende gli obblighi di condotta, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, in linea col dettato normativo di cui all'art. 2 co. 3 del D.P.R. n. 62/2013.</p> <p>Tali prescrizioni riguardano anche gli obblighi in materia di conflitto di interessi: consulenti e collaboratori sono tenuti a rilasciare preventivamente la dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse, anche potenziale, in riferimento all'affidamento di incarico di prestazione libero professionale.</p>
AMBITO SOGGETTIVO	Consulenti e collaboratori esterni (di particolare e comprovata specializzazione) con incarichi temporanei di elevata professionalità e livello di autonomia.
OBIETTIVO MISURA	Garantire l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, prevenendo il verificarsi di fenomeni corruttivi a carico di consulenti e collaboratori esterni che prestano la loro opera in favore dell'Amministrazione, nonché il rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità relative al conferimento degli incarichi e all'utilizzo delle risorse pubbliche
MODALITÀ ATTUATIVE	Acquisizione e valutazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

MISURA	INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI SPECIFICI
DESCRIZIONE	<p>L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede delle inconferibilità specifiche nei confronti di coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale; è fatto, quindi, esplicito divieto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; ➤ essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati; ➤ far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. <p>N.B.: Il Codice di comportamento dei dipendenti di Roma Capitale (D.G.C. 141/2016), anticipa le preclusioni di cui sopra, al momento del decreto di rinvio a giudizio (art. 6, comma 2).</p>
AMBITO SOGGETTIVO	La disposizione si applica in occasione del conferimento di incarichi a dipendenti, anche di livello non dirigenziale.
OBIETTIVO MISURA	La fattispecie mira a prevenire il discredito che potrebbe derivare all'Amministrazione dall'affidamento di particolari incarichi a dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Conferimento dell'incarico all'esito positivo della verifica

MISURA	INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ
DESCRIZIONE	<p>Il D. Lgs.39/2013 ha introdotto, quale misura generale di prevenzione dei conflitti di interessi, la disciplina dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi dirigenziali nelle PP.AA.</p> <p>Per inconferibilità si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi dirigenziali a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (cfr. box precedente), a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.</p> <p>Per incompatibilità si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico dirigenziale di scegliere, a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione oppure lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.</p>
AMBITO SOGGETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personale dirigenziale interno ed esterno, ruoli amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, cariche in enti privati regolati o finanziati, componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013; ➤ Dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale (art. 35 bis D. lgs n. 165/2001);
OBIETTIVO MISURA	<p>Garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, il rispetto dei requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali nonché prevenire eventuali situazioni di incompatibilità che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato.</p> <p>La misura mira ad evitare che l'agire amministrativo venga pregiudicato a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti con riguardo ai reati contro la P.A.</p>
MODALITÀ ATTUATIVE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisizione e verifica dichiarazioni sull'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità prima del conferimento dell'incarico; ➤ Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)

MISURA	DIVIETO DI PANTOUFLAGE
DESCRIZIONE	<p>La normativa sul <i>pantouflage</i> (o <i>revolving doors</i>) dispone il divieto per i dipendenti di svolgere - successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro - attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali esercitati per conto dell'Amministrazione, negli ultimi tre anni di servizio.</p> <p>Per soggetti privati si intendono tutti destinatari dell'attività della P.A. (enti pubblici e privati) escluse le società <i>in house</i>.</p>
AMBITO SOGGETTIVO	<p>Tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, cessati dal servizio, compresi i soggetti titolari di incarichi di cui all'art. 21 D. Lgs n. 39/2013.</p>
OBIETTIVO MISURA	<p>Prevenire l'esercizio scorretto dell'attività istituzionale a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa scoraggiando comportamenti impropri del dipendente che, approfittando della propria posizione all'interno dell'Amministrazione, potrebbe precostituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.</p> <p>Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità lavorative successive alla cessazione dal servizio.</p>

MODALITÀ ATTUATIVE	<p>Tutte le Strutture</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inseriscono nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; ➤ Acquisiscono le dichiarazioni dell'operatore economico di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex-dipendenti pubblici. <p>Il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inserisce apposite clausole negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) che prevedono il divieto di <i>pantouflage</i>; ➤ Acquisisce, alla cessazione dal servizio, le autodichiarazioni dei dipendenti di conoscenza e rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>; ➤ Effettua i relativi controlli, attraverso la piattaforma "<i>Antipantouflage</i>", mediante confronto tra i nominativi inseriti da parte dei soggetti esterni ed i nominativi dei dipendenti cessati dell'Amministrazione, con successiva comunicazione di eventuali corrispondenze emerse.
---------------------------	---

MISURA	CONFLITTO DI INTERESSI NEI PUBBLICI APPALTI
DESCRIZIONE	Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 36/2023 recante il Codice dei contratti pubblici si verifica conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come minaccia concreta ed affettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutti i dipendenti coinvolti in tutte le fasi procedurali degli affidamenti nonché coloro che sulla base di un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale siano in grado di impegnare l'Amministrazione verso l'esterno.
OBIETTIVO MISURA	Contrastare la corruzione, individuando, prevenendo e risolvendo ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione e nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, onde evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento a tutti gli operatori economici.
MODALITÀ ATTUATIVE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisizione delle relative dichiarazioni; ➤ verifica dell'obbligo di astensione per i casi previsti; ➤ valutazione dell'astensione nei casi in cui sussiste il solo obbligo di comunicazione.

E) Formazione

La formazione del personale rappresenta una necessaria misura centrale, anche in funzione di accompagnamento rispetto alle altre misure di prevenzione.

Roma Capitale è impegnata con la U.O. Scuola di Formazione Capitolina e attraverso la collaborazione con altri Enti, all'erogazione di attività formative finalizzate alla diffusione della cultura della legalità ed alla corretta applicazione della normativa sia in materia di prevenzione della corruzione che di trasparenza.

Il Piano dell'offerta formativa e le relative modalità operative sono compiutamente rappresentati nel P.I.A.O. alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.4 "La formazione del personale".

Ad integrazione della formazione ordinaria, oggetto di pianificazione, proseguono anche per il 2024 gli incontri formativi/informativi nelle materie della Trasparenza e dell'Anticorruzione tenuti dal personale della Direzione a supporto del RPCT, incaricato con apposito provvedimento dirigenziale.

La formazione interna continuerà ad essere indirizzata prioritariamente ai Referenti ed ai *sub*-referenti con la finalità, per questi ultimi, di potenziarne le conoscenze e le competenze nonché valorizzarne la

figura all'interno delle Strutture Capitoline.

Salvo diverse esigenze degli Uffici, gli incontri si svolgeranno prevalentemente a distanza attraverso l'utilizzo della piattaforma di *Microsoft Teams* all'interno del quale è stato creato il *Team "Servizio Trasparenza e Anticorruzione di Roma Capitale"*.

Le *Call Conference* saranno organizzate su richiesta delle singole Strutture ed avranno ad oggetto specifici argomenti o criticità operative, quotidianamente affrontate nelle attività svolte.

Questa metodologia, fondata su incontri mirati, si è rivelata maggiormente funzionale al trasferimento di conoscenze nelle materie presidiate dal personale sub-referente, soggetto spesso ad avvicendamenti, sviluppando competenze utili al miglioramento anche negli altri servizi erogati ai cittadini.

Dall'anno 2024, in considerazione della riconosciuta natura di misura di prevenzione ed indicatore di rischio dei controlli successivi di legittimità e regolarità amministrativa, vengono introdotti a regime gli incontri formativi/informativi, già sperimentati nell'anno 2023, aventi ad oggetto le criticità maggiormente ricorrenti rilevate nell'attività di controllo successivo.

Gli incontri saranno tenuti dal personale della Direzione Controlli di legittimità e regolarità amministrativa, trasparenza e anticorruzione e si svolgeranno su piattaforma *Microsoft Teams*, ovvero in presenza, dietro specifico invito del Direttore della suddetta Direzione.

All'attività formativa permanente, si affianca la quotidiana attività di supporto ai dipendenti attraverso le caselle di posta elettronica interna utilizzate per il rilascio di pareri, chiarimenti o informazioni connessi alle materie presidiate dalla Direzione.

F) Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta ad indirizzare le condotte dei soggetti tenuti alla sua osservanza.

Fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, comma 2).

Lo ribadisce, per quel che qui interessa, la legge 190 del 2012 (art. 1 comma 59) che definisce le proprie disposizioni come di diretta attuazione del principio di imparzialità, di cui all'articolo 97 della Costituzione.

La circostanza, poi, che la disciplina di revisione dei codici di comportamento sia inserita proprio nella legge anticorruzione consente di ritenere che volontà del legislatore sia stata proprio quella di ancorare saldamente il codice di comportamento, non solo alle citate norme costituzionali ma anche alla strategia di prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

Con il D.P.R. 62/2013, è stato approvato il Codice di comportamento nazionale che rafforza l'effettività dei precetti costituzionali nell'ambito dell'azione amministrativa, introducendo disposizioni specifiche sulle modalità a cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta.

Roma Capitale, con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 429/2013, ha adottato e definito un proprio Codice di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale dell'Ente, dei suoi procedimenti e processi decisionali.

Con successiva Deliberazione di Giunta Capitolina n. 141/2016, il precedente Codice è stata integrato ed aggiornato.

A seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate dal [DPR 81/2023 al Codice di Comportamento Nazionale](#), si è proceduto ad elaborare un testo aggiornato del Codice di Comportamento dell'Ente, il quale è stato licenziato dal RPCT con le proprie osservazioni ed è in attesa di essere adottato dall'organo preposto.

Tra le principali novità che compaiono nel nuovo DPR si evidenzia:

- la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo;
- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo;
- l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato,
- l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione;
- la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei *social media* non debbano in alcun modo essere riconducibili all'Amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro;
- un corretto utilizzo dei dispositivi elettronici personali e della posta elettronica istituzionale.

Vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento

La vigilanza sull'applicazione del Codice è in capo ai Dirigenti di ciascuna Struttura, per l'ambito di propria competenza ed il mancato controllo è svolto dal superiore gerarchico/organo sovraordinato.

Il dirigente riceve le comunicazioni dei dipendenti assegnati al proprio ufficio, riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse e decide sull'obbligo di astensione (artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013), adottando i conseguenti provvedimenti.

Compete alla Dirigenza promuovere la conoscenza del Codice di comportamento fornendo assistenza sulla corretta interpretazione ed attuazione del medesimo, favorendo la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti nelle materie della legalità e della trasparenza.

La vigilanza è inoltre attuata con il coinvolgimento dell'ufficio procedimenti disciplinari (UPD) cui spetta il compito di esaminare le segnalazioni di violazione del Codice e di attivare il procedimento in contraddittorio con il dipendente, secondo quanto previsto all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.

La responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del Codice è posta in capo al RPCT, in raccordo con l'UPD il quale provvede, secondo le tempistiche e le modalità descritte nell'allegato "*Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi*" (all. 4), alla raccolta annuale dei casi di condotte illecite dei dipendenti (accertate e sanzionate) con l'indicazione delle aree di rischio in cui si è concentrato il più alto tasso di violazioni.

Ad ogni buon fine si evidenzia che la misura è stata correttamente attuata nella precedente annualità e nella sua concreta realizzazione non sono state riscontrate criticità.

G) Antiriciclaggio

Roma Capitale è particolarmente sensibile, partecipe e attenta agli aspetti antifrode, antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo in considerazione, anche, del ruolo che riveste per la realizzazione degli interventi del PNRR e del Giubileo.

Con il termine riciclaggio si intende l'attività di "bonifica" di beni (o denaro) di provenienza illecita e di reimpiego degli stessi nel circuito economico, con lo scopo ed al fine di occultare le origini e la proprietà dei profitti ottenuti da attività illegali.

Il riciclaggio potrebbe avvenire anche attraverso attività apparentemente regolari e legittime (apertura di attività produttive, realizzazione di interventi edilizi, partecipazione a gare d'appalto) tramite le quali la criminalità organizzata si insinua nella P.A., con le ovvie ripercussioni negative.

Il rischio principale è che attraverso strumenti legali, come le procedure pubbliche, le imprese infiltrate dalla criminalità riescano a diventare fruitrici o fornitrici della P.A., riciclando in tale ambito proventi di attività illecite.

Sin dall'adozione del PTPC 2020/2022 (D.G.C. n. 132/2020), l'Amministrazione Capitolina ha dedicato particolare attenzione all'attuazione di un efficace sistema di prevenzione del riciclaggio, affinando e implementando, anno dopo anno, le procedure interne preposte ad individuare e segnalare attività e fatti rilevanti a tal fine, di pari passo con le misure di prevenzione della corruzione.

Il presidio antiriciclaggio, infatti, è in stretta correlazione con il presidio anticorruzione. Se le misure anticorruzione sono chiamate ad attenzionare l'attività amministrativa al suo interno al fine di prevenire fenomeni corruttivi, d'altro canto, le misure antiriciclaggio sono volte a prevenire che utenti esterni all'Amministrazione, che interagiscono con questa, possano anche solo potenzialmente infiltrarsi, utilizzare ed abusare delle procedure pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Di tale condivisione è esempio pratico l'adozione del vigente "Patto di integrità di Roma Capitale, degli Enti che fanno parte del Gruppo Roma Capitale e di tutti gli organismi partecipati" (cfr. All. 7), la cui accettazione e sottoscrizione rappresenta condizione di ammissione alle procedure di gara bandite.

Ai sensi del [D.lgs. n. 231/2007](#), tra gli obblighi dell'operatore economico, è stato introdotto quello di comunicare il "titolare effettivo".

In tale senso, qualsiasi ente privato che partecipi ad una gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi o che sottoscriva una concessione d'uso o una convenzione urbanistica o che sia un soggetto destinatario di finanziamenti, contributi, autorizzazioni, concessioni ovvero vantaggi economici di qualsiasi genere, è tenuto a dichiarare il proprio titolare effettivo.

Proprio la corretta individuazione ed identificazione del titolare effettivo - che è un elemento funzionale al corretto adempimento degli obblighi di adeguata verifica della clientela - è di estrema importanza ai fini dell'antiriciclaggio.

La Giunta Capitolina, con la Deliberazione n. 395/2022, ha istituito nell'ambito del Dipartimento Risorse Economiche un'apposita Direzione denominata "*Antiriciclaggio e controllo dei flussi finanziari*", ritenendo opportuno prevedere uno specifico presidio dirigenziale finalizzato all'attività di *business intelligence* in materia.

Nell'ambito della Direzione, il Direttore preposto svolge la funzione di "*Gestore delle operazioni sospette*", competendo al medesimo:

- funzioni di prevenzione in materia;
- funzioni di supporto alle Strutture nella fase istruttoria, per l'individuazione delle operazioni sospette;
- valutazioni delle segnalazioni trasmesse;
- attività di gestione, coordinamento e monitoraggio delle stesse ai fini dell'eventuale comunicazione alla UIF.

Il Gestore, inoltre, in stretta collaborazione con la Scuola di Formazione Capitolina, individua i fabbisogni formativi in materia; relaziona semestralmente al RPCT sull'attività di segnalazione svolta.

Fondamentale risulta la formazione mirata del personale capitolino che, attraverso il piano formativo svoltosi nel 2023 con l'ausilio dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), ha coinvolto dirigenti, referenti e sub referenti antiriciclaggio delle strutture capitoline.

Tale occasione ha rappresentato una leva molto importante per rendere più efficace l'individuazione e la segnalazione di quelle operazioni rilevanti, che potrebbero essere rivelatrici di operazioni di riciclaggio.

Tale attività formativa proseguirà nel corso del 2024 coinvolgendo anche gli operatori.

Dal punto di vista operativo, nel corrente anno si confermano, nella sostanza, le "*Linee guida sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti operazioni sospette in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio dei proventi delle attività criminose e di finanziamento del terrorismo*" emanate dal Gestore nell'anno 2021 (cfr. PTPC 2021/2023 - all.9).

L'obiettivo conseguito con l'attività di mappatura dei processi rilevanti ai fini antiriciclaggio, svolta nell'annualità precedente, è stata una graduale disamina del complesso delle attività svolte dall'Ente da cui è stato possibile individuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quei processi/procedimenti che in ragione della natura e delle peculiarità di ciascuna Struttura potrebbero essere esposti o coinvolti in operazioni di riciclaggio.

Nella realtà, potenzialmente, ogni Struttura dell'Amministrazione può essere a rischio infiltrazioni ed in particolare quelle che si ricollegano agli ambiti fissati dall' art. 10, comma 1 del D.lgs. 231/2007 il quale stabilisce che: *“i doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito”* dei sottoindicati procedimenti:

- 1) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- 2) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- 3) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati”.

Con apposita circolare il Gestore ha predisposto apposite *check list*, diversificate per ambiti di competenza, allo scopo di fornire utili strumenti per attuare un'attività di controllo e verifica dei dati e delle informazioni a seconda dei settori coinvolti (cfr. All.5).

La compilazione delle relative *check list*, in un sistema *“bottom-up”* (responsabile del procedimento, referente/sub referente antiriciclaggio, Direttore di Struttura), consentirà di individuare situazioni che meritano di essere attenzionate per poi diventare oggetto, se del caso, di segnalazione al “Gestore”.

Si sottolinea l'opportunità di inserire nei provvedimenti finali il richiamo alle verifiche antiriciclaggio effettuate, attraverso l'apposizione della seguente formula: *“Si dichiara di aver effettuato gli opportuni controlli e verifiche in tema di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo mediante l'utilizzo della check list dedicata. L'operazione oggetto del presente provvedimento non presenta (ovvero presenta) elementi di anomalia tali da proporre l'invio di una delle comunicazioni previste dal provvedimento del Direttore dell'unità di informazione finanziaria (U.I.F.) per l'Italia del 23 aprile 2018.”*

Tali attività nonché il periodico aggiornamento delle azioni di risposta, rendono attuali gli obiettivi previsti dal PIAO e contribuiscono a delineare l'efficienza e la correttezza dei compiti assegnati alla dirigenza dalla vigente legislazione la quale, all'art. 10, comma 6 del D.lgs. n. 231/2007, stabilisce che: *«l'inosservanza delle norme di cui alla presente disposizione assume rilievo ai fini dell'articolo 21, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2001»*.

Il monitoraggio per la verifica della misura è articolato su due livelli:

- **I livello** - in capo al Direttore di Struttura, per il monitoraggio del corretto svolgimento delle verifiche antiriciclaggio nell'attività gestionale di competenza;
- **II livello** - in capo alla Direzione Antiriciclaggio e controllo dei flussi finanziari.

Tale ultimo controllo è svolto in collaborazione con il Servizio Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa del Segretariato Generale, sui provvedimenti già oggetto di controllo successivo; a tal fine le Determinazioni Dirigenziali rientranti nel cd “campione” (ex art. 147 bis TUEL) verranno mensilmente trasmesse al gestore per le verifiche di competenza

H) Misure specifiche per le procedure di affidamento di beni, servizi e lavori

In considerazione della rilevanza dell'attività negoziale della P.A., assumono prioritaria importanza le misure di prevenzione della corruzione specificamente previste in materia di contratti pubblici, soprattutto alla luce degli adempimenti volti alla puntuale attuazione degli obiettivi del PNRR, nonché delle criticità che possono scaturire a seguito della recente riforma del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023).

L'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti ha, infatti, determinato un nuovo quadro di riferimento, ponendo a regime alcuni istituti introdotti dalle disposizioni semplificatorie e derogatorie (quindi rendendoli permanenti); nel contempo sono stati confermati, in relazione ai progetti finanziati con fondi PNRR, alcune specifiche disposizioni in regime transitorio (art. 225, comma 8 D.Lgs. 36/2023).

Per facilitare l'individuazione della corretta disciplina da applicare al caso concreto si ritiene utile, preliminarmente, differenziare i diversi procedimenti secondo la natura e la tempistica:

- **Procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023** (cd procedimenti in corso) cui si applica il vecchio Codice dei contratti (cfr. art. 226, comma 2, D.Lgs. 36/2023);
- **Procedure di affidamento avviate dopo il 30 giugno 2023**, cui si applica il nuovo Codice dei contratti;
- **Procedure di affidamento relative ad interventi PNRR**, cui si applicano, ancorché avviati dopo il 30 giugno 2023, le norme speciali di cui al D.L. 77/2021 nonché il nuovo Codice dei contratti per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Le potenziali criticità che possono derivare dalla complessità della disciplina, nelle diverse fasi delle procedure di affidamento, tanto negli appalti sopra-soglia che in quelli sotto-soglia, erano stati analizzati ed evidenziati dall'A.N.AC. nel PNA 2022 e, alla data attuale, integrati con l'aggiornamento 2023 (Delibera A.N.AC. n.605/2023) interamente dedicato ai contratti pubblici.

In aderenza allo schema utilizzato da A.N.AC nel PNA, si rappresenta nella Tavola seguente ed in via esemplificativa, gli eventi rischiosi potenzialmente generati dal novellato regime giuridico.

La schematizzazione che segue è attuata tenendo presente la novità più rilevante del nuovo Codice dei contratti, consistente nell'introduzione di principi generali, corollari indefettibili del sano dispiegarsi della contrattualistica pubblica, di cui i più importanti sono il principio del risultato, il principio della fiducia ed il principio dell'accesso al mercato.

D.Lgs. 36/2023 Nuovo Codice dei Contratti Pubblici	
Articolo	POSSIBILI EVENTI RISCHIOSI
Art. 50 appalti sottosoglia	1. Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto, in modo da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto/procedura negoziata, mancata /erronea valutazione dell'esistenza di interesse transfrontaliero. 2. Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro. 3. mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dell'art'49, co. 2 e 4, chiamati a partecipare e formulazione di inviti ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori 4. Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza. 5. Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15 e dell'allegato I.2. 6. Mancata rotazione degli incarichi di RUP.
Art. 62, comma 1 Aggregazioni e centralizzazioni delle committenze Art. 63, comma 2 Procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto, in modo da non superare le soglie previste al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia e favorire determinate imprese.
Art. 76 Procedura negoziata senza pubblicazione di bando	Possibile abuso della procedura in assenza del ricorrere delle condizioni previste, ovvero unicità dell'operatore economico ed estrema urgenza derivante da eventi non prevedibili.

<p>Art. 44 Appalto integrato</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera. 2. Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. 3. Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.
<p>Art. 119 Subappalto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto. 2. Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto (sia di primo livello che di secondo livello, se consentito) come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. 3. Autorizzare il subappalto di secondo livello (cd "a cascata2) di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali. 4. Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappaltati, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto. 5. Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.
<p>Art. 215 e all. V.2 Collegio consultivo tecnico</p>	<p>Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.</p>

D.L. 77/2021 applicabile ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR	
Articolo	POSSIBILI EVENTI RISCHIOSI
<p>Art. 48 co. 3 procedura negoziata senza bando</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata senza bando, in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici. 2. Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza. 3. Utilizzo improprio della procedura negoziata ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi. 4. Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimento al soggetto non aggiudicatario.
<p>Art. 48 co.4 Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche e per gli affidamenti PNRR, PNC e UE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario. 2. Omissione di controlli in sede esecutiva sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato. 3. Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetto che si trova in situazione di conflitto di interessi.
<p>Art. 50 co. 4 Premio di accelerazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. 2. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto. 3. Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione
<p>Art. 53 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Improprio ricorso alla procedura negoziata per favorire determinati operatori economici. 2. Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero assolte con le tempistiche dalla gara aperta. 3. Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alla procedura e formulazione di inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici.

Si fa, inoltre, riferimento, per una panoramica ampia degli indicatori di rischio, al progetto A.N.AC “Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza” <https://www.anticorruzione.it/misura-la-corruzione>; tale strumento fornisce elementi informativi, costantemente aggiornati, sugli indicatori di rischio costituendo un’utile leva a vantaggio del contrasto alla corruzione.

Roma Capitale, in tema di prevenzione della corruzione nell’ambito delle procedure in esame, concentra la propria attenzione in ordine alle seguenti misure specifiche e obbligatorie:

Conflitti di interesse

Tra le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, nell’ambito delle procedure di affidamento di contratti pubblici, particolare rilievo assume la gestione dei conflitti di interesse (art. 16 D.Lgs. 36/2023).

Nel rinviare alla generale disciplina dei conflitti di interesse, come misura di prevenzione specificamente prevista per il personale dipendente, nell’ambito della contrattualistica pubblica l’attuazione di tale misura, oltre ad interessare i soggetti interni della stazione appaltante (RUP, Componenti della Commissione di gara, compreso il segretario) impone ulteriori adempimenti da osservare che investono l’operatore economico, nei termini di seguito indicati:

a) inserimento di una specifica clausola negli atti di gara:

Dichiarazione del/i titolare/i o del/i legale/i rappresentante/i o di altra/e persona/e munita/e di specifici poteri di firma, di essere/non essere a diretta conoscenza della sussistenza di relazioni di parentela e/o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti e i dipendenti dell’Amministrazione Capitolina, che per competenza ed attività effettivamente espletata hanno preso parte alla definizione della documentazione di gara ed allo svolgimento della medesima e a coloro che – dipendenti dell’Amministrazione Capitolina o delle municipalità interessate – saranno coinvolti nell’aggiudicazione, esecuzione e verifica delle prestazioni contrattuali;

b) acquisizione, all’atto dell’aggiudicazione, dell’elenco dei dipendenti del soggetto privato (ai fini dell’*antipantouflage* e delle verifiche sui conflitti d’interessi);

c) riscontro dei nominativi sub a) e b) per verificare la presenza o meno di risponderenze con dipendenti di Roma Capitale.

La presenza di eventuali corrispondenze tra i nominativi forniti dai soggetti privati ed i dipendenti (in servizio e non) di Roma Capitale avviene tramite la piattaforma informatica all’uopo predisposta dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane denominata “*Antipantouflage*”.

La presenza di corrispondenze non costituisce automaticamente impedimento alla stipula dei contratti.

Il Dirigente responsabile della Struttura procedente dovrà valutare se possano effettivamente derivare conseguenze tali da inficiare il regolare svolgimento della procedura di gara o l’esecuzione dei conseguenti contratti e, in caso positivo, adottare misure di riduzione/eliminazione del rischio rilevato.

L’attività di verifica delle autodichiarazioni prodotte, tenuto conto delle conseguenze che derivano dalla sussistenza di conflitti di interesse/incompatibilità, deve essere di norma eseguita prima dell’affidamento di gare ed incarichi, al fine di accertare l’assenza di possibili situazioni in qualche misura ostative al prosieguo dell’iter procedurale.

Patti di Integrità

Ulteriore strumento volto ad assicurare la legalità e la trasparenza nell’esecuzione dei contratti pubblici è il Patto d’integrità, introdotto dalla Legge 190/2012 (art. 1 co. 17).

Il Patto di Integrità rappresenta, quindi, un complesso di regole di comportamento rafforzative di condotte già doverose per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara, in funzione di prevenzione del fenomeno corruttivo nel delicato settore dei contratti pubblici.

Il documento, che costituisce parte integrante dei contratti stipulati, oltre che da Roma Capitale, anche

dagli enti che fanno parte del “Gruppo Roma Capitale” e da tutti gli Organismi partecipati, dispiega i suoi effetti fino alla completa esecuzione del contratto; il relativo modello è riportato nell'allegato 7) della presente sezione di PIAO.

Si rinvia all'allegato 3) della presente Sezione per l'individuazione di ulteriori e specifiche misure di prevenzione previste per l'area di rischio “affidamento lavori, servizi e forniture”.

I) Whistleblowing

La disciplina del whistleblowing, considerata una delle misure centrali per la prevenzione e il contrasto di fenomeni corruttivi, è oggi contenuta nel [decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#).

La finalità del legislatore, con il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, è stata quella di favorire, attraverso l'elaborazione di un sistema di tutele rafforzato preordinato ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da potenziali atti ritorsivi dei soggetti che si trovano in una posizione di vulnerabilità economica e subordinazione, l'emersione di fatti e comportamenti *contra jus*, dei quali il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di appartenenza.

Oltre alla segnalazione mediante il canale interno all'organizzazione dell'ente, che rimane privilegiato, il decreto introduce ulteriori canali utilizzabili in via sussidiaria ovvero al verificarsi di particolari condizioni (canale esterno presso Anac – divulgazione pubblica - denuncia all'Autorità giudiziaria).

In attuazione di quanto disposto nel decreto l'Anac, con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha dettato apposite Linee guida.

Relativamente all'ambito soggettivo di applicazione del regime di tutela ivi delineato, si assiste, rispetto alla previgente disciplina, ad un innovativo ampliamento della platea delle persone fisiche legittimate ad assumere la qualifica di segnalante, posto che, a prescindere dalla sussistenza, in capo allo stesso, di un rapporto di lavoro in senso proprio con Roma Capitale, può essere rivestita anche da altri soggetti che sono legati all'Amministrazione da una relazione qualificata, in virtù di altra tipologia di rapporto giuridico (es. lavoratori autonomi, collaboratori, volontari, tirocinanti ecc.) o che prestano la propria attività presso imprese fornitrici di beni e servizi.

L'ambito di operatività del regime di protezione in caso di denuncia delle violazioni mediante i descritti canali è altresì esteso in modo da ricomprendere, oltre a coloro che effettuano le segnalazioni, anche soggetti diversi dal segnalante i quali, in ragione di rapporti “qualificati”, cui sono allo stesso legati o del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, potrebbero essere colpiti da atteggiamenti ritorsivi (es. il cd. facilitatore, i colleghi di lavoro, persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado).

L'arco temporale del regime di tutela è altresì esteso fino a ricomprendere anche la fase precontrattuale, antecedente la stipulazione del contratto di lavoro o della costituzione del rapporto giuridico (es. il processo di selezione, il periodo di prova) e la fase successiva allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

Le tipologie di violazioni da considerare e rilevanti ai fini dell'applicabilità della disciplina descritta sono tipizzate, attraverso una elencazione tassativa delle fattispecie di illeciti e comportamenti attivi od omissivi che possono essere segnalati, divulgati o denunciati e al contempo, sono individuate espressamente talune categorie di fatti che ne sono, per loro natura, esclusi.

Roma Capitale, sin dal 2015, si è dotata, quale canale interno di segnalazione, di un'apposita piattaforma informatica che, ad oggi, è interessata da un processo di adeguamento alle nuove disposizioni, sul piano della tutela della *privacy* e dei requisiti di sicurezza informatica.

Nelle more della conclusione del processo di adeguamento e della piena operatività della piattaforma l'Amministrazione assicura, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti, la trasmissione delle segnalazioni attraverso canali alternativi, ovvero la registrazione di un messaggio vocale mediante una linea telefonica dedicata, l'invio a mezzo servizio postale e l'incontro diretto con il RPCT.

Gli attuali canali potranno essere integrati da ulteriori canali di trasmissione telematica, laddove sia possibile garantire al segnalante il medesimo grado di riservatezza e anonimato assicurato dalla piattaforma.

Con la messa in produzione del nuovo software, per il quale il titolare del trattamento attraverso i Dipartimenti interessati sta effettuando la valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), potranno essere dismessi gli altri canali di comunicazione che prestano minori garanzie circa la tutela dell'identità del segnalante.

L'istruttoria della segnalazione, che deve essere adeguatamente puntuale nella descrizione del fatto e delle circostanze di tempo e di luogo in cui lo stesso si è verificato, è finalizzata alla valutazione della preliminare ammissibilità per l'avvio della conseguente istruttoria.

Nella gestione della segnalazione il RPCT mantiene con il segnalante una costante interlocuzione, può chiedere integrazioni anche a soggetti terzi e ad altri uffici dell'Amministrazione e provvede a fornire tempestivo riscontro allo stesso sia della ricezione della segnalazione che dell'esito dell'istruttoria nei termini *ex lege*.

Il personale preposto alla ricezione ed all'istruttoria delle segnalazioni provvederà ad astenersi dai relativi procedimenti ed attività laddove sussistano conflitti di interesse, anche potenziali, con le parti coinvolte nella segnalazione.

Nel corso del 2023 sono state adottate le prime linee di indirizzo per l'attuazione e la divulgazione interna dell'istituto, così come novellato dal D.Lgs. 24/2023, e nel corso del 2024 a seguito dell'entrata a regime della nuova piattaforma informatica di trasmissione delle segnalazioni, sarà adottato dal RPCT un specifico atto organizzativo per disciplinare puntualmente le modalità e le tempistiche dei diversi step procedurali.

2.3.5) Monitoraggio sull'attuazione delle misure

Il sistema di monitoraggio e verifica periodica rappresenta elemento fondamentale del processo di gestione del rischio, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso consentendo, in tal modo, di apportare le modifiche necessarie.

Il sistema di monitoraggio complessivo per la verifica dell'attuazione delle misure e sulla idoneità delle stesse, attuato dall'Amministrazione Capitolina, si articola in due livelli:

- **MONITORAGGI DI I° LIVELLO**

Tale tipologia si basa sull'autovalutazione da parte dei Direttori/Referenti.

Annualmente i medesimi trasmettono al RPCT una relazione recante il grado di attuazione delle misure programmate, la valutazione della loro efficacia, i punti di forza e di debolezza rilevati e le relative proposte migliorative.

I Referenti del RPCT devono, altresì, trasmettere i *report* relativi ai monitoraggi previsti per alcune misure specifiche, secondo le tempistiche e le modalità previste nell'allegato Cronoprogramma (all.4)

- **MONITORAGGI DI II° LIVELLO**

Tale tipologia compete al RPCT e si articola nelle seguenti verifiche:

- **Verifiche ordinaria** sull'osservanza degli adempimenti previsti dalla presente sezione del P.I.A.O.;
- **Verifiche a campione** sull'attinenza ai principi e criteri stabiliti nel Piano nonché sulle modalità di attuazione delle misure di prevenzione previste e realizzate.

Il campione sarà annualmente rappresentato da n. 6 Strutture, individuate tramite un sorteggio.

In relazione ad eventuali eventi "sentinella", il RPCT ha facoltà di disporre ulteriori e specifici monitoraggi.

A) Controllo sulle Autocertificazioni

Le Pubbliche Amministrazioni, nei rapporti con cittadini e imprese, sono tenute ad acquisire i dati in loro possesso in maniera diretta ovvero attraverso l'utilizzo di autocertificazioni (art. 46) o dichiarazioni sostitutive di atti notori.

I controlli su tali dichiarazioni, oltre a rappresentare un'ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono finalizzati ad accertarne la veridicità al fine di evitare abusi in relazione all'ottenimento di benefici di qualsiasi specie.

Tali abusi, infatti, oltre ad intaccare la credibilità dello strumento possono ripercuotersi sulla validità degli atti collegati nonché sull'efficacia dell'azione amministrativa.

Per l'anno 2024 la verifica delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive acquisite, ai fini di prevenzione della corruzione, dovrà essere effettuata nei limiti sottoindicati:

- per i procedimenti ricompresi nell'area di rischio "*provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi e/o con effetto economico diretto ed immediato*" il controllo si attesterà su una percentuale **≥ al 50%**; tali controlli potranno essere effettuati anche successivamente all'erogazione del beneficio;
- Per i procedimenti rientranti nelle ulteriori aree di rischio: controllo a campione in misura **≥ al 5%**.

Le risultanze dei suddetti controlli dovranno essere comunicate al RPCT, in via riepilogativa e secondo le tempistiche indicate nell'allegato "*Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi*" (all.4).

B) Monitoraggio dei tempi procedurali

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento può rappresentare un evento "sentinella" circa un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa, tanto che rappresenta uno degli indicatori utilizzati da Roma Capitale per determinare il livello di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi/procedimenti.

Il monitoraggio tradizionalmente attuato dall'Amministrazione prevede le informazioni che possono dar conto, in un'ottica non solo di prevenzione della corruzione ma di miglioramento dei tempi di risposta al cittadino (efficacia), sia dell'indice di tempestività sia della capacità di smaltimento di eventuali arretrati.

A tal fine, il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti che riguarda tutti i processi/procedimenti (ad impatto esterno) gestiti da Roma Capitale, è realizzato mediante un *report* trasmesso al RPCT contenente le seguenti informazioni:

- n. totale dei procedimenti avviati nel periodo di riferimento;
- n. dei procedimenti conclusi fuori termine
- n. dei procedimenti non conclusi;
- n. dei procedimenti ancora non conclusi, avviati nelle annualità pregresse;

Ad esito del monitoraggio, i Referenti trasmettono una relazione contenente le informazioni relative all'individuazione delle aree amministrative ove si verificano più frequentemente le violazioni dei termini procedurali o altri problemi che non ne consentono il rispetto.

La relazione è accompagnata da eventuali osservazioni circa gli interventi ritenuti necessari e di quelli eventualmente pianificati per eliminare le criticità, al fine di supportare il RPCT nell'analisi dei fattori abilitanti e nella ricerca delle migliori soluzioni per risolvere le problematiche riscontrate.

2.3.6) Trasparenza

A) Flussi informativi per le pubblicazioni e novità normative 2023

▪ DEFINIZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DOCUMENTI NELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DEL SITO ISTITUZIONALE

Come previsto dal [Decreto Trasparenza](#) (art. 10), nella tabella ricognitiva contenuta nell'Allegato 6 del presente Sezione sono indicati i Direttori/Responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati soggetti a pubblicazione obbligatoria nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale (c.d. Flussi informativi).

All'interno della tabella sono indicate, altresì, la durata e le tempistiche di aggiornamento dei relativi contenuti nonché le modalità di monitoraggio dei differenti obblighi di pubblicazione da applicare nei confronti delle diverse Strutture di Roma Capitale.

Come segnalato in più occasioni dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) e da ultimo nel P.N.A. 2022/2024 ed aggiornamento 2023, nelle Amministrazioni caratterizzate da rilevanti dimensioni organizzative ad elevato livello di complessità, non è sostenibile attribuire la responsabilità del monitoraggio degli oneri informativi alla sola figura del RPCT, il quale ha un ruolo di coordinamento degli adempimenti e non può verificare direttamente l'azione amministrativa degli Uffici (in termini di completezza ed aggiornamento) dei circa 280 obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa.

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione si articola, pertanto, su due livelli:

- Monitoraggio di **I° livello** - attribuito ai Direttori apicali che agiscono in qualità di Referenti per l'attuazione della presente sezione del P.I.A.O. e, nel caso specifico, di Responsabili della pubblicazione.

Tale tipologia di monitoraggio si svolge all'interno delle Strutture che producono e/o pubblicano il dato/documento/informazione assicurando al RPCT (ed agli organi di controllo) la completezza e l'aggiornamento dei contenuti, attraverso una formale attestazione che può avere cadenza annuale, semestrale o trimestrale.

Dal 2024, in ragione del processo di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti, l'attestazione di avvenuta pubblicazione degli appalti potrà essere sostituita da un'attestazione di avvenuta comunicazione dei relativi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP).

- Monitoraggio di **II° livello** - in capo al RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto o da altre Struttura appositamente individuate nel Piano per specifici obblighi che richiedono trasversalità e coordinamento operativo.

Tale tipologia di monitoraggio è svolta dalla struttura di supporto del RPCT, attraverso specifiche verifiche calendarizzate e da ulteriori verifiche a campione sull'avvenuta pubblicazione dei dati, che possono essere attivate anche su segnalazione degli *stakeholders* e dall'*Authority*.

Al fine di assicurare la trasparenza ed una responsabilizzazione diffusa, pertanto, il sistema di monitoraggio si fonda sul principio dell'*accountability* sia degli organi centrali che di quelli periferici ove, ragionevolmente, l'azione amministrativa si svolge attraverso una permanente attività procedimentale.

Considerata la particolare autonomia e indipendenza assicurata dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi ad alcune articolazioni dell'Ente ed in ragione della migliore gestione organizzativa degli adempimenti, i Responsabili della pubblicazione, rispetto alle Strutture Capitoline, sono così stabiliti:

Gabinetto del Sindaco: Il Vice Capo di Gabinetto vicario o, in mancanza di funzioni dirigenziali e poteri gestionali, il Direttore della I Direzione della Struttura.

Segretariato Generale: Il Vice Segretario Generale vicario e, per le pubblicazioni di rispettiva

competenza, i Direttori delle singole Direzioni in cui si articola il Segretariato Generale, secondo le attribuzioni di responsabilità previste nell'Allegato 6 della presente sezione.

Direzione Generale: Il Direttore Generale.

Corpo di Polizia Locale: Il Comandante del Corpo di Polizia Locale.

Nell'ambito dei flussi informativi, la Struttura responsabile della pubblicazione dei dati/informazioni/documenti coincide, di norma, con quella responsabile della elaborazione/trasmisione degli stessi salvi i casi in cui, per la natura trasversale degli adempimenti, si ritiene opportuno ottimizzare l'attività redazionale investendo una singola struttura sia della raccolta dei dati che della relativa pubblicazione.

Nel contesto degli oneri informativi, anche il RPCT ha propri obblighi di pubblicazione cui ottempera attraverso il supporto della Direzione Controlli di Legittimità e regolarità amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione del Segretariato Generale.

I flussi informativi sono stabiliti annualmente dal RPCT, tenendo conto delle osservazioni pervenute dagli Uffici e di ogni altro contributo, finalizzato al miglioramento ed all'ottimizzazione delle risorse impegnate nelle attività di ricerca e pubblicazione dei contenuti.

Con riferimento alla necessità di periodica revisione ed aggiornamento delle schede descrittive dei procedimenti amministrativi - prevista dall'art. 35 del Decreto Trasparenza - l'ordinaria attività di coordinamento giuridico e di indirizzo operativo alle Strutture è attribuita alla Direzione Supporto Giuridico-Amministrativo agli Organi e all'Amministrazione del Segretariato Generale (per le Strutture centrali) ed al Dipartimento Decentramento, Servizi e Città in 15 minuti (per le Strutture Municipali).

B) Flussi informativi e responsabilità organizzative collegate alle Pubblicazioni dei dati sugli Enti Controllati

In un'ottica volta a rendere trasparente il sistema delle partecipazioni dell'Ente ed alla luce delle indicazioni fornite in materia dall'A.N.AC con la Delibera n. 1134/2017 recante: "*Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*", Roma Capitale svolge periodicamente la sua attività di vigilanza in materia di Trasparenza nei confronti di:

- a) **tutti gli enti pubblici** comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati o per i quali l'Amministrazione abbia poteri di nomina degli amministratori;
- b) **tutte le società**, controllate o anche soltanto partecipate;
- c) **tutti gli enti di diritto privato**, comunque denominati, costituiti o vigilati o comunque, nei quali siano riconosciuti all'Amministrazione poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

In ragione della rilevanza che l'Autorità riserva all'attività di controllo rispetto alle molteplici realtà pubbliche e private che ruotano intorno all'Amministrazione, particolare attenzione è riservata all'attività di pubblicazione obbligatoria dei dati che tali organismi - secondo l'ambito soggettivo di applicazione di cui all'art. 2 *bis* -debbono assicurare all'interno dei rispettivi siti istituzionali, nonché ai numerosi dati/informazioni/documenti che gli stessi Enti debbono comunicare all'Amministrazione Capitolina, al fine di adempiere all'art. 22 del Decreto Trasparenza.

Conformemente al quadro normativo delineato ed ai contenuti prescritti dall'Allegato 1) Delibera A.N.AC n. 1310/2016, quale tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione, sin dal 2013 l'Amministrazione Capitolina pubblica nella sottosezione Enti controllati di AT, per ciascun Ente, i dati relativi:

- alla ragione sociale;
- alla misura della eventuale partecipazione dell'Amministrazione;
- alla durata dell'impegno;

- all'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'Amministrazione;
- al numero dei rappresentanti dell'Amministrazione negli organi di governo;
- al trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante;
- ai risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari;
- agli incarichi di amministratore dell'Ente e il relativo trattamento economico complessivo.

In considerazione della complessità, anche organizzativa, che caratterizza l'azione amministrativa di Roma Capitale, il flusso informativo concernente la sottosezione Enti controllati, come rappresentato nel citato all.6, prevede l'attribuzione in capo al Dipartimento Partecipate dell'onere di pubblicazione, in forma tabellare e coordinata, dei contenuti previsti dal Decreto Trasparenza (art. 22) per tutti gli Enti controllati/partecipati/vigilati rientranti nell'ambito di applicazione della norma, nonché delle collegate rappresentazioni grafiche.

Con particolare riferimento all'attività di elaborazione/trasmissione e pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei dati obbligatori appartenenti a tutte le realtà del c.d. Gruppo Roma Capitale, l'adempimento è posto in capo al Dipartimento Partecipate che ne cura, altresì, la collegata attività di impulso e vigilanza.

Per gli Enti posti al di fuori del Gruppo Roma Capitale, l'elaborazione e trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria compete alle Strutture Capitoline che, a valle di un'attività di ricognizione (annuale), acquisiscono e verificano i dati degli Enti Pubblici e Privati che le stesse Strutture istituiscono, vigilano e/o finanziano o nei confronti dei quali l'Amministrazione ha poteri di nomina degli amministratori, dei vertici o dei componenti degli organi.

Al Dipartimento Partecipate spetta la somministrazione di appositi *format* per la raccolta dei dati/informazioni/documenti, onde assicurare la necessaria qualità e uniformità contenutistica sul sito istituzionale.

Analogamente all'attività di vigilanza ed impulso svolta sugli Enti rientranti nel Gruppo Roma Capitale da parte del Dipartimento Partecipate, la medesima attività è svolta da alcune Strutture Capitoline nei confronti degli Enti di propria competenza, attraverso un'analisi, valutazione e verifica sulla completezza e coerenza dei dati comunicati dagli Enti stessi per la successiva attività di pubblicazione.

Nella seguente tabella si individuano le Strutture Capitoline, coinvolte nel flusso informativo relativo alla sottosezione "Enti controllati":

Gabinetto del Sindaco	Enti di diritto privato controllati
	Fondazione Angelo Frammartino Onlus, Giovanni Battista Baroni Onlus, Museo della Shoah Onlus, Gabriele Sandri, Fondazione Vittorio Occorsio
	Enti pubblici vigilati
	Consorzio per lo Sviluppo Industriale Roma Latina
	Convitto nazionale Vittorio Emanuele II
	Istituto Leonarda Vaccari per la rieducazione dei fanciulli minorati psico-fisici
	Museo storico della Liberazione Ente di diritto pubblico istituito ai sensi della Legge 14 aprile 1957, n. 277
	Istituto di Previdenza e Assistenza per i dipendenti di Roma Capitale – IPA
	Aziende Pubbliche di Servizi alla persona "ASP" - ex IPAB (<i>ricognizione annuale a cura del Gabinetto del Sindaco</i>)
Dipartimento Attività Culturali	Fondazioni: Teatro di Roma, Accademia Nazionale di Santa Cecilia, <i>Film Commission</i> di Roma delle Province e del Lazio, RomaEuropa Arte e Cultura e Teatro dell'Opera di Roma, Rome <i>Technopole</i>
	Conservatorio di Musica Santa Cecilia
Ufficio Assemblea Capitolina	Agenzia per il controllo e la qualità dei Servizi Pubblici Locali di Roma Capitale

Dipartimento Partecipate	Società Partecipate
	ATAC S.p.A.
	AMA S.p.A.
	Risorse per Roma S.p.A.
	Aequa Roma S.p.A.
	Roma Servizi per la Mobilità S.r.l.
	Roma Metropolitane S.r.l. in liquidazione
	Investimenti S.p.A.
	Centro Agroalimentare Roma (C.A.R.) S.c.p.A.
	EUR S.p.A.
	Zètema Progetto Cultura S.r.l.
	Centrale del Latte di Roma S.p.A.
	Enti pubblici vigilati
	Aziende Speciali: Farmacap e Palaexpò
	Azienda Comunale Centrale del latte di Roma in liquidazione - A.C.C.L.R in liquidazione
	Istituzioni: Istituzione delle Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze
	Enti di diritto privato controllati
Fondazioni: Bioparco di Roma, Mondo Digitale, Musica per Roma, Roma Solidale Onlus, Cinema per Roma	
Roma Energia in liquidazione	
Le Assicurazioni di Roma	
Dip. Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Consorzi Stradali <i>(ricognizione annuale a cura del Dipartimento C.S.I.M.U.)</i>
Sovrintendenza Capitolina	Fondazione “La Quadriennale di Roma”
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	Fondazione “EUROROMA 2024”, Fondazione per l’attrazione Roma <i>and partners</i>
Ragioneria Generale	Banca Popolare Etica S.c.p.A. Banca di Credito Cooperativo di Roma S.c.p.A.

Oltre all’attività inerente agli obblighi di pubblicazione e l’attività di verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte degli Enti, l’Amministrazione svolge anche un’attività di impulso e vigilanza nei confronti degli stessi.

In particolare, con riferimento all’attuazione delle norme in materia di trasparenza, l’Amministrazione provvede, attraverso le proprie Strutture e per ciascuno degli Enti che a dette strutture afferiscono, ad effettuare un controllo periodico (almeno annuale) sui rispettivi siti *web* per monitorare il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte degli Enti stessi.

Al fine di acquisire elementi utili a delineare un quadro generale sul corretto adempimento della normativa, le Strutture Capitoline individuate, avranno cura di esercitare il proprio controllo sugli Enti con particolare riferimento all’individuazione del RPCT, alla previsione della sezione Trasparenza all’interno del PTPCT, alla presenza e popolamento della sezione Amministrazione/Società Trasparente sul sito *web* ed alla rappresentazione delle istruzioni per l’esercizio dell’accesso civico.

Le eventuali situazioni di difformità o disallineamenti rispetto alla legislazione di riferimento, verranno segnalate al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell’Ente monitorato, affinché provveda ai relativi adeguamenti.

C) PNA 2022, Trasparenza e PNRR

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'A.N.AC il 16 novembre 2022, ha posto l'attenzione sulla trasparenza dei contratti pubblici sia in virtù dei regimi derogatori nelle procedure di affidamento introdotte a causa dell'emergenza sanitaria, sia per favorire il raggiungimento degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nella Parte Speciale del PNA 2022 (*Trasparenza in materia di contratti pubblici*, § 3) l'Autorità ha affrontato il tema della trasparenza degli interventi finanziati con le risorse del PNRR.

A tale proposito, anche l'aggiornamento 2023 al PNA conferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR e per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGIS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

La responsabilità di pubblicazione delle informazioni, dei documenti e dei dati relativi ai progetti finanziati con i fondi del PNRR è attribuita, per competenza, al Dipartimento Pianificazione Strategica e P.N.R.R. appositamente istituito.

Le attività di gestione, monitoraggio e rendicontazione degli interventi di tutte le linee di investimento afferenti al P.N.R.R. sono effettuate tramite il sistema sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato (ReGIS) e centralizzate presso il citato Dipartimento.

Tale sistema - previsto dalla Legge di Bilancio 2021 e dal DPCM 15 settembre 2021 – rappresenta la modalità unica attraverso cui le Amministrazioni centrali e territoriali, gli uffici e le strutture coinvolte nell'attuazione adempiono agli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In tale contesto, la Città Metropolitana e Roma Capitale hanno attivato le procedure per dotarsi di una piattaforma informatica di Gestione e Monitoraggio dei Fondi (GMF), attraverso la quale poter dialogare con il sistema ReGIS e gestire programmi e progetti finanziati da fondi P.N.R.R., potendone monitorare gli stati di avanzamento fisico (inteso come amministrativo-procedurale) ed economico-finanziario.

Sarà cura del Dipartimento PNRR, pertanto, garantire il controllo di dati e documenti inerenti ai progetti finanziati nonché il loro corretto caricamento su ReGIS assicurando - attraverso la piattaforma GMF - informazioni aggregate e reportistica dei dati, consentendone anche la loro conservazione.

D) Nuovo Ecosistema di approvvigionamento digitale degli appalti

In tema di contrattualistica pubblica, la principale novità in vigore dal 1° gennaio 2024 riguarda certamente il mondo degli appalti, per il quale diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali "certificate" e che rientra tra gli obiettivi più rilevanti del PNRR (milestone M1C1-75).

Il nuovo ecosistema digitale degli appalti costituisce una trasformazione epocale di modernizzazione dell'Italia e di crescita a livello europeo, che avrà un impatto rilevante su cittadini, amministrazioni e imprese.

La finalità delle nuove norme è quella di consentire alle Amministrazioni ed alle imprese di entrare in una nuova dimensione digitale e immateriale di tutte le fasi del processo di acquisto: programmazione, progettazione, esecuzione e accesso alle informazioni e agli atti di gara.

In forza del nuovo contesto normativo, pertanto, tutte le amministrazioni non dotate di una propria piattaforma di approvvigionamento digitale, dovranno utilizzare piattaforme "certificate" messe a disposizione da altri soggetti (stazioni appaltanti, centrali di committenza, soggetti aggregatori etc.), non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

A seguito delle novità introdotte, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato, tra gli altri, le sottoindicate linee guida:

- **Delibera n. 261 del 20 giugno 2023**, con la quale ha individuato le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti il nuovo ecosistema di approvvigionamento digitale;
- **Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii.**, con la quale ha individuato le informazioni/dati/documenti che debbono continuare ad essere pubblicati sui siti istituzionali delle PP.AA. secondo le disposizioni del Decreto Trasparenza;
- **Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023**, Aggiornamento 2023 al PNA 2022
- **Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023**, recante il comunicato di avvio del processo di digitalizzazione degli appalti.

Attraverso la propria [Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici](#) (BDNCP), l'*Authority* sta gradualmente rendendo disponibili mediante interoperabilità i servizi e le informazioni necessarie allo svolgimento di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici.

L'interoperabilità tra le piattaforme certificate e i servizi infrastrutturali centralizzati, infatti, rappresentano il presupposto per la comunicazione elettronica, lo scambio e il riuso dei dati tra le Pubbliche Amministrazioni e la piena applicazione del principio del "once only", secondo cui i dati e i documenti devono essere forniti alla Pubblica Amministrazione una sola volta e riutilizzati quando necessario.

L'obiettivo ultimo è assicurare massima trasparenza, speditezza e un elevato livello di semplificazione nell'assegnazione e gestione dei contratti pubblici, con l'intento di aumentare l'efficienza del sistema e garantire una maggiore efficacia dell'azione amministrativa.

Roma Capitale, in linea con il precedente Codice degli appalti, aveva già investito importanti risorse per la realizzazione di una propria piattaforma - denominata S.U.AFF. (Sistema Unico degli Affidamenti) - dedicata alla gestione e pubblicazione di tutti i dati/informazioni e documenti di gara, previsti dal Decreto Trasparenza e delle ulteriori linee guida ANAC.

Tale piattaforma, nel 2023, è stata adeguata ai primi due livelli previsti dalle regole tecniche adottate dall'AGID.

Nel corso del 2024 potrà compiutamente realizzarsi la cooperazione applicativa e la trasmissione dei dati tramite interoperabilità con la BDNCP e con le altre piattaforme satellite.

In ordine alla piena operatività del sistema ed alla completa transizione al nuovo contesto digitale, che tenga in considerazione i dovuti collegamenti con la documentazione di gara da pubblicare su Amministrazione Trasparente, sarà necessaria una gradualità dovuta sia alle numerose attività tecnico-operative (oltreché amministrative) da svolgere, che alla realizzazione dei servizi di cooperazione applicativa di ANAC, in fase di perfezionamento.

Di conseguenza, anche le altre PP.AA. in qualità di stazioni appaltanti, a vari livelli di perfezionamento verso l'obiettivo finale, stanno realizzando i collegati servizi di integrazione.

In ragione delle competenze di natura regolamentare ed organizzativa, le Strutture owner del processo di transizione in corso sono individuate nel Dipartimento Trasformazione Digitale e nel Dipartimento Centrale Appalti.

Tale finalità è stata declinata dalle Strutture owner all'interno dei rispettivi obiettivi gestionali (PDO); le stesse avranno cura di istituire, entro 30 gg dall'approvazione del PIAO, un apposito gruppo di lavoro interdisciplinare (Trasparenza, Transizione Digitale, Appalti, Comunicazione) con il compito di curare ed approfondire i differenti adempimenti di settore onde consentire alla macrostruttura Capitolina le conseguenti attività di adeguamento.

Considerato la gradualità necessaria al passaggio ai nuovi sistemi che comporterà, inevitabilmente, la conseguente riorganizzazione dei contenuti di Amministrazione Trasparente, gli obblighi di pubblicazione relativi agli appalti avviati ed in corso nell'annualità 2023 sono adempiuti attraverso la piattaforma SUAFF mentre quelli avviati nell'annualità 2024 sono interessati da una fase transitoria.

Al fine di ottemperare alle cogenti norme del codice appalti, quantomeno nel concreto espletamento delle gare, tale fase è stata temporaneamente affidata ad una piattaforma esterna di e-procurement denominata Tuttogare SaaS.

Tale soluzione ha già ottenuto una certificazione di livello 3 per operare con la BDNCP nelle more dell'adeguamento del SUAFF che, a regime, dovrà fornire il supporto obbligatorio all'intero ciclo di vita dell'appalto compresa la fase relativa alla pubblicità ed agli obblighi di pubblicazione del D.Lgs. n. 33/2013.

Nella fase transitoria, probabilmente, non sarà possibile assicurare agli stakeholders la completezza della documentazione di gara nell'ambito di un medesimo "luogo digitale" sebbene, in forza dell'istituto dell'accesso civico, qualsiasi documento oggetto di pubblicazione potrà essere trasmesso al cittadino nei termini previsti dalla relativa disciplina.

L'Allegato 6) della presente sezione, tenuto conto delle linee guida già fornite dall'ANAC alla data di approvazione presente Piano, ha già recepito nella sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" le indicazioni sui dati che debbono essere comunicati alla BDNCP ed a quelli che rimangono sul sito istituzionale (AT), da collegare alle rispettive procedure di affidamento, con le modalità che saranno rese note al rilascio della nuova piattaforma di approvvigionamento digitale certificata.

E) Azioni e misure interne a supporto degli obblighi di pubblicazione

La vigilanza collaborativa

Al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni ed aumentare il tasso di adempimento da parte delle Strutture, anche nel corso dell'annualità 2023 l'ordinaria attività di impulso e monitoraggio nei confronti degli Uffici sarà accompagnata dall'inoltro di appositi *Alert* (notifiche automatiche) preimpostati all'interno del sistema di Gestione Elettronica Documentale (GED).

Attraverso gli avvisi, allineati con le tempistiche e le scadenze previste dall'Allegato 6), le Strutture responsabili della pubblicazione saranno avvisate - con congruo anticipo - dell'imminente attività di vigilanza del RPCT e delle conseguenze relative ai mancati adempimenti.

Il Registro degli Accessi

La pubblicazione semestrale del Registro degli Accessi (di seguito Registro) in Amministrazione Trasparente sottosezione *Altri contenuti/Accesso Civico*, rappresenta una raccolta organizzata delle istanze di accesso documentale e civico pervenute ed evase da tutte le Strutture Capitoline nel periodo di riferimento.

Dal 2019 si è positivamente conclusa l'informatizzazione del Registro, con un importante implementazione dell'applicativo che ha consentito di pubblicare in forma anonimizzata il dato relativo all'oggetto delle istanze che spesso, soprattutto per quelle telematiche, può contenere elementi personali anche di natura sensibile o giudiziaria (*dati anagrafici, dati che rivelano stati di salute, nominativi collegati ad esposti/denunce etc.*).

Le istanze sono gestite e monitorate attraverso un apposito applicativo che, a seguito degli interventi manutentivi effettuati sulla piattaforma, consente l'estrazione automatica di un *report*, pubblicato semestralmente dalla Direzione di supporto al RCPT, nel quale sono inclusi i seguenti campi:

- Tipo Accesso (*documentale, civico semplice o generalizzato*)
- Data della richiesta (*data di presentazione dell'istanza*)
- Tipologia del richiedente (*Persona fisica o giuridica*)
- Tipologia della richiesta (*dati, documenti o informazioni*)
- Oggetto (*oggetto dell'istanza anonimizzato*)
- Controinteressati (*presenza di controinteressati*)
- Esito (*Accoglimento, rigetto, differimento, diniego, inammissibilità*)
- Data esito (*data della decisione*).

L'utilizzo dell'applicativo, oltre a semplificare il controllo interno sull'andamento delle istanze e sull'attività dei responsabili di procedimento, ai quali le istanze sono assegnate per l'istruttoria, rappresenta la più efficace e tempestiva forma di vigilanza del Responsabile della Trasparenza in materia di accesso civico cui debbono concorrere tutte le Strutture Capitoline e che consente - anche localmente attraverso apposite statistiche - di monitorare in tempo reale una serie di importanti elementi tra cui:

- la consistenza numerica ed il *trend* delle istanze ricevute;
- i tempi medi di risposta della Struttura, utili ai fini del miglioramento della *performance*;
- la percentuale di inadempimenti collegati al mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- la rilevazione degli esiti delle istanze (accoglimenti, rigetti e differimenti);
- le tematiche sulle quali si è maggiormente concentrato l'interesse dei richiedenti.

F) Esiti monitoraggi 2023 e calendarizzazione monitoraggi 2024

Esiti dell'attività di monitoraggio e vigilanza anno 2023

In ragione della complessità organizzativa e del volume dell'attività amministrativa svolta da Roma Capitale, rimane confermata una modalità di vigilanza differenziata per ciascun obbligo informativo ed articolata su due livelli:

- I° Livello - Attestazioni di avvenuta pubblicazione da parte dei Direttori/Responsabili dei flussi informativi.
- II° Livello - Monitoraggi calendarizzati e Verifiche di avvenuta pubblicazione da parte del RPCT (a campione o su segnalazione di soggetti privati/pubblici/Authority).

Per le attestazioni di competenza dei Direttori/Responsabili dei flussi informativi e per i monitoraggi calendarizzati, nell'allegato 6) sono indicati termini, scadenze e frequenze di aggiornamento.

In ordine alla vigilanza sugli obblighi di pubblicazione, tuttavia, il RPCT può esercitare in ogni momento la propria attività di controllo attraverso la Direzione Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione o altra Struttura appositamente individuata, anche in deroga alle forme stabilite e calendarizzate, onde assicurare la qualità, la completezza ed il costante aggiornamento dei contenuti di Amministrazione Trasparente.

Nell'esercizio dei doveri di controllo riconosciuti al RPCT, la DCTA ha effettuato nell'annualità 2023, in coerenza con la calendarizzazione prevista dall'allegato 6) del precedente PIAO, i seguenti monitoraggi:

Sottosezione livello 1	Forma di vigilanza di II livello
Pagamenti dell'Amministrazione <i>"Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari" - (art.4bis, c. 2, D. lgs 33/2013)</i>	Monitoraggio alla data del 15.09.2023
Personale – Dotazione organica <i>"Costo personale tempo indeterminato"</i> <i>(art.16, c. 2, D. lgs 33/2013)</i>	Monitoraggio alla data del 30.11.2023
Personale – Personale non a tempo indeterminato <i>"Costo personale non a tempo indeterminato"</i> <i>(art.17, c. 2, D. lgs 33/2013)</i>	Monitoraggio alla data del 30.11.2023

Per ogni contenuto degli obblighi è stata verificata l'avvenuta pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente, l'aggiornamento dei contenuti e della pagina web nonché il formato utilizzato per la pubblicazione e la sua durata.

Monitoraggi calendarizzati per il 2024

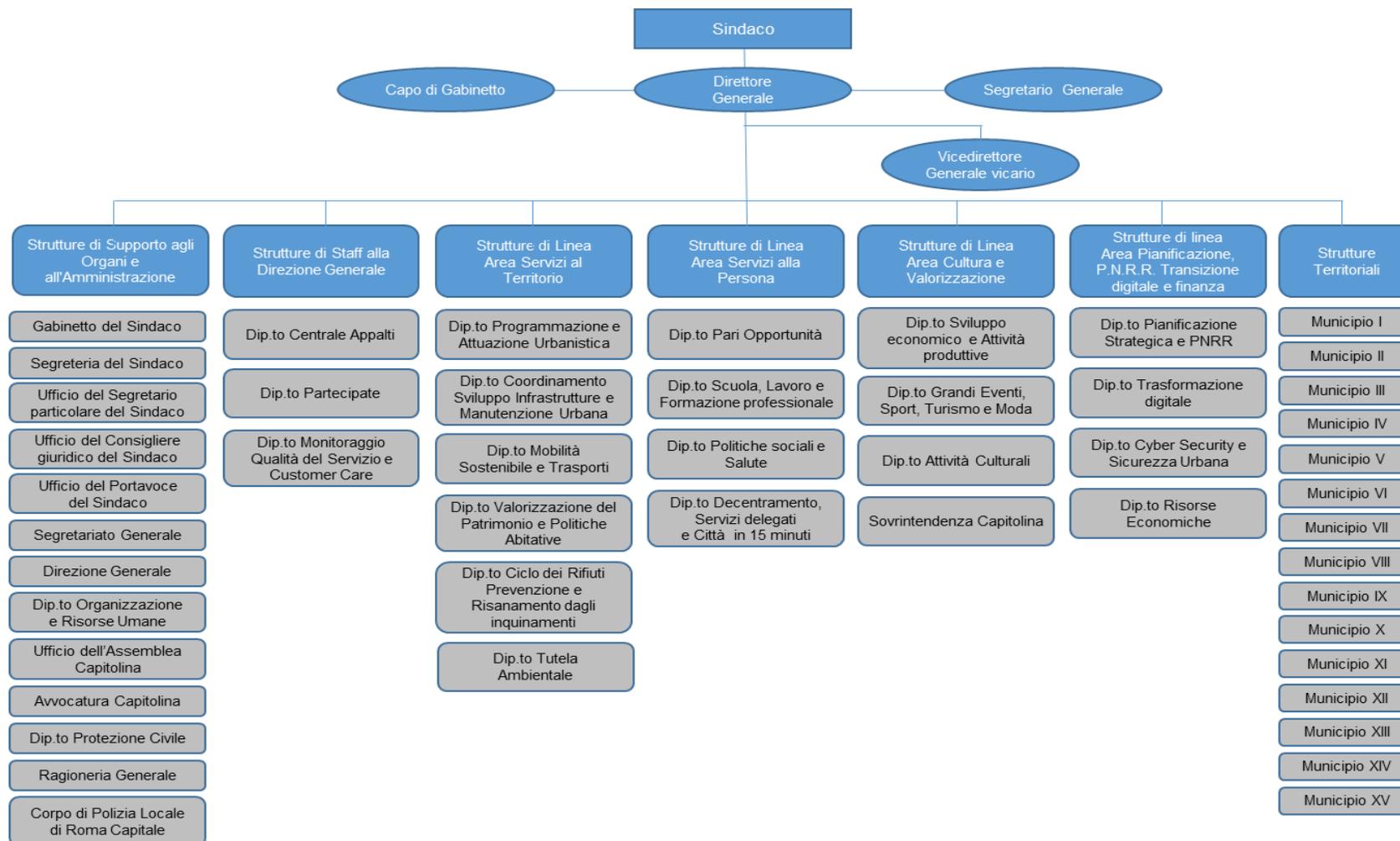
Per il 2024 gli obblighi di pubblicazione soggetti a vigilanza calendarizzata saranno i seguenti, anche in considerazione del conferimento dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione.

Sottosezione I° e II° livello	Forma di vigilanza di II livello
Personale – Elevate Qualificazioni (ex P.O.) <i>“Posizioni organizzative”</i> (Art. 14, c. 1-quinquies., D.Lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio alla data del 30.04.2024
Performance (Par. 1, Delibera CiVIT n. 104/2010; Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013; Art. 20, cc. 1 e 2, D.Lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio alla data del 30.11.2024

SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano

3.1) Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina, in fase di consolidamento, è quello definito da ultimo dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 17 del 1° febbraio 2024 "Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale approvata con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 395 del 1 dicembre 2022 e ss.mm.ii", di seguito rappresentato:



L'attuale macrostruttura è il frutto di un processo di adeguamento, che si è concluso con la già citata DGC/2024 ma che ha visto sostanziali modifiche anche a seguito della DGC n. 455/2023.

Nel corso dell'ultimo periodo si è registrata un'evoluzione delle attività istituzionali di Ente, alla luce dei modificati contesti locali e nazionali anche in vista del Giubileo della Chiesa Cattolica e in relazione al completamento dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), che ha reso necessario operare rilevanti interventi di riassetto organizzativo dell'ente.

Un primo importante adeguamento è stato in tal senso operato dalla **DGC 455/2023** con la quale, alla luce del nuovo contesto prefigurato, sono state adottate novità organizzative volte ad intensificare il supporto al Sindaco nell'esercizio delle funzioni istituzionali e di indirizzo e controllo politico nei confronti delle articolazioni organizzative dell'ente Roma Capitale e dei diversi livelli di intervento.

Detta modifica organizzativa è stata finalizzata ad affiancare il Gabinetto nel ruolo di supporto al Sindaco alla luce della specificità delle molteplici linee di supporto all'attività di indirizzo e controllo politico derivanti dall'incrementato e diversificato ventaglio delle funzioni istituzionali che competono al Sindaco della Capitale d'Italia;

Si è ritenuto dunque opportuno distinguere dall'Ufficio di Gabinetto gli altri uffici di diretta collaborazione del sindaco, declinandone competenze e finalità anche specialistiche, soprattutto in materia giuridica alla luce dell'eterogeneità dei contesti normativi di riferimento per l'ente Capitale e delle relazioni istituzionali ad essi correlati.

Per effetto del nuovo disegno organizzativo gli Uffici di Diretta collaborazione del Sindaco sono attualmente i seguenti:

- a) Gabinetto del Sindaco, che lo coadiuva nell'esercizio delle funzioni attribuitegli dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti;
- b) la Segreteria del Sindaco, che assicura il diretto supporto coordinando gli impegni istituzionali con particolare riferimento ai rapporti con l'Assemblea e Giunta Capitolina;
- c) la Segreteria Particolare del Sindaco che lo supporta nei rapporti con soggetti pubblici e privati nello svolgimento dei propri comparti istituzionali, curandone l'agenda e la corrispondenza
- d) Ufficio del Consigliere Giuridico, con compiti di alta collaborazione ed assistenza per specifiche esigenze di analisi e approfondimento giuridico su tematiche dell'amministrazione anche nell'ottica dell'evoluzione ordinamentale di Roma Capitale;
- e) Ufficio del Portavoce del Sindaco. con compiti di diretta collaborazione per i rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione

Con l'ultima recentissima modifica della macrostruttura, adotta con la **DGC 17/2024**, in considerazione dell'evoluzione del nuovo ruolo dell'Ente nel quadro istituzionale, si è proceduto invece ad un riassetto dell'organizzazione gestionale dell'ente finalizzato ad una migliore e sempre più efficiente armonizzazione gestionale dei settori di amministrazione, in coerenza con gli obiettivi programmatici e con la ripartizione dei compiti di indirizzo politico, evitando il rischio di sovrapposizioni e frammentazioni tra le diverse strutture capitoline.

Nello specifico le esigenze organizzative sopra rappresentate si sono incentrate:

- Nel settore della **Protezione Civile**, in relazione alla quale, tenuto conto dell'esponentiale incremento delle esigenze di presidio e controllo del territorio conseguenti all'evento giubilare ed all'emergenza climatica in considerazione della permanenza dei rilevanti obiettivi e della complessità dei molteplici interventi da adottare, inquadrandoli stabilmente e con specificità all'interno del Dipartimento preposto al settore mediante la creazione di una nuova Direzione dedicata alla gestione operativa delle emergenze e dei grandi eventi, sopprimendo il previgente Ufficio di scopo "Colonna mobile enti locali";
- Nelle **politiche del patrimonio** con riferimento:
 - ✓ alla **gestione del litorale** alla luce dell'abrogazione, con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 160 del 31 ottobre 2023, dell'articolo 13 del Regolamento Speciale del Decentramento Amministrativo

nel Municipio X, approvato con Deliberazioni dell'Assemblea Capitolina n. 18/2011 e n. 11/2013, che attribuiva al Municipio la competenza in materia di istruttoria ed elaborazione dei progetti di assetto e valorizzazione del litorale e dei relativi atti di esecuzione, riattribuendo, per l'effetto, le competenze ivi declinate alle Strutture centrali di Roma Capitale e generando, di conseguenza, la necessità di istituire nell'ambito del Dipartimento Valorizzazione del Patrimonio e Politiche Abitative una nuova Direzione, denominata "Litorale" preposta all'attuazione del Piano di Utilizzazione degli Arenili ed all'esercizio delle funzioni amministrative inerenti al demanio marittimo, ivi compresi i poteri di vigilanza e di polizia amministrativa-demaniale diversi da quelli attribuiti allo Stato;

✓ alla **manutenzione degli immobili**, attribuendo al Dipartimento Valorizzazione del Patrimonio e Politiche Abitative, oltre alla manutenzione degli immobili di Edilizia Residenziale Pubblica attualmente incardinata nella U.O. Manutenzione, la manutenzione ordinaria e straordinaria non strutturale riferita a tutti gli immobili in gestione al Dipartimento Medesimo, istituendo a tal fine un'apposita Direzione denominata "Manutenzione ordinaria e straordinaria non strutturale", previa soppressione della citata Unità Organizzativa;

- Nelle **politiche del Personale**, in cui l'esigenza di supportare efficacemente l'intera amministrazione nelle sue componenti dotazionali, opportunamente formate ed organizzate, utilizzando tutti gli 3 strumenti posti a disposizione a vario titolo dall'ordinamento, ha fatto ritenere opportuno ricollocare il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, opportunamente riorganizzato, nell'ambito delle strutture di supporto agli Organi e all'Amministrazione.

La nuova struttura organizzativa del DORU ha inglobato le funzioni della pre-esistente Scuola di Formazione Capitolina, nell'ambito della nuova *Direzione Formazione e Tutela del lavoro*, nell'ottica di una "governance" unitaria della formazione dei lavoratori, sia obbligatoria che specialistica, considerate le continue interazioni dell'attività formativa con le specifiche esigenze di settore nei tre comparti di contrattazione (tecnico-amministrativo, educativo-scolastico e vigilanza) che richiedono un costante e diretto coordinamento con gli istituti della disciplina decentrata.

È stata inoltre prevista la "Direzione Organizzazione e Disciplina" che ha riunito le competenze della U.O. Organizzazione con quelle del Servizio procedimenti disciplinari in relazione agli inevitabili riflessi sulla mobilità interna e sul conferimento degli incarichi.

- nelle **politiche dell'urbanistica** in relazione alle quali il competente Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica, nascendo dall'unificazione di pregresse strutture organizzative autonome, richiedeva un maggior livello di specificità dei ruoli attribuiti alle sue articolazioni organizzative interne teso a garantire l'efficace, efficiente e completo raggiungimento degli obiettivi prefissati, riorganizzando la gestione delle competenze mediante creazione di una nuova Direzione denominata "Direzione Convenzioni Urbanistiche e Periferie" al fine di realizzare un presidio costante ed incisivo delle Convenzioni Urbanistiche, distinguendole dal novero generale dei c.d. "strumenti attuativi" in relazione alle sue peculiarità ed alle interazioni con la materia delle Periferie, ridenominando di conseguenza la direzione in cui quest'ultima era allocata in "Direzione Edilizia Pubblica", con al suo interno una U.O. correlata all'incarico di Direttore della stessa Direzione denominata "U.O. Edilizia Sociale e Housing";
- nella ridefinizione degli assetti organizzativi interni al Dipartimento Grandi Eventi Sport turismo e Moda, sia **nella materia della Moda**, riconducendone le competenze nell'ambito della Direzione apicale del Dipartimento in un percorso che, sia **nella materia del turismo**, riorganizzando all'interno della relativa Direzione le competenze relative al S.U.A.R ed al S.U.A.V.E.T. mediante riconduzione in una Unità Organizzativa denominata "Sportelli Unici Attività Ricettive, Agenzie di Viaggi e Turismo";
- nella **governance delle partecipazioni di ente**, rimodulando l'articolazione organizzativa interna del competente Dipartimento Partecipate tramite un'unica Direzione denominata "Governance di gruppo" ed una Unità Organizzativa preposta all'esercizio del "Controllo Analogico", al fine di semplificare l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo di socio dell'Amministrazione Capitolina;
- nel settore degli **appalti**, con un riassetto organizzativo del Dipartimento Centrale Appalti che ha visto l'istituzione in seno alla Direzione Apicale della "U.O. Supporto, Pianificazione e Monitoraggio" volta a

garantire un più efficace presidio delle attività trasversali al processo di acquisto, in termini di pianificazione, monitoraggio, e-procurement e verifiche.

- nella ridefinizione degli assetti organizzativi interni al **Dipartimento Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana**, a seguito della sottoscrizione del contratto istituzionale di sviluppo affidandone la gestione, attualmente incardinata all'interno della Direzione Dipartimentale, ad una nuova Direzione, denominata "Progetti Strategici" che assorbe le U.O. Gestione e Monitoraggio Progetti Strategici, unendo alle competenze risultanti da tale accorpamento il 4 coordinamento generale dei progetti PNRR relativi ai PUI per i quali sono stati individuati come soggetti attuatori amministrazioni diverse dal Roma Capitale;

Alla data di stesura del presente documento, sono in corso di attuazione tutte le attività conseguenti alla recente revisione della macrostruttura capitolina.

A seguito del consolidamento dei nuovi assetti organizzativi sarà necessario aggiornare 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 nuovo funzionigramma, a seguito dell'adozione con atto formale, sarà allegato ad integrazione del PIAO 2024 – 2026.

3.2) Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno di Roma Capitale.

3.2.1) 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.

Successivamente è entrata in vigore 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 attuazione delle norme sopra citate, il 3 giugno 2017 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017, contenente le linee guida sul lavoro agile nella PA, divenuta 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 prodotto un'improvvisa accelerazione al 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 modificare con immediatezza l'organizzazione del lavoro al fine di introdurre una forma atipica di smart working c.d. emergenziale, in deroga alla normativa che regolava l'istituto.

In questo contesto è entrato in vigore il Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, che, tra l'altro, in materia di lavoro agile, ha introdotto un nuovo documento con la seguente disposizione: "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.

Per supportare le Amministrazioni Pubbliche nella redazione del nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato apposite Linee Guida, funzionali a raggiungere un'adeguata attuazione ed un progressivo sviluppo del lavoro agile, non più come una misura di contenimento dei contagi, visto il progressivo superamento dell'emergenza pandemica, bensì come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi che si affianca alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Le Linee Guida hanno individuato, come via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione, quella della contrattazione collettiva e, nelle more della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21, che avrebbero disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, si rivolgono alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti assimilati per precisare che sono tutti tenuti a prevedere nella loro organizzazione ordinamentale misure in materia di lavoro agile.

L'obiettivo prefissato è quello di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata, chiarendo che, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le linee guida cesseranno di efficacia in tutte le parti non compatibili con la nuova regolamentazione contrattuale.

Entrando nel dettaglio dell'istituto, poiché 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, le Linee Guida, nel disporre il graduale rientro in presenza, hanno formalizzato le due tipologie di lavoro a distanza, agile e da remoto, diverse per condizioni modalità e presupposti, contemplando solo nella sezione relativa alla prestazione "agile" il principio della prevalenza del lavoro in presenza fisica.

Tale principio è stato rafforzato sempre dalle Linee Guida nella parte prima, paragrafo 2, lett. g) ribadendolo espressamente nei confronti della dirigenza e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazioni (soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dirigenti, responsabili dei procedimenti).

L'assenza di analoga precisazione nell'ambito della sezione afferente il lavoro da remoto deriva dalla circostanza che questo, per come delineato dalle Linee Guida e dalla contrattazione collettiva di cui al successivo capoverso, si rivela in sostanza come l'esercizio di una prestazione identica per modalità tempi e funzioni a quella svolta in presenza fisica, diversificandosi da questa nel solo aspetto della sede di lavoro.

Nel CCNL Funzioni locali 2019-21, sottoscritto in data 16 novembre 2022, completando il percorso di riforma avviato con le richiamate Linee Guida, è stata introdotta la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto": il primo senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) ed il secondo, invece, con vincoli di orario e prestazione. L'assenza nel contratto di indicazioni, dirette o indirette, incompatibili con la prevalenza del lavoro in presenza nella prima tipologia (lavoro agile), hanno comportato il mantenimento del principio così introdotto nelle Linee Guida e confermato dalla successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione emessa in data 29 dicembre 2023.

Tale direttiva è stata adottata in relazione alla tutela dei c.d. lavoratori fragili nel periodo di post pandemia e trae spunto da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata per il lavoro a distanza e dalla padronanza delle Amministrazioni di tale strumento, ritenendo superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che (solo) nel contesto pandemico erano destinatari di una specifica tutela.

Poiché la dirigenza è stata sensibilizzata per la salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, consentendo ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personale e familiari, di poter svolgere, senza automatismi ma previa valutazione del dirigente responsabile, la prestazione in modalità agile “anche in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”, la nuova circolare certifica il permanere della vigenza di quel principio, come detto riferito solo al lavoro agile, anche dopo l’entrata in vigore della nuove regole contrattuali.

Anche per il personale dirigente, l’intesa raggiunta sul nuovo CCNL Funzioni Locali del triennio 2019-21, attualmente in fase di controllo, considera necessaria l’alternanza della prestazione lavorativa tra giornate di lavoro all’interno dei locali dell’Amministrazione e giornate di lavoro all’esterno di questi, considerando esclusivamente a tal fine il lavoro agile e, di conseguenza, senza contemplare la possibilità di operare a distanza in regime di lavoro da remoto, confermando in tal modo integralmente il principio di prevalenza assoluta del lavoro in presenza fisica per i dirigenti degli Enti Locali, già espresso nelle Linee Guida ministeriali e rafforzato per la dirigenza.

3.2.2) Livello di attuazione

Roma Capitale, attraverso il PIAO 2022-2024 e il PIAO 2023-2025, anticipando in un certo senso i contenuti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali per il biennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, che ha previsto importanti innovazioni in materia di lavoro a distanza, aveva già introdotto le due fattispecie del lavoro agile e del lavoro da remoto cui possono accedere lavoratrici e lavoratori capitolini impegnati in servizi compatibili per profilo e prestazioni con il lavoro “a distanza”.

Già a decorrere dal 1 settembre 2022, invero, le Strutture di Roma Capitale erano state invitate a porre in essere tutte le attività necessarie alla stipula degli accordi individuali per le due tipologie di lavoro a distanza, “agile” e “da remoto”, tenendo conto dei relativi presupposti e condizioni di accesso, delle attività compatibili, dei limiti quantitativi, delle modalità di ammissione, accesso, formalizzazione e gestione delle prestazioni rese.

In data 8 settembre 2022, al fine di rispondere alle richieste di chiarimenti avanzate dalle Strutture organizzative ed assicurare comportamenti uniformi, sono stati elaborati ed inviati a tutte le Strutture i modelli relativi all’Autocertificazione sull’idoneità del luogo di lavoro da remoto, con relativa Informativa sulla salute e sicurezza ai sensi dell’art. 22, comma 1, della legge n. 81/2017, da sottoscrivere ed allegare all’accordo individuale.

In data 28 settembre 2022, con nota a firma congiunta del Direttore dell’Ufficio Speciale Responsabile Protezione Dati e del Direttore della Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, è stato altresì trasmesso a tutte le Strutture il “Vademecum contenente le Informazioni ed istruzioni integrative per il trattamento dei dati per l’esecuzione della prestazione lavorativa in modalità da remoto, ovvero in modalità agile”, da consegnare ad ogni dipendente in occasione della stipula dell’Accordo individuale.

Infine, sempre nel mese di settembre, sono stati inviati a tutte le Strutture i modelli per la comunicazione telematica al Ministero del Lavoro, anche ai fini INAIL, tramite l’apposito portale, degli accordi individuali stipulati con i dipendenti.

Le Strutture di Roma Capitale hanno, pertanto, provveduto ad attuare il lavoro a distanza con le due modalità più volte ricordate, delle quali si riassumono i principi di base:

- il **Lavoro agile**, dove il dipendente svolge le attività lavorative senza vincolo di orario nell’ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali previste dal CCNL e i risultati da raggiungere e la relativa tempistica sono preventivamente individuati;
- il **Lavoro da remoto**, dove il dipendente osserva le medesime condizioni di lavoro e di orario di servizio, mutando esclusivamente il luogo della prestazione.

Alcuni principi sono **comuni ad entrambe le modalità**, quali:

- a) **Dipendenti esclusi dal lavoro a distanza**: la realtà di Roma Capitale è estremamente complessa e variegata e un numero considerevole di dipendenti, per il proprio profilo professionale, non può che svolgere attività in presenza. Si fa riferimento agli insegnanti della scuola d’infanzia/educatrici di asili nido e al personale della polizia locale.

Al netto di tali risorse, nell'ambito dei lavoratori che potenzialmente potrebbero lavorare a distanza, occorre tener conto di coloro che non per profilo professionale, ma per settore di attività risultano incompatibili con detta modalità: personale dei Centri di Formazione Professionale e Scuole di Arti e Mestieri, della Protezione Civile, dei Servizi Anagrafici e di Stato Civile per le attività di front office, dei Mercati all'Ingrosso, del Servizio Giardini, della Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e relativa promozione, delle Biblioteche.

Nell'ambito di questi settori operano, comunque, dipendenti assegnati ad attività compatibili con il lavoro a distanza.

- b) **Attivazione Accordo:** su richiesta del dipendente.
- c) **Condizioni per autorizzazione:**
- invarianza dei servizi resi all'utenza;
 - disponibilità di strumenti tecnologici adeguati;
 - in presenza di arretrato, solo se l'attività istruttoria di recupero può essere svolta non in presenza fisica;
 - adeguata rotazione del personale interessato, con priorità di quello che si trovi in condizioni di particolare necessità per problematiche personali e familiari.
- d) **Durata Accordo:** 1 anno, salvo cessazione anticipata in caso di entrata in vigore di nuove disposizioni normative e contrattuali.
- e) **Numero giorni autorizzabili:** un giorno a settimana, di norma nelle giornate di "corta", anche in forma continuativa su base mensile, incrementabile in base alle esigenze di servizio ove l'attività prestata a distanza risulti funzionale allo scopo. Le giornate di lavoro da svolgere a distanza debbono essere espressamente indicate nell'Accordo.
- f) **Attività oggetto di Lavoro:** sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o alternativa, attività progettuali.
- g) **Strumenti di lavoro:** il dipendente si avvale di dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione e/o delle dotazioni tecnologiche di sua proprietà, compresi telefoni cellulari, su cui deviare le chiamate dirette all'interno telefonico del proprio ufficio.
- h) **Richiamo in sede:** per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e comunque almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro a distanza non fruito.
- i) **Forma dell'Accordo:** scritta. Allo stesso va allegata, debitamente sottoscritta dal dipendente, la documentazione contenente le istruzioni operative specifiche atte a garantire la custodia e la sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software impiegati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza nonché le regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni. Tali istruzioni sono state diramate dal Dipartimento di Cybersecurity e Sicurezza Urbana a tutte le Strutture, sia nel caso che la strumentazione utilizzata sia fornita dall'Amministrazione, sia ove la stessa sia di proprietà del dipendente (vedi note NE/2023/3011 del 06/04/2023, NE/2023/5312 del 22/06/2023, NE/2023/10768 del 22/12/2023)
- j) **Controlli:** è riconosciuto al datore di lavoro l'esercizio del potere direttivo e di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione.
- k) **Recesso:** in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, con un preavviso la cui durata è concordata dalle parti.
- l) **Figure che debbono svolgere necessariamente il lavoro in presenza:** Dirigenti e Titolari di Elevata Qualificazione.
- Altri principi, invece, **sono differenti** in relazione alla modalità di lavoro a distanza prescelta:
- a) **Orario di lavoro:**
- **nel lavoro agile** non vi sono vincoli orari, fermo restando il rispetto della durata massima giornaliera e settimanale nonché dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione. Non è possibile

effettuare lavoro straordinario e non si applicano gli istituti della trasferta, del lavoro disagiato e di quello svolto in condizioni di rischio.

– **nel lavoro da remoto** trova applicazione il normale orario di lavoro, nonché gli istituti inerenti i riposi, le pause, i permessi orari, il trattamento economico accessorio non legato alla prestazione in presenza ed alle condizioni di lavoro, compreso il buono pasto.

b) Luogo di lavoro:

– **nel lavoro agile** non sussiste una indicazione prestabilita del luogo di lavoro.

– **nel lavoro da remoto** l'attività deve essere prestata presso il domicilio dichiarato dal lavoratore, del quale deve essere autocertificata – e poi verificata dall'Amministrazione – l'idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio infortuni. In nessun caso può essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe particolari. A tal fine il lavoratore deve sottoscrivere, per presa visione, l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro da remoto ai sensi dell'art.22, commi 1 e 2 della legge n. 81/2017, che deve essere allegata all'accordo stesso.

Nei PIAO 2022 -2024 e 2023-2025 è previsto che copia degli Accordi stipulati dai datori di lavoro deve essere trasmessa alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per lo svolgimento delle competenti attività di monitoraggio dal momento che, nell'ottica del miglioramento continuo dell'utilizzo dello strumento del lavoro a distanza, assume particolare importanza la fase di raccolta e analisi delle informazioni sull'attuazione del lavoro agile/da remoto nelle Strutture dell'Amministrazione.

Sia per le precedenti annualità, che per l'anno 2023, la predetta Direzione ha svolto i monitoraggi con una prima rilevazione alla data del 30 giugno, sulla base dei dati pervenuti dalle Strutture capitoline.

In seguito - per il tramite della Direzione Programmazione, Gestione e Controllo sulla Spesa del Personale - si è proceduto all'estrazione dei dati dal sistema SAP/HCM e sono stati effettuati due successivi monitoraggi, alle date del 20 settembre 2023 e del 1° dicembre 2023, all'esito dei quali è stato possibile quantificare anche il numero di giorni a settimana fruiti dai dipendenti autorizzati alla prestazione dell'attività lavorativa agile/da remoto.

Nelle tabelle che seguono vengono messi a confronto, dapprima, gli esiti complessivi dei suddetti monitoraggi e poi i dati relativi agli ultimi due monitoraggi, declinandoli per Struttura e per numero di giornate autorizzate.

Confronto dati monitoraggio effettuati il: 30/06 – 20/09 - 01/12

Nella tabella che segue, come sopra anticipato, sono stati messi a confronti i dati relativi al monitoraggio del Lavoro Agile e da Remoto alla data del 30 giugno scorso, con gli analoghi dati relativi alla data del 20 settembre e del 1° dicembre.

I dipendenti, suddivisi per modalità di lavoro a distanza, sono stati aggregati per tipologia di Struttura.

Confronto monitoraggi dati dipendenti in Lavoro Agile/da Remoto per Struttura di appartenenza						
Tipo di Struttura	30 giugno 2023		20 settembre 2023		1 dicembre 2023	
	Lavoro Agile	Lavoro da Remoto	Lavoro Agile	Lavoro da Remoto	Lavoro Agile	Lavoro da Remoto
Strutture di Supporto	249	333	447	448	488	441
Strutture di Staff	60	187	75	231	73	240
Strutture di Linea	1.226	633	1.373	636	1.465	597
Strutture Territoriali	1.510	706	1.857	716	2.009	703
Altre Strutture	18	35	21	40	17	37
Totale	3.063	1.894	3.773*	2.071*	4.052*	2.018*

*Ai totali relativi al monitoraggio del 20 settembre si devono aggiungere 7 unità in agile e 8 in remoto, e nei totali del 1 dicembre, 4 unità in agile e 2 unità in remoto di cui non è indicata la Struttura di appartenenza.

Dalla tabella si desume che, per quanto riguarda il lavoro agile, i dipendenti autorizzati erano, alla data del 30/6, 3.063; alla data del 20/9, 3.780 (3.773 delle Strutture + 7 dei quali non è indicata la Struttura); alla data del 1/12, 4.056 (4.052 delle Strutture + 4 dei quali non è indicata la Struttura).

Complessivamente, dunque, tra il primo e l'ultimo monitoraggio, si registra un incremento complessivo di 993 unità.

Per quanto riguarda, invece, il lavoro da remoto, i dipendenti autorizzati erano, alla data del 30/6, 1.894; alla data del 20/9, 2.079 (2.071 delle Strutture + 8 dei quali non è indicata la Struttura); alla data del 1/12, 2.020 (2.018 delle Strutture + 2 dei quali non è indicata la Struttura).

Complessivamente, tra il primo e l'ultimo monitoraggio, si registra un incremento complessivo di 126 unità.

Rileva un incremento quantitativo per entrambe le modalità, più significativo per il lavoro agile rispetto al lavoro da remoto, per il quale, peraltro, l'incremento si è verificato solo nel periodo 30 giugno e 20 settembre, mentre nel periodo successivo ha subito una leggera flessione.

Confronto esiti monitoraggi 20 settembre e 1 dicembre 2023

Gli esiti di questi monitoraggi sono riportati in due tabelle riassuntive, relative, rispettivamente, al lavoro agile e al lavoro da remoto. I dipendenti, per ognuna delle due date sopra riportate, sono suddivisi per Struttura di appartenenza e numero di giornate a settimana per le quali sono stati autorizzati alla prestazione lavorativa agile/da remoto

Confronto dipendenti autorizzati al lavoro agile alle date del 20 settembre e del 1° dicembre

Strutture	N° dipendenti per n° di giornate a settimana al 20.9.2023						N° dipendenti per n° di giornate a settimana al 1.12.2023					
	1	2	3	4	5	Tot.	1	2	3	4	5	Tot.
Assemblea Capitolina	1	0	0	0	10	11	-	5	1	-	9	15
Giunta Capitolina	40	2	0	0	4	46	12	2	-	-	4	18
Avvocatura capitolina	30	1	0	0	11	42	9	3	-	-	9	21
Corpo di Polizia Locale di Roma capitale	8	2	0	0	117	127	3	1	-	-	118	122
Dip. Attività Culturali	50	1	0	0	5	56	4	-	-	-	-	4
Dip. Centrale Appalti	40	4	1	0	7	52	12	33	-	-	8	53
Dip. Ciclo Rifiuti	42	4	2	3	5	56	37	11	2	2	5	57
Dip. Coord. S.I.M.U.	101	2	0	0	14	117	111	8	1	-	15	135
Dip. Cybesecurity	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Dip. Decentr. Servizi Delegati e Città in 15 minuti	3	1	1	0	10	15	3	1	1	-	9	14
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	0	0	0	0	61	61	-	-	-	-	64	64
Dip. Mobilità sostenibile e Trasporti	24	0	0	0	10	34	26	1	-	-	9	36
Dip. Monitoraggio Qualità del Servizio e CC	0	2	0	0	0	2	-	2	-	-	-	2
Dip. Organizzazione e Risorse Umane	1	0	1	0	1	3	-	-	-	-	-	-
Dip. Pari Opportunità	4	1	0	0	0	5	4	1	-	-	-	5
Dip. Partecipate	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Dip. Pianificazione Strategica e P.N.R.R.	1	0	0	0	20	21	-	-	-	-	22	22
Dip. Politiche Sociali e Salute	47	0	1	0	0	48	75	2	-	-	-	77
Dip. Programmazione attuazione urbanistica	180	5	1	0	8	194	178	6	1	-	9	194
Dip. Protezione Civile	0	0	0	0	2	2	-	1	-	-	2	3
Dip. Risorse Economiche.	45	13	0	0	6	64	51	12	-	-	7	70
Dip. Scuola, Lavoro e Formazione professionale	136	56	2	0	3	197	135	59	2	-	3	199

Dip. Sviluppo. Economico e Attività produttive	85	4	0	0	4	93	83	5	-	-	4	92
Dip. Trasformazione Digitale	2	30	1	0	8	41	-	-	1	1	39	41
Dip. Tutela Ambientale	103	3	0	0	23	129	101	4	-	-	23	128
Dip. Valorizzazione Patrimonio e Politiche Abitative	35	25	4	0	1	65	28	35	6	-	3	72
Direzione Generale	7	0	0	0	0	7	8	1	-	-	-	9
Gabinetto Sindaco	100	2	0	0	7	109	113	-	-	-	11	124
Istituzione Biblioteche	4	0	0	0	17	21	-	-	-	-	17	17
Ragioneria Generale	72	9	3	0	9	93	79	17	-	-	10	106
Scuola di Formazione capitolina	0	10	4	1	3	18	-	7	8	1	2	18
Segretariato Generale	9	0	0	0	1	10	12	-	-	-	-	12
Sovrintendenza capitolina	104	45	1	0	27	177	115	57	2	-	28	202
Municipio I	78	15	1	0	15	109	63	46	1	1	11	122
Municipio II	96	3	1	1	11	112	132	15	-	-	12	159
Municipio III	115	0	0	0	16	131	120	-	-	-	14	134
Municipio IV	0	1	0	0	190	191	-	1	-	1	202	204
Municipio V	170	15	5	0	31	221	182	14	5	-	22	223
Municipio VI	162	3	0	0	24	189	169	4	-	-	23	196
Municipio VII	182	0	0	0	30	212	181	-	-	1	29	211
Municipio VIII	48	4	1	0	21	74	50	8	2	-	21	81
Municipio IX	161	1	0	0	13	175	179	1	-	-	13	193
Municipio X	154	59	2	0	38	253	114	115	1	1	40	271
Municipio XI	0	2	3	3	12	20	-	2	4	3	12	21
Municipio XII	33	11	0	1	4	49	45	10	-	1	5	61
Municipio XIII	6	6	10	12	18	52	1	-	24	6	31	62
Municipio XIV	0	0	0	0	26	26	-	-	-	-	26	26
Municipio XV	39	1	0	1	2	43	41	1	1	-	2	45
Altro*	5	0	2	0	0	7	1	-	-	-	3	4
TOTALE	2523	343	47	22	845	3780	2577	497	62	19	901	4056

Da quanto precede emerge che, relativamente all'adozione del lavoro agile, i dipendenti abilitati alla data del 20 settembre erano complessivamente di 3.780; mentre, alla data del 1° dicembre, risultano essere 4.056, con un incremento complessivo di 276 unità.

Per quanto riguarda il numero di giorni di lavoro agile a settimana, alla data del 20/9 risultano:

- 2.523 dipendenti abilitati ad 1 giornata;
- 343 dipendenti abilitati a 2 giornate;
- 47 dipendenti abilitati a 3 giornate;
- 22 dipendenti abilitati a 4 giornate;
- 845 dipendenti abilitati a 5 giornate.

Alla data del 1/12 risultano invece:

- 2.577 dipendenti abilitati ad 1 giornata;
- 497 dipendenti abilitati a 2 giornate;
- 62 dipendenti abilitati a 3 giornate;

- 19 dipendenti abilitati a 4 giornate;
- 901 dipendenti abilitati a 5 giornate.

Confronto dipendenti autorizzati al lavoro da remoto 20 settembre – 1° dicembre

Strutture	N° dipendenti per n° di giornate a settimana al 20.9.2023						N° dipendenti per n° di giornate a settimana al 1.12.2023					
	1	2	3	4	5	Tot.	1	2	3	4	5	Tot.
Assemblea Capitolina	100	120	0	0	0	220	76	142	6	-	-	224
Giunta Capitolina	17	0	0	0	2	19	18	-	-	-	2	20
Avvocatura capitolina	57	0	0	0	0	57	10	51	-	-	-	61
Corpo di Polizia Locale di Roma capitale	19	3	0	0	0	22	16	3	-	-	-	19
Dip. Attività Culturali	13	1	0	0	0	14	7	-	-	-	-	7
Dip. Centrale Appalti	44	3	0	0	0	47	2	43	2	-	-	47
Dip. Ciclo Rifiuti	2	0	0	0	0	2	1	-	-	-	-	1
Dip. Coord. S.I.M.U.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	0
Dip. Cybeseconomy	18	0	0	0	0	18	19	-	-	-	-	19
Dip. Decentr. Servizi Delegati e Città in 15 minuti	9	0	0	0	0	9	8	-	-	-	-	8
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	1	0	0	0	24	25	-	-	-	-	27	27
Dip. Mobilità sostenibile e Trasporti	82	0	0	0	0	82	91	-	-	-	-	91
Dip. Monitoraggio Qualità del Servizio e CC	0	14	0	0	0	14	-	14	-	-	-	14
Dip. Organizzazione e Risorse Umane	108	22	1	0	10	141	109	28	1	-	11	149
Dip. Pari Opportunità	2	3	0	0	0	5	2	3	-	-	-	5
Dip. Partecipate	23	4	1	0	0	28	23	4	1	-	-	28
Dip. Pianificazione Strategica e P.N.R.R.	0	0	0	0	8	8	-	-	-	-	8	8
Dip. Politiche Sociali e Salute	137	1	1	0	8	147	130	4	-	-	4	138
Dip. Programmazione attuazione urbanistica	13	0	0	0	1	14	12	-	-	-	1	13
Dip. Protezione Civile	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	0
Dip. Risorse Economiche.	49	4	0	0	2	55	43	10	1	-	-	54
Dip. Scuola, Lavoro e Formazione professionale	1	0	0	0	1	2	-	-	-	-	-	0
Dip. Sviluppo. Economico e Attività produttive	13	1	0	0	0	14	10	-	-	-	-	10
Dip. Trasformazione Digitale	1	64	1	1	10	77	-	1	-	-	76	77
Dip. Tutela Ambientale	4	0	0	0	0	4	3	-	-	-	-	3
Dip. Valorizzazione Patrimonio e Politiche Abitative	41	25	5	0	1	72	34	34	4	-	2	74
Direzione Generale	1	0	0	0	0	1	-	-	-	-	-	0
Gabinetto Sindaco	46	0	0	0	1	47	38	-	-	-	1	39
Istituzione Biblioteche	39	0	0	0	1	40	36	-	-	-	1	37
Ragioneria Generale	56	8	1	0	0	65	48	14	-	-	-	62
Scuola di Formazione capitolina	0	1	0	0	0	1	1	-	1	-	-	2
Segretariato Generale	17	0	0	0	0	17	16	-	-	-	-	16
Sovrintendenza capitolina	63	20	1	3	1	88	45	12	2	1	2	62
Municipio I	63	10	2	0	4	79	30	29	3	-	5	67
Municipio II	7	1	0	0	0	8	1	-	-	-	1	2
Municipio III	51	2	1	0	0	54	51	1	1	-	-	53
Municipio IV	0	0	0	0	6	6	-	-	-	-	7	7

Municipio V	1	0	0	0	0	1	-	-	-	-	-	0
Municipio VI	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	0
Municipio VII	5		0	0	0	5	6	-	-	-	-	6
Municipio VIII	101	3	0	0	0	104	102	7	-	-	-	109
Municipio IX	20	0	0	0	1	21	21	1	-	-	1	23
Municipio X	6	8	0	0	0	14	3	6	-	-	-	9
Municipio XI	82	0	0	0	2	84	89	-	-	-	-	89
Municipio XII	36	3	1	0	0	40	36	2	1	-	-	39
Municipio XIII	11	7	20	16	15	69	-	-	38	3	12	53
Municipio XIV	0	0	0	1	159	160	-	-	-	1	163	164
Municipio XV	68	2	0	0	1	71	75	3	1	1	2	82
Altro*	4	3	0	0	1	8	2	-	-	-	-	2
TOTALE	1431	333	35	21	259	2079	1214	412	62	6	326	2020

Relativamente all'adozione del lavoro da remoto, alla data del 20 settembre, i dipendenti abilitati erano complessivamente 2.079; mentre, al 1° dicembre, erano 2.020, con un decremento complessivo di 59 unità.

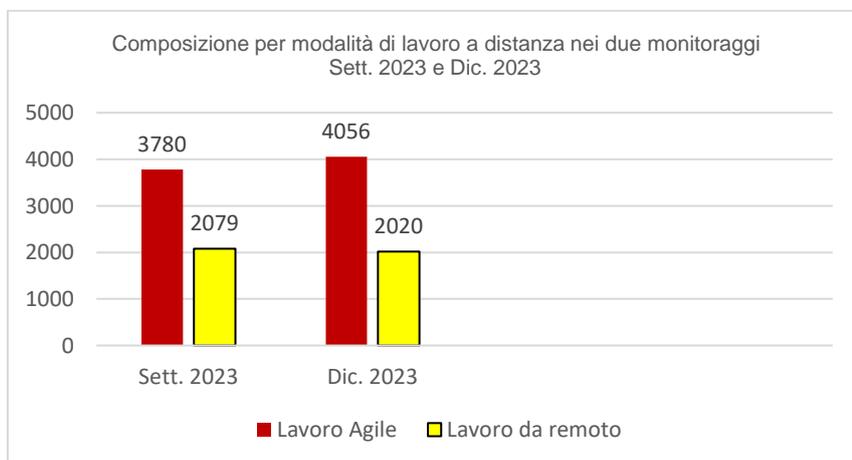
Per quanto riguarda il numero di giorni di lavoro da remoto a settimana, alla data del 20/9 risultano:

- 1.431 dipendenti abilitati ad 1 giornata;
- 333 dipendenti abilitati a 2 giornate;
- 35 dipendenti abilitati a 3 giornate;
- 21 dipendenti abilitati a 4 giornate;
- 259 dipendenti abilitati a 5 giornate.

Per quanto riguarda il numero di giorni di lavoro da remoto a settimana, alla data del 1/12 risultano:

- 1.214 dipendenti abilitati ad 1 giornata;
- 412 dipendenti abilitati a 2 giornate;
- 62 dipendenti abilitati a 3 giornate;
- 6 dipendenti abilitati a 4 giornate;
- 326 dipendenti abilitati a 5 giornate.

I valori riportati sono rappresentati nel grafico seguente, che riporta, in due distinte colonne, la consistenza dei lavoratori in agile e da remoto, alle due date considerate.



Nella tabella seguente, sono riassunti, in termini assoluti, i valori relativi ai dipendenti abilitati al lavoro agile e da remoto alle due date, con le relative differenze.

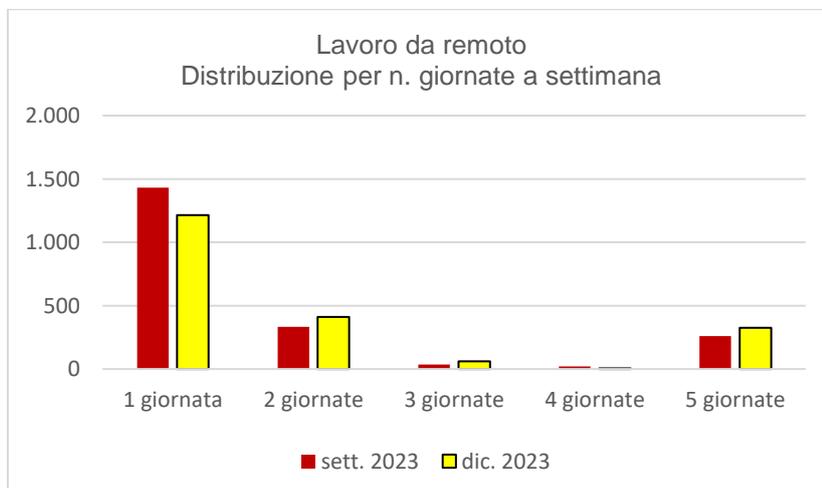
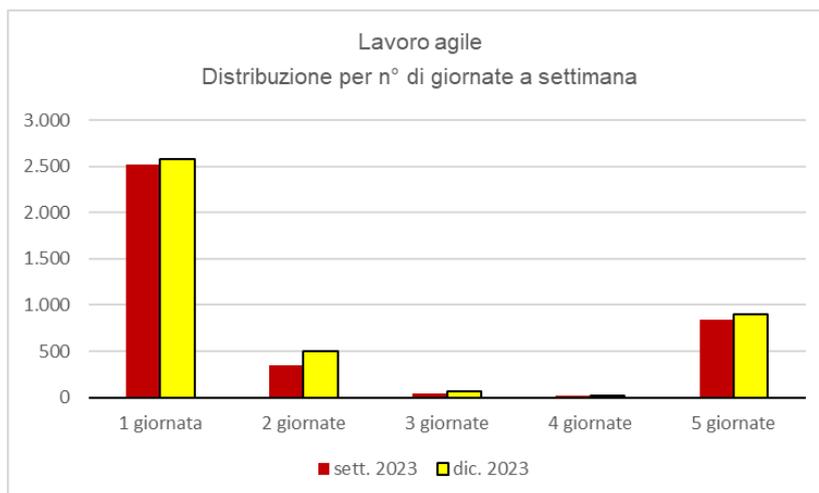
Riepilogo confronto dati monitoraggi settembre - dicembre 2023			
	Settembre 2023	Dicembre 2023	Differenze
Lavoro Agile	3.780	4.056	+ 276
Lavoro da Remoto	2.079	2.020	- 59
Totale	5.859	6.076	+217
Differenze L. A./L. R.	1.701	2.036	+335

Si desume che tra i due monitoraggi effettuati alle date del 20 settembre e del 1° dicembre, il lavoro agile abbia registrato un incremento di 276 unità, mentre il lavoro da remoto ha subito un decremento di 59 unità.

Complessivamente i dipendenti che fruiscono del lavoro a distanza sono aumentati di 217 unità.

La differenza tra i dipendenti in lavoro agile e quelli in lavoro da remoto era, al 20 settembre, pari a 1.701 unità; al 1° dicembre, era di 2.036 unità, con un ampliamento della forbice tra le due modalità di prestazione di 335 unità a favore del lavoro agile.

Nei due seguenti grafici sono rappresentate le consistenze dei dipendenti, rispettivamente in lavoro agile e in lavoro da remoto, rilevati nelle due date considerate e suddivisi per numero di giornate autorizzate a settimana.



Dai dati sopra riportati è possibile trarre alcune conclusioni

Rispetto alle risultanze del primo monitoraggio, che era stato effettuato alla data del 30.06.2023, vi è stato un costante incremento nell'erogazione del lavoro a distanza per entrambe le modalità e, in particolare, per la modalità agile.

Tale incremento è stato più consistente tra la rilevazione effettuata al 30.06.2023 e quella al 20.09.2023.

Tuttavia, il seguente approfondimento prende in considerazione, in particolare, il confronto tra i dati al 20.09.2023 e quelli al 1.12.2023 che, come premesso, ha permesso di analizzare anche l'andamento delle autorizzazioni rispetto al numero di giornate.

Alla data del 1° Dicembre 2023 il lavoro agile si conferma prevalente di 2.036 unità rispetto al lavoro da remoto, con un incremento di 335 unità a favore del lavoro agile rispetto al dato del 20 settembre scorso, in cui la stessa differenza era invece pari a 1.701 unità.

Andando nel dettaglio delle singole Strutture, si nota come vi siano state, già dalla precedente rilevazione, chiare opzioni per l'adozione di una modalità rispetto all'altra.

Nell'ultima rilevazione, tali tendenze risultano sostanzialmente confermate.

Anche per quanto riguarda il numero di giornate autorizzate a distanza, si conferma la composizione precedente.

In particolare, per quanto riguarda il lavoro agile, i dipendenti che risultano autorizzati per una giornata a settimana rappresentano il 63,54%, erano il 66,75% a settembre.

Per due giornate, sono autorizzati il 12,25%, mentre erano al 9,07% nella rilevazione precedente.

Per tre giornate, la percentuale è dell'1,53%, anziché dell'1,24%.

L'autorizzazione a quattro giornate rappresenta il valore più basso con lo 0,47%, rispetto allo 0,58% precedente.

Infine, l'autorizzazione a cinque giornate, si attesta al 22,21%, in leggera flessione rispetto al precedente 22,36%.

Per quanto riguarda la composizione dei dipendenti in lavoro da remoto, al 1° dicembre 2023, la percentuale di dipendenti autorizzati ad una sola giornata a settimana è del 60,1%, era al 68,83% a settembre.

A due giornate, risultano autorizzati il 20,4%, erano il 16,02% nella precedente rilevazione.

A tre giornate, sono autorizzati il 3,06%, a fronte del 1,68% del precedente.

A quattro giornate sono autorizzati lo 0,3%, mentre a settembre erano al 1,01%.

Infine, il 16,14% dei lavoratori da remoto risultano autorizzati a cinque giornate, mentre i medesimi a settembre erano al 12,46%.

Sia per la modalità lavorativa agile che per quella da remoto, la maggior parte dei lavoratori – oltre il 60% - fruiscono del lavoro a distanza per un giorno a settimana.

Mentre, per quelli che fruiscono del lavoro a distanza per un maggior numero di giorni a settimana, si riscontra una disparità tra le due modalità. Infatti, per il lavoro agile prevalgono i dipendenti autorizzati per 5 giornate, con il 22,21%; nel lavoro da remoto, sono prevalenti i lavoratori autorizzati a 2 giornate, con il 20,4%.

Viceversa, i lavoratori autorizzati a due giornate rappresentano il 12,25% nella modalità agile, mentre, nel lavoro da remoto, i lavoratori autorizzati a 5 giornate, rappresentano il 16,14%.

Risultano decisamente minoritarie, per entrambe le modalità, le diverse fruizioni di numero di giornate.

Si ritiene che la scelta effettuata da parte delle Strutture di autorizzare 1 o 2 giornate a settimana sia riconducibile a considerazioni di carattere organizzativo, mentre l'autorizzazione a 5 giorni a settimana, sia legata a motivazioni di carattere sanitario (cfr. condizioni di maggiore tutela previste per i c.d. fragili) e/o personale - familiare.

3.2.3) Sviluppo

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 si è definitivamente delineato l'assetto normativo che regola il lavoro a distanza, nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto, per cui, superata definitivamente l'emergenza pandemica e la fase derogatoria che lo ha caratterizzato, l'Amministrazione Capitolina deve provvedere all'adozione del regolamento di cui all'art. 63, comma 2, del contratto collettivo, contemplando in esso anche la regolamentazione del c.d. Lavoro da Remoto, previo esperimento del confronto sindacale previsto dall'art. 63, comma 1, e 68, comma 4, tenendo conto dell'estrema eterogeneità dei servizi erogati da Roma Capitale in settori che, per tipologie di attività, sono compatibili con l'una piuttosto che con l'altra forma di smart working,

I principi fondanti dell'istituto previsti dal Contratto Collettivo e dalle Linee Guida ministeriali, nelle parti con esso compatibili, che dovranno costituire la base del Regolamento, sono i seguenti

LAVORO AGILE

- a) Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità ed è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro..
- b) La prestazione lavorativa è eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, assicurando la prevalenza del servizio in presenza fisica, senza una postazione fissa e predefinita ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscano la sussistenza di quelle minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché, la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia, affinché il dipendente possa autocertificare l'avvenuto adempimento delle prescrizioni a suo carico, come sopra richiamate.
- c) Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, conservando le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
- d) L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Sono in ogni caso esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
- e) Per la dirigenza e le Elevate Qualificazioni, limitazione ad una giornata settimanale di lavoro agile, necessariamente coincidente con la giornata unica di Ente quando istituita e, nelle more, solo in caso di esigenze di servizio e senza predeterminazione fissa del giorno di riferimento, essendo vincolata alle citate esigenze che, di fatto, risultano mutevoli sia nel tempo sia in relazione alle diverse necessità degli uffici e dei servizi in cui si articola ogni Struttura.

LAVORO DA REMOTO

- a) Il lavoro da remoto si svolge presso il domicilio del dipendente o presso sedi di coworking, di norma in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio ed è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Esso richiede attività, previamente individuate dalla stessa Amministrazione, ove sia necessario un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché controlli automatizzati dell'orario di lavoro.

- b) I necessari dispositivi tecnologici sono, di norma, messi a disposizione dall'Amministrazione, non escludendo l'uso di strumenti in possesso del lavoratore, se conformi alle caratteristiche previste. Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono, altresì, garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
- c) L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo, o i luoghi, ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'Amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica, tramite gli RSPP di Struttura.

Nel sopra delineato contesto, il regolamento di cui trattasi dovrà contemplare:

- 1) l'elenco delle attività smartabili, distinguendo tra quelle che possono essere svolte dal dipendente in ogni momento da quelle che richiedano lo svolgimento in determinati orari di apertura degli uffici;
- 2) per il lavoro agile, le fasce di contattabilità, inoperabilità ed il diritto alla disconnessione di cui all'art. 66 del CCNL, fermo restando che, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;
- 3) le modalità di richiamo in sede del dipendente per sopravvenute esigenze di servizio;
- 4) le condizioni per l'attivazione degli accordi;
- 5) l'attivazione preventiva di un programma/progetto di attività a distanza funzionale al servizio che il datore di lavoro deve obbligatoriamente quantificare ed assegnare al dipendente, con cadenza non inferiore ad un mese, da svolgere nelle giornate di lavoro a distanza;
- 6) l'attivazione di progetti di Ente per il recupero di arretrati o per lo svolgimento di attività di particolare rilevanza, cui adibire, nelle giornate di lavoro a distanza, il personale delle Strutture che non abbiano predisposto progetti o programmi di Struttura;
- 7) la quantificazione di norma in due giornate dello standard di lavoro agile/remoto, con l'obiettivo di convogliare una di esse verso la giornata unica di Ente del lavoro a distanza, per esigenze di contenimento dei consumi energetici e di contrasto all'inquinamento. La seconda giornata lavorativa a distanza, fino al raggiungimento del risultato di Ente, dovrà essere unificata per quanto possibile in tutta la Struttura;
- 8) la formazione specifica del personale dirigente e non dirigente.

Nelle more dell'adozione del regolamento di Ente, al fine di attivare con tempestività l'istituto nella sua nuova formulazione all'esito dell'entrata in vigore della nuova disciplina, ciascun Direttore di Struttura, nella sua qualità di datore di lavoro, dovrà provvedere con immediatezza, all'entrata in vigore del presente Piano:

- alla standardizzazione delle attività relative ai processi amministrativi afferenti la Struttura che dirige, informatizzando, nella misura massima, le relative procedure e promuovendo l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione, assicurando la regolare prestazione/erogazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, per favorire lo sviluppo di una cultura orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- all'individuazione delle attività e degli adempimenti che è possibile assegnare a ciascun dipendente per lo svolgimento a distanza, elaborando un programma/progetto di Struttura che pre-quantifichi il compito da assegnare al lavoratore nelle giornate di lavoro a distanza e ne consenta la successiva misurazione

dell'adempimento, nell'ottica dell'abbattimento dell'eventuale arretrato e/o della velocizzazione delle attività istruttorie;

- a prevedere un'organizzazione del lavoro per specifiche attività da compiere nelle giornate di lavoro a distanza, anche contemplando, con le opportune cautele di conservazione e protezione, il trasferimento di pratiche cartacee non digitalizzate;
- a facilitare l'accesso al lavoro a distanza 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.

Una prima elencazione di attività già remotizzabili e, come tali, programmabili da ciascun datore di lavoro, consegue alle funzionalità on-line oggi offerte ed operative dagli applicativi software presenti nel portale dipendenti del sito istituzionale (oppure presso i portali di altre Amministrazioni quando utilizzati per l'ordinaria attività di ufficio), come di seguito elencato:

- ArteMes - Sistema Informativo Scuole d'Arte e dei Mestieri
- BDAP-NovaPA - Banca Dati Appalti Pubblici
- C.O.L. - SICOL - Sistema Informativo Rete
- CRM Dea Editor – Gestione
- D.D. S.I.A.D. - Firma Digitale (anche per smartphone)
- Entando – Area Riservata Redattori Portale Web
- Ged - Gestione Elettronica Documentale
- GEDNET - Consultazione protocollo
- Geoportale - Portale Cartografico Territoriale
- GET - Backoffice Sportello Telematico
- JRoma - Sistema Contabile
- Marco Aurelio - Scuola di Formazione Capitolina
- MESIS - Sistema Informativo Scolastico Educativo Metropolitano
- INFORoMA - Newsletter - Sistema di gestione delle comunicazioni multicanali
- OpenMaint-CSIMU - Manutenzione Edifici Scolastici
- REFTREE - Sistema Informativo Patrimoniale, Gestionale e Manutentivo
- S.I.A.D. - Sistema Informativo Atti Digitali
- SIAT - Sistema Informativo Affrancazione e Trasformazione
- SIDI - Sistema informativo denuncia infortunio
- S.I.O. - Sistema Informativo dell'Organizzazione
- SIPIC - Sistema Informativo Patrimoniale
- Spazio Entrate - Spazio Entrate (Applicazioni)
- S.U.AFF - Sistema Unico degli Affidamenti

Esse consentono di espletare i relativi adempimenti anche dal domicilio del dipendente senza che ne risentano la procedura e la prestazione lavorativa in termini quali/quantitativi.

3.2.4) Disciplina transitoria

In sede di prima applicazione del presente PIAO 2024-2026, fino all'entrata in vigore del nuovo regolamento, restano validi gli accordi di lavoro a distanza già sottoscritti alle attuali condizioni fondati sui principi e gli indirizzi di cui al PIAO 2023-2025, con riguardo all'organizzazione del lavoro, alla giornata di lavoro agile, ulteriormente incrementabile in base alle esigenze di servizio quando l'attività principale del dipendente venga svolta prevalentemente tramite l'utilizzo dei sopra elencati applicativi o se l'attività consista nell' utilizzo di altri strumenti software e comunicazione a distanza (redazione pagine web, informazione, comunicazione, ecc.) se funzionale all'espletamento dei compiti di istituto.

Resta confermato il dovere del Datore di lavoro di verificare la sussistenza delle seguenti condizioni necessarie:

- l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- l'accesso del lavoratore alle funzionalità software sopra elencate;
- l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione a distanza, ammettendo preliminarmente alla misura organizzativa i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure contrattuali e normative di sostegno, con documentate ed oggettive problematiche personali e familiari;
- il rispetto delle istruzioni operative specifiche, a garanzia della custodia e della sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software impiegati durante lo svolgimento dell'attività, diramate dal Dipartimento di Cybersecurity e Sicurezza Urbana a tutte le Strutture

Relativamente ai dipendenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, come da direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, i Datori di lavoro valuteranno la necessità di garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, confermando i contratti già stipulati o stipulando nuovi accordi nel senso sopra indicato

3.2.5) 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 sull'organizzazione del lavoro a distanza, con particolare riferimento all'individuazione delle casistiche che conferiscono priorità alla richiesta dei lavoratori di autorizzazione al lavoro agile, nonché sulle Relazioni Annuali relative allo stato di attuazione, formulando eventuali proposte di integrazione.

3.2.6) Organismi/Nuclei di Valutazione (N.I.V.)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è stato istituito con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 116/2010, art. 1, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 8/2014, ed è composto da 3 componenti di cui uno con funzioni di Presidente, nominati dal Sindaco.

L'attività dell'Organo di Valutazione di Roma Capitale è attualmente regolata dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 164/2022 che ne ha ridefinito le prerogative trasformandolo in Nucleo Interno di Valutazione.

I compiti e le funzioni attribuite al N.I.V. (già O.I.V.) sono prescritti dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

Il N.I.V. di Roma Capitale, nell'esercizio delle proprie funzioni, monitora la corretta applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, con specifico riferimento agli obiettivi che l'Amministrazione ha definito in relazione alla sezione del PIAO relativa al lavoro agile, verificando la rispondenza degli indicatori individuati ai fini della rilevazione dei risultati conseguiti.

3.2.7) 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 al fine di assicurare che

le direttive tecnico-organizzative siano recepite dal personale e dalle Strutture organizzative di Roma Capitale per l'utilizzo al meglio di piattaforme, strumenti e modelli organizzativi digitali che potrebbero essere proposti per la migliore attuazione del presente Piano.

Il RTD di Roma Capitale indirizza 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.

3.2.8) Monitoraggio

L'Amministrazione predispone una verifica dell'attuazione delle nuove disposizioni contenute nel presente documento a distanza di un anno dall'entrata in vigore del Piano, al fine di monitorare i livelli di efficienza, efficacia ed economicità sui servizi resi alla città.

ALLEGATI:

- N. 1) Schema di Accordo individuale Lavoro agile
- N. 2) Schema di Accordo individuale Lavoro agile
- N. 3) Piano formativo per i Dirigenti
- N. 4) Piano formativo per i Dipendenti

3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale

Il Piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. è confluito nel Piano Integrato di attività ed organizzazione introdotto con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113).

Pertanto, in attuazione del dettato normativo di cui sopra, in questa sotto-sezione, viene presentato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024– 2026.

Con questo atto di pianificazione l'Amministrazione Capitolina intende determinare il numero di unità di personale che è necessario acquisire (ovvero il numero di posti che è necessario coprire) per assicurare l'efficace ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali, in coerenza con la vigente normativa in materia di capacità assunzionale e compatibilmente con gli equilibri finanziari dell'Ente.

Nel precedente paragrafo 1.2.2 – *il contesto interno* è stata rappresentata la consistenza del personale dirigente e del dipendente distribuito per area di inquadramento contrattuale (Funzionari/E.Q; Istruttori; Operatori), rilevata alla data del 1° gennaio 2024.

Quadro normativo di riferimento

La pianificazione triennale del fabbisogno di personale va innanzitutto collocata all'interno del quadro normativo di riferimento che, attualmente, è costituito principalmente dalle norme di seguito richiamate.

A seguito dell'introduzione dell'obbligo per gli Enti Locali con più di 50 dipendenti di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (ovvero entro 30 giorni dal termine fissato per l'approvazione del Bilancio di Previsione) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), disposto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113) e ss.mm.ii, molti atti di programmazione generale, precedentemente adottati singolarmente, fra i quali, come sopra accennato,

anche il “Piano triennale dei fabbisogni di personale” di cui all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 risultano assorbiti all’interno del PIAO.

Risultano conseguentemente assorbiti dal PIAO, e non abrogati, gli adempimenti relativi al Piano dei fabbisogni precedentemente disciplinati:

- dall’art. 89 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267 che dispone che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- dall’art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che dispone che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale **comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale**”*;
- dagli artt. 6 e 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato e integrato dall’art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che vincolano l’assetto organizzativo di ogni Ente, sotto il profilo della dotazione di personale, non più ad una dotazione organica ottimale prefissata, cosiddetta dotazione teorica, condizionante le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma al concetto di “pianificazione triennale dei fabbisogni”. Ai sensi del comma 2 dell’art. 6 sopra richiamato, infatti, allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le pubbliche amministrazioni approvano, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, il suddetto “Piano triennale dei fabbisogni”, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché in armonia con le linee di indirizzo di cui al comma 6 ter, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali, ove prevista nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

nell’ambito del suddetto “Piano dei fabbisogni” le pubbliche amministrazioni:

- indicano la consistenza della dotazione organica, e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria di tale eventuale rimodulazione;
- indicano le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio, nonché sulla base di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, la cui somma non può in ogni caso essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- assicurano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso l’attuazione coordinata di processi di mobilità e di reclutamento di personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a categorie protette, di cui alla legge n. 68/1999.

Il Piano Triennale va inoltre definito nel rispetto delle seguenti prescrizioni normative:

- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - approvato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute dell’8/5/2018, con il quale sono state adottate le “linee di indirizzo” di cui al succitato art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche). Secondo quanto precisato nelle richiamate “Linee di indirizzo”, il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuto entro il limite della “spesa potenziale massima” che - per gli Enti Locali - va determinata, in particolare, con riferimento a quanto previsto dall’art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. - introdotto dall’art. 3, comma 5bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (media della spesa per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013);
- l’art. 1 - commi 557, 557-bis, 557-quater - della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm. e ii. che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa per il personale ai quali devono attenersi i Comuni (e, come già precisato, definisce, con il comma 557-quater, il limite della spesa potenziale massima per il personale di cui alle succitate “linee di indirizzo”);

- l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta nuove disposizioni in materia di assunzione di personale basate sul principio della sostenibilità finanziaria;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, concernente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono stati individuati, in attuazione delle disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione e sono state altresì individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Dette percentuali risultano determinate fino al 2024. Gli indirizzi applicativi del succitato decreto sono contenuti nella Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020;
- l'art. 57, comma 3-septies, del DL. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 – richiamato fra l'altro dall'art. 1, comma 801 della legge n. 178/2020 – introduce una deroga al regime di calcolo delle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del succitato D.L. 34/2019 – disponendo che "le spese di personale riferite alle assunzioni.....finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";
- sussiste, infine, un limite finanziario per le assunzioni a tempo determinato contenuto nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm. e ii., in applicazione del quale i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente considerati, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, come eventualmente rideterminato in applicazione dell'art. 1 comma 228 ter, della legge n. 208/2015 (assunzioni straordinarie nel settore educativo e scolastico). Sono escluse dal computo le spese di personale finanziate con risorse esterne (fondi europei, statali, regionali) e quelle sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Inoltre:

- ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 prima di disporre nuove assunzioni occorre procedere alla verifica relativa ad eventuali eccedenze o situazioni di soprannumero di personale e alla conseguente eventuale rideterminazione della dotazione organica;
- l'Ente non può procedere a nuove assunzioni se non ha approvato il PIAO entro il termine fissato, considerato anche che questo nuovo strumento di pianificazione integra al suo interno, oltre al Piano Triennale dei Fabbisogni:
 - il Piano della *Performance* (art. 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
 - Il Piano delle azioni positive o pari opportunità di cui all'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il divieto di assumere in caso di mancata approvazione della pianificazione triennale del fabbisogno di personale, tuttavia, riguarda solo le assunzioni comprese nel triennio di riferimento del nuovo piano e non si estende a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio precedente, ove siano stati assolti correttamente tutti i correlati adempimenti previsti dalla legge (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche – paragrafo 2.3, di cui al succitato DM 8/5/2018).

Il quadro normativo sopra sommariamente riepilogato si completa con gli ulteriori obblighi contenuti in altre norme, il cui mancato rispetto comporta il divieto di procedere a nuove assunzioni:

- 1) Secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, per procedere a nuove assunzioni l'Ente deve aver rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di

previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e deve avere altresì trasmesso, entro le scadenze previste, i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

- 2) Occorre altresì essere in regola con la certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica (art. 9 DL 29 novembre 2008, n. 185).

In relazione alla specifica pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento (che include assunzioni nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale) rileva, infine, quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e Bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) che, fra le altre misure, ha 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” 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). Al conseguimento degli obiettivi di cui sopra è prevista l'erogazione del contributo strutturale di cui all'art. 1, comma 797, della medesima legge n. 178/2020 nella misura di € 40.000 per ogni assistente sociale assunto (calcolato in termini di *full time equivalent*) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 6.500 abitanti fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti e all'ulteriore contributo di € 20.000 per ogni assistente sociale assunto (*full time equivalent*) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti fino al raggiungimento di 1 operatore ogni 4.000.

3.3.1) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale

La **dotazione organica dirigenziale** come rappresentata nell'allegato 1 facente parte integrante del presente provvedimento corrisponde sostanzialmente al numero di posizioni dirigenziali “dotazionali” in cui si articola la vigente Macrostruttura Capitolina (deliberazione G.C. n. 306 del 2 dicembre 2021, come da ultimo modificata dalla deliberazione della Giunta Capitolina n. 455 del 28 dicembre 2023) e, pertanto costituisce una precisa rappresentazione degli effettivi fabbisogni di personale dirigenziale.

La **dotazione organica del personale non dirigente** – come indicata nel prospetto allegato 2 – risulta determinata sulla base di una capillare rilevazione delle esigenze organizzative e dei carichi di lavoro in capo alle singole Strutture Capitoline ed è stata approvata, nella sua struttura fondamentale, con deliberazioni della Giunta Comunale n. 523/2004 e n. 422/2009, atteso che le successive parziali modifiche disposte nel tempo non ne hanno mai alterato l'assetto generale. Tale dotazione di personale è da ritenere funzionale alle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano la Capitale, Comune articolato in 15 aree di decentramento amministrativo (Municipi) paragonabili per estensione territoriale, per numero di abitanti, per la quantità e la varietà dei servizi erogati ad altrettanti Comuni di medio-grande dimensione.

La suddetta dotazione organica pari a complessive 30.948 unità di personale è, pertanto, confermata con il presente provvedimento in quanto corrispondente ai fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale “ottimali” di Roma Capitale, sebbene alla luce delle vigenti norme in materia di facoltà assunzionali e di limiti di spesa sia destinata a restare parzialmente non coperta.

La “dotazione organica” – articolata in famiglie e profili professionali - rappresenta altresì l'insieme delle competenze professionali che l'Ente ritiene necessario acquisire per l'efficiente gestione dei servizi erogati.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha, fra le altre significative novità, introdotto un nuovo ordinamento professionale per i dipendenti dei Comuni che prevede l'inquadramento del personale non dirigente nelle seguenti 4 aree:

- 1) Area degli Operatori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria A del sistema di classificazione di cui al CCNL 31/3/1999);
- 2) Area degli Operatori Esperti (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria B);

- 3) Area degli Istruttori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria C);
- 4) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria D)

Ciascuna area corrisponde a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative (art. 12 CCNL). L'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di queste aree è descritto nelle relative "declaratorie" di cui all'allegato A del CCNL, all'interno delle quali sono indicati a titolo esemplificativo alcuni profili professionali.

Il prospetto **allegato 2**, pertanto, espone la dotazione organica del personale non dirigente di Roma Capitale, articolata in famiglie e profili professionali classificati secondo il nuovo ordinamento professionale approvato con il nuovo CCNL approvato il 16 novembre 2022, nonché secondo quanto riportato nell'allegato A) della determinazione dirigenziale n. GB/517 del 24 marzo 2023 ("Presca d'atto del nuovo sistema di classificazione del personale nelle quattro aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019 – 2021")

a) Dotazione organica personale dirigente - consuntivo 2023

Alla data del 31 dicembre 2023 – a fronte di una dotazione organica ottimale pari a 230 unità di personale risultano in servizio n. 170 dirigenti "di ruolo", di cui 6 in posizione di aspettativa/comando presso altri Enti, con una percentuale di "scopertura" rispetto alla dotazione organica ottimale che, con 60 posizioni di ruolo non coperte, sebbene in miglioramento rispetto all'anno precedente, resta comunque elevata in quanto pari al 26 per cento.

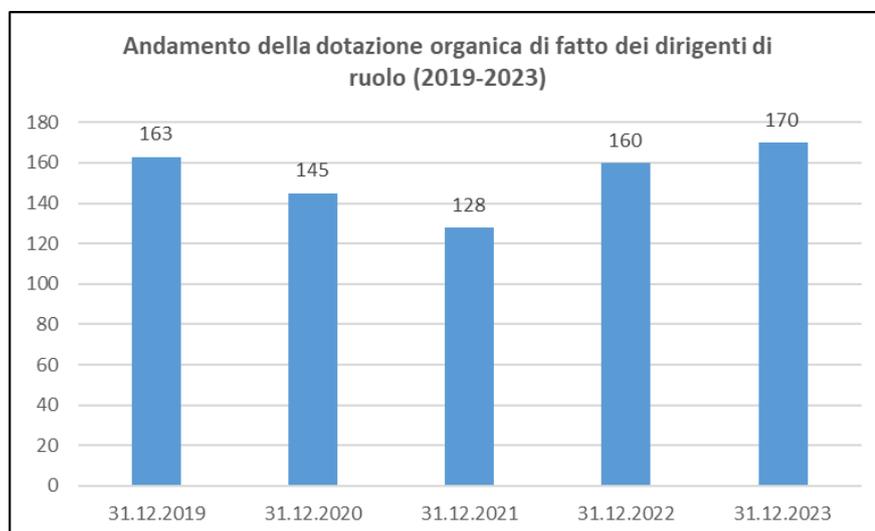
A causa dell'età media ancora elevata del personale dirigenziale in ruolo, le assunzioni effettuate fra la fine dell'anno 2022 e l'anno 2023 hanno infatti compensato solo parzialmente le cessazioni dal servizio registrate nello stesso periodo e negli anni precedenti.

Nell'anno 2023 sono cessati dal servizio complessivamente n. 16 dirigenti di ruolo.

Per sopperire alle carenze d'organico nei profili dirigenziali l'Amministrazione Capitolina ha fatto ricorso ad assunzioni ex art. 110 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 e a comandi da altre pubbliche amministrazioni.

Al 31 dicembre 2023 risultano, infatti, in servizio n. 13 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, n. 17 dirigenti in comando oltre ad un dirigente in servizio a titolo gratuito, per un totale di n. 201 dirigenti in servizio a fronte di 230 previsti.

Le cessazioni dal servizio di personale dirigente di ruolo previste per il triennio 2024 -2026, solo con riferimento al raggiungimento dei limiti di età, sono pari a 8 unità.

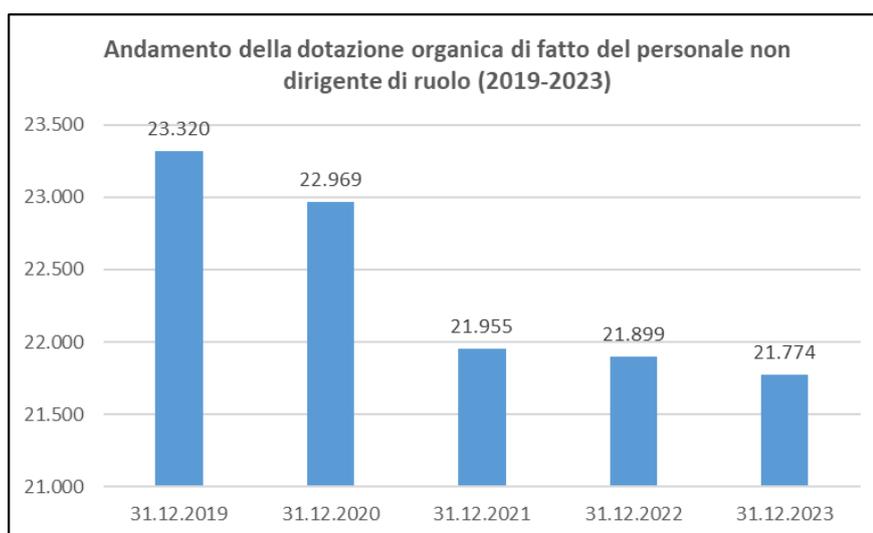


b) Dotazione organica personale non dirigente – consuntivo 2023

Anche per il personale non dirigente si registra, nonostante il numero consistente di assunzioni effettuato negli ultimi anni, un indebolimento 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 e all'organizzazione del Giubileo della Chiesa Cattolica che si svolgerà nel 2025, riconducibile, come nel caso del personale dirigente, ai rigidi limiti alle facoltà assunzionali imposti per anni agli Enti Locali.

Al 31 dicembre 2023 risultano, pertanto, in servizio n. 21.774 unità di personale non dirigente, a fronte delle 21.899 unità che si registravano al 31 dicembre 2022 e delle 21.955 in servizio al 31 dicembre 2021.

Nello stesso anno sono cessati dal servizio n. 1.219 dipendenti (per collocamento in quiescenza/dimissioni).



La pianificazione assunzionale relativa alla sola **annualità 2023** prevedeva complessivamente n. 1.436 assunzioni, con varie modalità e a valere su diverse fonti di finanziamento, e 2.055 progressioni verticali. Le nuove assunzioni effettuate in attuazione della suddetta pianificazione assunzionale risultano essere complessivamente n. 1069 così distribuite:

- n. 823 su fondi ordinari (incluse le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 o di altre analoghe norme), di cui 13 destinate ai servizi preposti all'attuazione dei progetti PNRR;
- n. 231 a valere su fondi esterni concessi da Enti Statali per il rafforzamento dei Servizi Sociali in generale, o per l'attuazione di misure di contrasto della povertà;
- n. 15, finanziate per il solo anno 2023 con fondi del programma REACT-EU.

Sempre per l'attuazione del programma straordinario di interventi di cui al PNRR di Roma Capitale finanziato con fondi dell'Unione Europea, e con l'intento di rafforzare le competenze tecniche nell'ambito della Macrostruttura, sono state effettuate n. 29 assunzioni a tempo determinato (Funziario Tecnico) – a fronte delle 115 pianificate - a valere sul quadro economico delle opere programmate e con scadenza fissata al 31/12/2023. Per consentire la concreta attuazione dei progetti i relativi contratti sono stati successivamente prorogati fino al 30/6/2026, ovvero fino alla diversa data prevista per il completamento dei progetti;

- infine, sono state attuate solo 146 delle 2.555 progressioni verticali previste.

3.3.2) La pianificazione del fabbisogno di personale 2023 - 2025

Con deliberazioni della Giunta Capitolina n. 130 del 14 aprile 2023 e n. 154 del 4 maggio 2023 (PIAO 2023-2025), come modificate e integrate successivi provvedimenti (DGC n. 257/2023 e n. 362/2023), è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dirigente e non dirigente per il triennio 2023-2025.

Con i succitati provvedimenti è stato attestato il rispetto delle norme che disciplinano le capacità assunzionali degli Enti Locali sopra richiamate, nonché degli equilibri finanziari dell'Ente e dei limiti di spesa per il personale consentiti (generali e relativi alle assunzioni a tempo determinato).

La pianificazione dei fabbisogni di cui ai succitati provvedimenti era così articolata:

a) personale dirigente

- annualità 2023: n. 40 assunzioni, con modalità varie (di cui 18 da concorso pubblico). Le assunzioni pianificate per l'anno 2023 comprendevano n. 14 assunzioni già pianificate per l'anno 2022, non effettuate entro la fine dell'anno e, pertanto, in via di completamento nell'anno 2023;
- annualità 2024: n. 7 assunzioni, da concorso pubblico;
- annualità 2025: n. 7 assunzioni, con modalità da definire.

b) personale non dirigente

Per quanto concerne il personale non dirigente era stato complessivamente previsto nel triennio 2023-2025 il reclutamento di n. 2.578 unità di personale a tempo indeterminato, in parte a valere su finanziamenti statali e comunitari. Nello stesso triennio è stata prevista, come sopra accennato, l'attivazione di procedure di progressione verticale volte a coprire complessivamente 2.055 posizioni.

Le assunzioni pianificate erano così distribuite:

- a) annualità 2023: n. 921 assunzioni (dopo le modifiche di cui alla succitata deliberazione DGC n. 362/2023) , cui vanno aggiunte ulteriori n. 454 assunzioni riservate al rafforzamento del settore dei servizi sociali, con spesa a valere sui fondi della Quota Servizi del Fondo Povertà e sul contributo statale di cui alla legge n. 178/2020 (art. 1, comma 797 e segg). Con deliberazione della Giunta Capitolina n. 257 del 20 luglio 2023 è stata inoltre prevista l'attivazione di n. 2.010 progressioni dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed E.Q e n. 45 progressioni dall'Area Operatori all'Area Istruttori. Complessivamente n. 2.055 progressioni;
- b) annualità 2024: n. 800 assunzioni, oltre le 12 previste per il settore dei servizi sociali;
- c) annualità 2025: n. 300 assunzioni determinate sulla base del turn over stimato solo con riferimento alle cessazioni dal servizio per limiti di età.

Alle assunzioni sopra indicate per l'annualità 2023 vanno aggiunte ancora le assunzioni previste nel quadro delle iniziative relative all'attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR distribuite come sotto indicato:

- d) n. 61 unità di personale a tempo indeterminato di cui n. 34 nel profilo professionale di Funzionario Tecnico, n. 14 nel profilo professionale di Funzionario Amministrativo e n. 13 nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo, con spesa a valere su risorse REACT – EU limitatamente a n. 19 unità di personale (Area Funzionari ed EQ) e per la sola annualità 2023.

Inoltre, con riferimento all'attuazione dei progetti PNRR si è proceduto, come sopra già precisato, alla stipula di contratti a tempo determinato fino al 31/12/2023 a valere sui fondi stanziati dall'Unione Europea per il finanziamento dei suddetti progetti. Detti rapporti di lavori a tempo determinato alla scadenza sono stati prorogati fino al completamento dei progetti cui sono stati assegnati i professionisti assunti.

3.3.3) Programmazione del fabbisogno per il triennio 2024-2026

Roma Capitale ha approvato con la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 200 del 22 dicembre 2023 il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026 ed il Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

Risulta pertanto definito il quadro finanziario nel quale è possibile inserire la nuova pianificazione dei fabbisogni di personale.

L'Amministrazione Capitolina intende pertanto procedere - in sostanziale continuità con la pianificazione triennale del fabbisogno approvata per il triennio 2023-2025 - alla nuova pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente relativa al triennio 2024-2026, 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), disponendo nel rispetto delle vigenti norme che definiscono la capacità assunzionale dell'Ente, in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale e con gli equilibri di bilancio, nonché nei limiti delle risorse disponibili ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*:

- la conferma della vigente dotazione organica del personale dirigente complessiva e per profilo professionale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina - e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii. (**tabella 1**);
- la conferma della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie professionali e profili professionali - e della relativa consistenza numerica complessiva (**tabella 2**). Detta dotazione organica teorica e la correlata pianificazione ottimale del fabbisogno di personale – desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione G.C. n. 422/2009 costituisce, per una amministrazione delle dimensioni organizzative di Roma Capitale, un irrinunciabile parametro di riferimento all'interno del quale collocare la pianificazione assunzionale rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale, nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite. Tale dotazione di personale è, peraltro, da ritenere funzionale alle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano la Capitale, Comune articolato in 15 aree di decentramento amministrativo (Municipi) paragonabili per estensione territoriale, per numero di abitanti, per la quantità e la varietà dei servizi erogati ad altrettanti Comuni di medio-grande dimensione. La “dotazione organica” – articolata in famiglie e profili professionali - rappresenta altresì l'insieme delle competenze professionali che l'Ente ritiene necessario acquisire per l'efficiente gestione dei servizi erogati.
- la programmazione assunzionale triennale 2024-2026, come esposta nel prospetto **tabella 3**, nel rispetto dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, del vigente tetto di spesa per il personale, nonché dei limiti di spesa in materia di forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122) e ss.mm.ii.

La nuova pianificazione assunzionale è definita nel dettaglio solo per l'annualità 2024, mentre per quanto concerne le annualità 2025 e 2026 si ritiene opportuno non approvare una articolata programmazione e limitarsi a prevedere che la relativa pianificazione assunzionale sia contenuta, indicativamente, entro i limiti del *turnover* atteso per sole cessazioni dal servizio per limiti di età.

Tuttavia, per il personale dirigente, si prevede nell'anno 2025 l'assunzione di complessive 7 unità di personale nei profili professionali di Avvocato Dirigente e Dirigente di Polizia Locale.

La pianificazione assunzionale per l'annualità 2024 si colloca nel quadro degli importanti obiettivi che l'Ente deve conseguire nel prossimo triennio, fra i quali assume particolare rilievo la pianificazione, programmazione e realizzazione degli interventi per il Giubileo 2025. Resta inoltre rilevante l'impegno dell'Amministrazione Capitolina nel rafforzamento del settore dei Servizi Sociali, sia con l'acquisizione di profili professionali tecnici (funzionario assistente sociale) che con il reclutamento di profili professionali amministrativi (funzionario amministrativo/istruttore amministrativo).

Parimenti centrale l'impegno dell'Amministrazione Capitolina sotto il profilo della valorizzazione delle competenze acquisite dal personale in servizio con il completamento nell'anno 2024 delle procedure di progressione verticale avviate nell'anno 2023 (art. 13, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 2018-2021).

3.3.4) Strategia di copertura del fabbisogno

In coerenza con il quadro finanziario delineato dal Bilancio di previsione e dal Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 il Piano di reclutamento 2024-2026 prevede principalmente:

a) per il personale dirigente

- **annualità 2024:** acquisizione di 18 unità di personale dirigenziale, di cui 2 previo scorrimento delle graduatorie relative alle procedure selettive pubbliche espletate per i profili professionali di Dirigente Tecnico e di Dirigente Amministrativo. È, inoltre, previsto il reclutamento di ulteriori 16 unità di personale dirigenziale in profili e con modalità di acquisizione da definire successivamente nel rispetto della vigente normativa in materia di reclutamento di personale. Peraltro, 9 delle suddette 16 unità si riferiscono a residui di pianificazione assunzionale 2023 non attuati, cui si aggiungono 7 unità di personale già previste dalla pianificazione relativa al triennio 2023-2025;
- **annualità 2025:** acquisizione di 7 unità di personale dirigenziale, di cui n. 3 nel profilo professionale di Avvocato Dirigente e n. 4 nel profilo professionale di Dirigente di Polizia Locale, previo espletamento di procedure selettive pubbliche. L'acquisizione delle sopra indicate 7 unità di personale dirigenziale – già pianificata per l'anno 2024 – è pertanto differita all'annualità 2025.
- **Annualità 2026:** l'eventuale acquisizione di ulteriori unità di personale dirigenziale per l'annualità 2026, sarà presa in considerazione in occasione della predisposizione dei prossimi atti di pianificazione assunzionale, stante la difficoltà di determinare con sufficiente precisione le risorse che risulteranno disponibili.

b) per il personale non dirigente

Il piano assunzionale 2024-2026, definito in modo puntuale ed articolato solo per la prima annualità del triennio, pone al centro delle strategie assunzionali dell'Ente principalmente il potenziamento dei servizi relativi alla sicurezza dei cittadini anche nella prospettiva delle esigenze operative correlate al Giubileo della Chiesa Cattolica che si svolgerà nel 2025.

Fra le finalità più rilevanti perseguite dall'amministrazione capitolina c'è quindi la prevenzione ed il contrasto alle criticità nella mobilità urbana che si riscontrano soprattutto in occasione di grandi eventi.

Resta, inoltre, ancora centrale nei programmi dell'Amministrazione Capitolina il rafforzamento del settore dei servizi sociali – avviato nell'anno 2023 e non completato.

Per l'annualità 2024, il "piano" prevede pertanto:

- l'assunzione di 800 unità di personale nel profilo di Istruttore di Polizia Locale, anticipandole rispetto a quanto previsto nella precedente pianificazione (2023 - 2025) già ad aprile 2024 previa effettiva disponibilità delle risorse e conseguente modifica del DUP 2024 - 2026, considerata l'urgenza di immettere in servizio e rendere effettivamente operativo il personale neo assunto per il Giubileo 2025.
- il completamento del piano di reclutamento relativo al profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale, previo avvalimento di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato. Nel quadro del rafforzamento dei servizi sociali si inserisce anche il reclutamento di n. 62 Funzionari Amministrativi e n. 32 Istruttori Amministrativi. Le assunzioni relative al settore dei servizi sociali saranno finanziate con il contributo strutturale di cui all'art. 1, commi 797 e segg. della legge n. 178/2020 (Funzionario Assistente Sociale), e con le risorse di cui alla Quota Servizi del Fondo Povertà assegnate a Roma Capitale (Funzionario Assistente Sociale; Funzionario Amministrativo; Istruttore Amministrativo). Il reclutamento avverrà per il profilo di Assistente Sociale e di Funzionario Amministrativo, previo avvalimento di graduatorie di procedure selettive pubbliche espletate da altre Pubbliche Amministrazioni, mentre per il profilo di Istruttore Amministrativo, si procederà all'ulteriore scorrimento della graduatoria relativa al concorso espletato da Roma Capitale approvata con determinazione dirigenziale n. GB/2260/2021;
- l'assunzione dei vincitori del concorso pubblico espletato da Roma Capitale per la copertura di 60 posti nel profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario, già previste per l'annualità 2023 e non eseguite a causa del protrarsi dei tempi tecnici di espletamento della relativa procedura. Poiché a fronte di 60 posti messi a bando i vincitori sono risultati solo 38, per la copertura dei 22 posti non assegnati si farà ricorso a procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;

- la conferma di ulteriori assunzioni in vari profili professionali, già pianificate per l'anno 2023 e non portate a compimento (fra i quali: Istruttore Amministrativo; Operatore Servizi Tecnici; Operatore Servizi Ambientali);
- alcune assunzioni rese necessarie per la definizione di contenziosi.

Per quanto concerne invece gli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999, all'esito dell'invio al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del prospetto informativo annuale relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2023 non sono emerse scoperture, né con riferimento a quanto disposto dall'art. 1 della succitata legge, né con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 18.

3.3.5) La spesa per il personale

Il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuto entro i limiti fissati dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come declinati nel successivo Decreto attuativo adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro delle Finanze e dell'Interno il 17 marzo 2020, a seguito dell'intesa raggiunta nell'ambito della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, entrato in vigore il 20 aprile 2020.

Il Decreto attuativo interministeriale ha:

- a) precisato gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del FCDE stanziato nel Bilancio di previsione;
- b) individuato le fasce demografiche di riferimento dei comuni e i relativi valori-soglia;
- c) determinato le percentuali massime di incremento annuale della spesa per il personale.

I Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate, come sopra definito, supera il valore soglia stabilito sono tenuti a adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto (facendo leva sulle entrate, ovvero riducendo la spesa per il personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore prescritto. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, occorrerà applicare una percentuale di copertura del *turn over* limitata al 30 per cento.

Il valore soglia che esprime il rapporto tra spesa per il personale ed entrate correnti per la fascia demografica in cui rientra Roma Capitale è pari al 25,30% (comuni con popolazione pari o superiore a 1.500.000 abitanti).

Una volta definiti i valori soglia riferiti alle diverse fasce demografiche in cui sono raggruppati i Comuni, il Decreto determina le percentuali massime di incremento della spesa del personale consentite per le annualità comprese fra il 2020 e il 2024, in rapporto ad un *valore base di* riferimento individuato nella spesa registrata per l'anno 2018.

La percentuale massima di incremento annuale della spesa per il personale rispetto al *valore base* 2018 consentita a Roma Capitale per l'anno 2024, posto che risulti rispettato il suddetto valore soglia di riferimento, è pari al 5%.

Con circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla G.U. dell'11 settembre 2020) il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, ha fornito chiarimenti sul Decreto Interministeriale attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 precisando, fra l'altro, che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, atteso che il valore base di riferimento resta sempre la spesa 2018.

Gli incrementi di spesa consentiti devono, inoltre, risultare coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, ed essere contenuti entro una spesa complessiva, comprensiva degli oneri riflessi, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia fissato per la fascia demografica di riferimento dell'Ente.

Con la medesima circolare è stato, fra l'altro, precisato che in caso di mobilità extra compartimentale, le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in

mobilità da comuni, per effetto della nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del decreto – legge n. 34/2019 non potranno più considerare l'assunzione neutrale ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie capacità assunzionali.

In relazione, infine, alla nozione di “spesa per il personale”, è possibile applicare la deroga di cui al succitato art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (assunzioni eterofinanziate), richiamata dall'art. 1, comma 801, della legge n.178/2020 (legge di bilancio per l'anno 2021);

Secondo pareri della Corte dei Conti la spesa per assunzioni finanziate con fondi europei o fondi di altri Enti va esclusa dal calcolo ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557 e segg., della legge n. 296/2006 (Corte dei Conti – Sezione Autonomie delibera n. 21/2014 – Corte dei Conti Liguria – delibera n. 116/2018).

Per tutto quanto sopra rappresentato, la programmazione assunzionale triennale che si intende approvare con il presente Piano Integrato risulta complessivamente rispondente ai principi fondamentali su cui basare l'organizzazione degli uffici e la pianificazione dei fabbisogni che si desumono dagli artt. 6 e 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, poiché definita principalmente con riguardo agli effettivi fabbisogni di personale necessari per assicurare alle Strutture dell'Ente – il cui assetto organizzativo, come sopra accennato, è stato reso più efficiente con la citata deliberazione della Giunta Capitolina n. 306/2021 e ss.mm.ii., ma che risultano, comunque, fortemente penalizzate negli ultimi anni dal calo del personale in servizio conseguente alle restrizioni della possibilità di reintegrare i dipendenti nel tempo collocati in quiescenza - le risorse professionali necessarie al corretto adempimento delle funzioni istituzionali ed al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In ogni caso le assunzioni pianificate in questa sede saranno effettivamente attuate solo subordinatamente alla verifica del rispetto tutti i vincoli e precondizioni previsti dalla legge, tra cui:

- a) l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato di riferimento per ciascuna annualità, entro i termini tassativi fissati dalla vigente normativa;
- b) la trasmissione dei dati contabili relativi al Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato, per ciascuna annualità di riferimento alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

Gli adempimenti relativi all'approvazione del Piano della *performance* e adozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento – propedeutici all'attuazione dei piani assunzionali – risultano invece automaticamente assolti con l'approvazione del presente PIAO.

La pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento (**tabella 3**) trova copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio 2024-2026 approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 200 del 22 dicembre 2023 - e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla pianificazione dei fabbisogni di personale di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2024-2026.

Con nota prot. GB/9964 del 9 febbraio 2024, nonché con le tabelle di dettaglio alle stesse allegate – integrate nella presente sottosezione quali tabelle **4, 5, 6, 7, 8 e 9** è stato attestato che la pianificazione assunzionale relativa al triennio 2024-2026 di cui al presente provvedimento è disposta nel rispetto:

- c) dei limiti di spesa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, integrato dal decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 1 (**tabella 4**);
- d) dei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche e integrazioni in coerenza con gli stanziamenti di cui al bilancio di previsione 2023-2025 come risulta dalle tabelle allegate alla succitata nota sub 2, 3 e 4 (**tabelle 5, 6 e 7**);
- e) dei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, 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 con l'art. 17 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 5 (**tabella 8**);

Nella **tabella 9**, si pone a confronto la spesa per le assunzioni complessivamente previste per ciascuna annualità, con le economie stimate per le cessazioni dal servizio attese per la medesima annualità;

Con riferimento ai vincoli di finanza pubblica, l'equilibrio tra entrate finali e spese finali è stato attestato all'interno del Rendiconto della Gestione finanziaria per l'anno 2022 approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione 71 del 27 aprile 2023, dal quale risulta che nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013), come si evince dalla Relazione dell'Organo di revisione allegato allo schema di Rendiconto relativo all'esercizio 2022.

Inoltre, con riferimento a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183 risulta verificato che non sussistono sotto il profilo funzionale e anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria, area, qualifica o profilo professionale, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Resta inteso che alle assunzioni pianificate con il presente provvedimento si procederà solo a seguito di attento e puntuale monitoraggio circa l'effettivo andamento della spesa per il personale.

3.3.6) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni

L'Organismo di Revisione Economico Finanziaria di Roma Capitale, esaminato per quanto di competenza il Piano dei Fabbisogni in argomento, ha verificato il rispetto delle prescrizioni normative in materia, esprimendo parere favorevole (prot. RQ/_____ del _____), in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno 2024 – 2026 esposta nella presente sezione del PIAO.

Con note conservate in atti si è, altresì, provveduto ad informare le Organizzazioni Sindacali in merito alla suddetta pianificazione del fabbisogno di personale.

Per effetto di ciò, con l'approvazione del presente PIAO, si procede all'adozione del "Piano dei Fabbisogni di personale" per il triennio 2024 – 2026, disponendo:

1) la conferma, in attuazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e degli artt. 89 e 91 del D. Lgs. n. 267/2000 della vigente dotazione organica del personale dirigente e della correlata pianificazione dei fabbisogni ottimali di personale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina - e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 3 dicembre 2021 e ss.mm.ii. (**tabella 1**);

2) la conferma, in attuazione delle norme richiamate al punto 1) della consistenza complessiva della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie e profili professionali – di cui alla **tabella 2**;

3) l'approvazione, nel quadro dei fabbisogni ottimali di cui sopra, della programmazione assunzionale del personale dirigente e non dirigente per il triennio 2024 - 2026 rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale (art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.), nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite (**tabella 3**).

Per quanto concerne invece gli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999, all'esito dell'invio al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del prospetto informativo annuale relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2023 non sono emerse scoperture, né con riferimento a quanto disposto dall'art. 1 della succitata legge, né con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 18.

La pianificazione assunzionale è definita nel dettaglio solo per l'annualità 2024 e comprende 1.755 progressioni verticali in attuazione dell'art. 13, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 2018-2021, avviate nell'anno 2023 e non completate.

Per quanto concerne le annualità 2025 e 2026 si ritiene, invece, opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale e limitarsi a prevedere che la relativa programmazione assunzionale resti

contenuta, indicativamente, entro i limiti del *turnover* atteso per sole cessazioni dal servizio per limiti di età. Per il personale Dirigente si prevede, comunque, nell'anno 2025, il reclutamento di complessive 7 unità di personale nei profili professionali di Avvocato Dirigente e Dirigente di Polizia Locale.

Le assunzioni per il profilo di Funzionario Assistente Sociale previste per l'annualità 2024 saranno finanziate in parte con il contributo di cui all'art. 1, comma 797 – lettere a) e b) della legge n. 178/2020 ed in parte con la Quota Servizi del Fondo Povertà 2021.

Le ulteriori assunzioni disposte per il settore dei servizi sociali in altri profili professionali (Funzionario Amministrativo/Istruttore Amministrativo) saranno effettuate a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà 2021 assegnata a Roma Capitale.

Il personale assunto con spesa a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà sarà utilizzato esclusivamente per le attività di contrasto alla povertà e per garantire i livelli essenziali connessi al Reddito di Cittadinanza o altre analoghe misure.

L'approvazione della pianificazione sopra esposta è resa possibile dal rispetto delle seguenti condizioni:

- il rispetto, desumibile dalle risultanze della **tabella 4**, dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali secondo quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) e dal successivo Decreto Interministeriale attuativo del 17 marzo 2020;
- il contenimento delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano entro i limiti degli stanziamenti di Bilancio relativi alla spesa per il personale, nonché entro i limiti di cui all'art. 1, commi 557 e segg. della legge n. 296/2006, verificabile **dalle tabelle 5, 6 e 7**.
- Il rispetto del tetto di spesa applicabile ai contratti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, documentato **nella tabella 8**.
- L'insussistenza nei livelli di inquadramento di cui all'ordinamento professionale approvato con il CCNL del comparto Regioni Autonomie Locali, di eccedenze di personale rilevate ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto la dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale non presenta, anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria, area, qualifica o profilo professionale, rilevate ai sensi dell'art. 33 del succitato D. Lgs. n. 165/2001, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tabelle sotto-sezione 3.3)

Tabella 1: Dotazione organica del personale dirigente 2024-2026

Tabella 2: Dotazione organica del personale non dirigente 2024-2026

Tabella 3: Pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2024-2026

Tabella 4: Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Tabella 5: Limite di spesa ai sensi art. 1, comma 557 ss Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Tabella 6: Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

Tabella 7: Confronto tra Piano dei Fabbisogni e Stanziamenti di Bilancio 2024-2026

Tabella 8: Lavoro Flessibile - Stanziamenti di bilancio al 09.01.2024

Tabella 9: Previsione assunzioni e cessazioni 2024 – 2026 Personale Dirigente e Dipendente

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENTE 2024-2026												
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (Del. G.C. 370/2021)	Dirigenti di ruolo in servizio al 31.12.2023	Fabbisogno ottimale al 31.12.2023	2024			2025			2026		
				Assunzioni previste 2024 (comprese assunzioni pianificate per il 2023 e non ancora effettuate)	Cessazioni dal servizio previste 2024 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2024	Assunzioni previste 2025	Cessazioni dal servizio previste 2025 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2025	Assunzioni previste 2026	Cessazioni dal servizio previste 2026 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2026
Dirigente Amministrativo (*)	90	67	23	17	5	48	7	3	44	0	0	44
Dirigente Socio - Educativo	15	5	10									
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	3	3	0									
Dirigente Economico-Finanziario	22	13	9									
Dirigente Tecnico	45	42	3									
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	3	3	0									
Dirigente Polizia Locale	26	18	8									
Avvocato Dirigente	26	19	7									
TOTALE DIRIGENTI	230	170	60	17	5	48	7	3	44	0	0	44

* Ricomprende il fabbisogno dirigenziale rotazionale relativo all'Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali

Tabella 2)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2024-2026

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C) = (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione delle Entrate	10	6	4
	Esperto Controllo di Gestione	30	19	11
	Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso	1	1	0
	Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto	37	15	22
	Esperto Controllo sulle Aziende e Partecipazione	3	3	0
	Esperto Valutazione Impatto Socio Economico delle Politiche e Misurazione dell'Efficacia	1	0	1
	Funzionario Amministrativo su incarico: Messo Coordinatore	1.415	804	611
	Funzionario Avvocato	25	24	1
	Funzionario Economico-Finanziario	210	105	105
	Sociologo (ad esaurimento)	4	4	0
	Statistico	30	23	7
	Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	59	7
Totale Area Funzionari ed E.Q.		1.832	1.063	769
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.167	4.490	1.677
	Istruttore Economico	479	377	102
	Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro	57	36	21
Totale Area Istruttori		6.703	4.903	1.800
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Amministrativi	100	84	16
	Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	332	209
	Operatore Servizi Trasporto	236	130	106
	Operatore Servizi Educativi e Sociali (ad esaurimento)	87	87	0
	Assistente Educativo Culturale (ad esaurimento)	6	6	0
Totale Area Operatori Esperti		970	639	331
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto		9.505	6.605	2.900

Famiglia Comunicazione				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	149	95	54
Totale Area Funzionari ed E.Q.		149	95	54
Area degli Istruttori	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	200	61
Totale Area Istruttori		261	200	61
Totale Famiglia Comunicazione		410	295	115

Famiglia Informatica e Telematica				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici	155	56	99
	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	52	31	21
Totale Area Funzionari ed E.Q.		207	87	120
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	73	50
Totale Area Istruttori		123	73	50
Totale Famiglia Informatica e Telematica		330	160	170

Famiglia Tecnica				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Pianificazione e Gestione Reti di Trasporto e Sistemi di Regolazione del Traffico	7	2	5
	Esperto Pianificazione Urbanistica e Progettazione delle Infrastrutture	5	2	3
	Esperto Pianificazione Urbanistica Generale e Attuativa-Sperimentazione Innovativa	4	0	4
	Architetto	331	315	16
	Ingegnere	145	134	11
	Funzionario Geometra	49	37	12
	Funzionario Perito Industriale	55	49	6
	Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali	18	7	11
	Funzionario Tecnico	223	134	89
Totale Area Funzionari ed E.Q.		837	680	157
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico Costruzioni, Ambiente e Territorio (già denominato "Geometra")	534	329	205
	Perito Industriale (<i>ad esaurimento</i>)	23	23	0
	Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (<i>ad esaurimento</i>)	24	24	0
	Istruttore Servizi Tecnici	109	51	58
Totale Area Istruttori		690	427	263
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Tecnici	348	121	227
Totale Area Operatori Esperti		348	121	227
Totale Famiglia Tecnica		1.875	1.228	647

Famiglia Educativa e Sociale				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto in Merceologia delle Derrate Agro Alimentari	4	4	0
	Psicologo (profilo dichiarato ad esaurimento con D.G.C.n. 422/2009 e reintegrato a tutti gli effetti nel sistema di classificazione del personale con D.G.C. n. 440/2013)	49	40	9
	Funzionario Assistente Sociale (già Assistente Sociale)	771	624	147
	Funzionario Servizi Sociali (ad esaurimento)	9	9	0
	Pedagogista (ad esaurimento)	1	1	0
	Funzionario Servizi Educativi	190	167	23
	Dietista	96	66	30
	Funzionario Coordinatore Pedagogico	300	161	139
	Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia	200	0	200
Funzionario Educatore Asilo Nido	200	0	200	
Totale Area Funzionari ed E.Q.		1.820	1.072	748
Area degli Istruttori	Insegnante Scuole Serali Diplomato (ad esaurimento)	8	8	0
	Insegnante Scuola dell'Infanzia	3.689	3.135	554
	Insegnante della Religione Cattolica	51	43	8
	Educatore Asilo Nido	2.725	2.464	261
Totale Area Istruttori		6.473	5.650	823
Totale Famiglia Educativa e Sociale		8.293	6.722	1.571

Famiglia Cultura - Turismo - Sport				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Curatore Beni Culturali	66	51	15
	Curatore Archeologo	42	30	12
	Curatore Storico dell'Arte	62	41	21
	Restauratore Conservatore	5	1	4
	Funzionario Attività Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	66	26	40
	Funzionario Biblioteche	153	99	54
	Funzionario Archivio Storico	18	17	1
	Funzionario Zoologo	10	2	8
Totale Area Funzionari ed E.Q.		422	267	155
Area degli Istruttori	Tecnico del Restauro	2	0	2
	Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	26	184
	Tecnico Culturale Zoo	2	0	2
	Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	194	89
Totale Area Istruttori		497	220	277
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport		919	487	432

Famiglia Vigilanza				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C) = (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia Locale	3.000	1.475	1525
Totale Area Funzionari ed E.Q.		3.000	1.475	1.525
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Locale	5.450	4.083	1.367
Totale Area Istruttori		5.450	4.083	1.367
Totale Famiglia Vigilanza		8.450	5.558	2.892

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C) = (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente	24	15	9
	Funzionario Servizi Ambientali	112	39	73
	Geologo	24	10	14
	Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	92	12
Totale Area Funzionari ed E.Q.		264	156	108
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	105	105	0
Totale Area Istruttori		105	105	0
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	797	444	353
Totale Area Operatori Esperti		797	444	353
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro		1.166	705	461

Di cui

Dotazione organica Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali			
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2024-2026 (C) = (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	349	109	240
Area degli Istruttori	329	106	223
Area degli Operatori Esperti	6	5	1
Totale	684	220	464

TOTALE	30.948	21.760	9.188
---------------	---------------	---------------	--------------

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			
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2023 (B)
Area degli Operatori Esperti	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	14

Tabella 3)

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2024-2026

DIRIGENTI – Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	0	3	0
	Dirigente Amministrativo	1	0	0	0
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	0
	Dirigente Polizia Locale	0	0	4	0
	Dirigente Socio-educativo	0	0	0	0
	Dirigente Tecnico	1	0	0	0
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	0
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	0
TOTALE		2		7	0

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					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	0	0	0
	Dirigente Amministrativo	0	0	0	0
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	0
	Dirigente Polizia Locale	0	0	0	0
	Dirigente Socio-educativo	0	0	0	0
	Dirigente Tecnico	0	0	0	0
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	0
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	0
	profilo professionale da definire	9	7	0	0
TOTALE		16		0	0

TOTALE DIRIGENTI	18	7	0
-------------------------	-----------	----------	----------

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Economico-finanziario (*)	38	0	0	0
Istruttori	Istruttore Amministrativo	23	0	0	0
	Istruttore Polizia Locale	0	800	0	0
	Educatore Asilo Nido	1	0	0	0
	Insegnante Scuola Infanzia	3	0	0	0
TOTALE		65	800	0	0

(*) procedura selettiva per 60 posti. Vincitori 38

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni da Centri per l'impiego/LSU					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Operatori Esperti	Operatore Servizi Tecnici	10	0	0	0
	Operatore Servizi Ambientali	31	0	0	0
TOTALE		41	0	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Avvalimento graduatorie concorsuali di altre PP.AA./procedure di mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001/ovvero definizione contenziosi					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Archivio Storico	1	0	0	0
	Funzionario Amministrativo	2	0	0	0
	Funzionario Economico-finanziario	0	22		
	Funzionario Avvocato	0	1	0	0
TOTALE		3	23	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Modalità di acquisizione e/o profili da definire					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Funzionari ed E.Q.	Profilo professionale da definire	2	0	100	100
Istruttori	Profilo Professionale Da Definire	0	0	200	200
TOTALE		2	0	300	300

TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	111	823	300	300
---------------------------------------	------------	------------	------------	------------

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni nel Settore Servizi Sociali					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Assistente Sociale (Avvalimento grad. altre PP.AA.)	123	0	0	0
	Funzionario Assistente Sociale (Stabilizzazione)	0	4	0	0
	Funzionario Amministrativo (Avvalimento grad. altre PP.AA.)	62	0	0	0
	Psicologo (Avvalimento grad. altre PP.AA.)	3	0	0	0
Istruttori	Istruttore Amministrativo	32	0	0	0
TOTALE		220	4	0	0

Il numero complessivo delle assunzioni a completamento del piano assunzionale 2023 comprende 24 assunzioni in corso, previo avvalimento graduatorie di altre PP.AA. (21 unità Funzionario Assistente Sociale + 3 unità Psicologo)

PERSONALE NON DIRIGENTE – Progressioni Verticali					
Area	Profilo Professionale	2024		2025	2026
		completamento piano assunzionale 2023 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2024)	assunzioni 2024		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Polizia Locale	690	0	0	0
	Funzionario Amministrativo	440	0	0	0
	Funzionario Insegnante Scuola Infanzia	200	0	0	0
	Funzionario Educatore Asilo Nido	200	0	0	0
	Funzionario Tecnico	60	0	0	0
	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	50	0	0	0
	Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	40	0	0	0
	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	20	0	0	0
	Funzionario Servizi Ambientali	10	0	0	0
Istruttori	Istruttore Servizi Tecnici	25	0	0	0
	Istruttore Amministrativo	20	0	0	0
Totale progressioni		1.755	0	0	0

TABELLA 4)

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%	
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019							
2024					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2022 DATO BDPA	1.120.924.691,89	ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
ENTRATE CORRENTI	2020 nota RE/53633 del 01.06.2021 (GB/2021/39925)	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2024 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	23,79%	art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E1	2.777.657.313,67	2.912.214.656,52	3.013.833.473,50	2.901.235.147,90	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.192.309.967,38	lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E2	1.506.620.060,03	1.413.417.631,31	1.231.644.808,79	1.383.894.166,71	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	71.385.275,49	art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E3	752.562.852,78	907.332.442,38	1.012.473.791,57	890.789.695,58	SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.036.840.226,48	5.232.964.730,21	5.257.952.073,86	5.175.919.010,18	5% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	54.427.800,89	ART. 5 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2022		463.231.392,09	MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2022	4.712.687.618,09	VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2024	1.142.983.818,72	VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA CON INCREMENTO DEL 4,5% SU SPESA 2018	24,25%	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 09.01.2024 ASSESTATO 2024	1.141.920.846,25
									STIMA QUOTA SALARIO ACCESSORIO 2024 DA IMPUTARE SUL 2025 CON FPV	-42.108.843,54
									STIMA SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2024	1.099.812.002,71
									23,34%	IPOTESI VERIFICA VALORE SOGLIA 2024 tenuto conto delle considerazioni a loro attenzionate

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%			
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019									
2025					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2022 DATO BDPA	1.120.924.691,89	ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
ENTRATE CORRENTI	2020 nota RE/53633 del 01.06.2021 (GB/2021/39925)	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2025 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	23,79%	art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E1	2.777.657.313,67	2.912.214.656,52	3.013.833.473,50	2.901.235.147,90	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.192.309.967,38	lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E2	1.506.620.060,03	1.413.417.631,31	1.231.644.808,79	1.383.894.166,71	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	71.385.275,49	art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E3	752.562.852,78	907.332.442,38	1.012.473.791,57	890.789.695,58	SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83			
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.036.840.226,48	5.232.964.730,21	5.257.952.073,86	5.175.919.010,18	5% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	54.427.800,89	ART. 5 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDU CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2022			VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA CON INCREMENTO DEL 4,5% SU SPESA 2018		
		ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2022	463.231.392,09	4.712.687.618,0	VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2025	1.142.983.818,72	24,25%	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 09.01.2024 ASSESTATO 2025	1.052.373.904,61

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%			
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019									
2026					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2022 DATO BDPA	1.120.924.691,89	ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
ENTRATE CORRENTI	2020 nota RE/53633 del 01.06.2021 (GB/2021/39925)	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2026 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	23,79%	art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E1	2.777.657.313,67	2.912.214.656,52	3.013.833.473,50	2.901.235.147,90	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.192.309.967,38	lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E2	1.506.620.060,03	1.413.417.631,31	1.231.644.808,79	1.383.894.166,71	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	71.385.275,49	art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
TIT E3	752.562.852,78	907.332.442,38	1.012.473.791,57	890.789.695,58	SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83			
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.036.840.226,48	5.232.964.730,21	5.257.952.073,86	5.175.919.010,18	5% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	54.427.800,89	ART. 5 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019		
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2022			VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA CON INCREMENTO DEL 4,5% SU SPESA 2018		
ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2022		463.231.392,09	4.712.687.618,09	VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2026		1.142.983.818,72	24,25%	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 09.01.2024 ASSESTATO 2026	1.050.834.751,41

TABELLA 5)

LIMITE DI SPESA ai sensi art. 1 c.557 ss L.n.296/2006 e s.m.i.

	Media 2011/2013	2024 (*)	2025 (*)	2026 (*)
Spese macroaggregato 101	1.079.933.426,40	1.141.920.846,25	1.052.373.904,61	1.050.834.751,41
Spese macroaggregato 103	12.353.811,38	2.765.381,25	2.776.852,73	2.722.852,73
Irap macroaggregato 102	61.194.798,09	61.059.221,34	54.470.805,68	54.365.672,63
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00			
Altre spese: spesa del personale Agenzia per le tossicodipendenze	504.323,56			
Altre spese: spesa del personale Istituzione Biblioteche	13.200.628,00	11.023.643,00	11.018.643,00	11.018.643,00
Altre spese: spese elezioni	7.845.815,22			
Totale spese di personale (A)	1.175.032.802,65	1.216.769.091,84	1.120.640.206,02	1.118.941.919,77
(-) Componenti escluse (B)	189.534.556,33	334.465.374,04	243.485.248,38	242.973.145,53
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	985.498.246,32	882.303.717,80	877.154.957,64	875.968.774,24
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

(*) i dati annualità 2024-2025-2026 sono desunti dall'estrazione fornita dalla Ragioneria Generale in data 09/01/2024 relativa agli Stanziamenti di Bilancio 2024-2026

TABELLA 6)

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2024

	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2023	Spesa D.O. finale al 31.12.2023	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Previsione Cessazioni 2024	Economie nette Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Spesa netta Assunzioni 2024	D.O. finale al 31.12.2024	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	CAT. D	D1	25.146,71	967,97		4.532	116.079.827,14	193.755,22	1.808.183,54	335	6.583.407,81	66	1.436.307,24	4.263	110.467.344,03
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		15.793	361.593.585,64	8.183.059,25	3.524.007,40	556	10.941.174,91	827	2.146.018,84	16.064	357.457.481,43
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.233	25.528.493,80	51.809,53	283.171,94	59	1.159.577,51	41	731.662,53	1.215	24.869.216,40
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	22.981,01	884,55		0	0,00	0,00	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Totale - Comparto						21.558	503.201.906,58	8.428.624,00	5.615.362,89	950	18.684.160,23	934	4.313.988,60	21.542	492.794.041,86

(*) L'importo comprende anche la spesa dei funzionari tecnici e funzionari amministrativi utilizzati per l'attuazione dei progetti finanziati solo per l'anno 2023 con risorse del Fondo REACT-EU

	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	nuova V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2023	Spesa D.O. finale al 31.12.2023	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Previsione Cessazioni 2024	Economie nette Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Spesa netta Assunzioni 2024	D.O. finale al 31.12.2024	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	DIR	DIR	45.260,80	316,81	1.742,74	182	8.166.460,80	244.488,48	63.457,54	3	112.385,83	18	709.805,27	197	8.944.911,17
Totale - Dirigenza						182	8.166.460,80	244.488,48	63.457,54	3	112.385,83	18	709.805,27	197	8.944.911,17

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

21.739

501.738.953,03

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	
Competenze personale a tempo determinato	46.596.611,36
Personale Comandato	3.794.924,91
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto	204.596.889,81
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza	23.599.792,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022	5.541.366,02
Straordinario	20.751.985,01
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	85.086.867,11
Altre Spese di Personale	15.034.315,38
Buoni Pasto	10.230.764,64
Contributi e INAIL	215.200.876,98
IRAP (F.O. + F.V.)	61.059.221,34
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	701.241.114,56

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME	1.202.980.067,59
--	-------------------------

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.765.381,25
	Spesa Istituzione Biblioteche	11.023.643,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-334.465.374,04

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA	882.303.717,80
--	-----------------------

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)**

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2025

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2024	Spesa D.O. finale al 31.12.2024	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Previsione Cessazioni 2025	Economie nette Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Spesa netta Assunzioni 2025	D.O. finale al 31.12.2025	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	25.146,71	967,97		4.263	110.467.344,03	287.261,45	0,00	335,00	6.583.407,81	100	1.958.600,78	4.028	106.129.798,45
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		16.064	357.457.481,43	17.757.804,49	4.916.884,27	556,00	10.941.174,91	200	3.610.125,15	15.708	362.967.351,89
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.215	24.869.216,40	146.332,51	0,00	59,00	1.159.577,51	0	0,00	1.156	23.855.971,39
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	22.981,01	884,55		0	0,00			0,00	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale - Comparto						21.542	492.794.041,86	18.191.398,44	4.916.884,27	950	18.684.160,23	300	5.568.725,93	20.892	492.953.121,73

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	nuova V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2024	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2024	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Previsione Cessazioni 2025	Economie nette Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Spesa netta Assunzioni 2025	D.O. finale al 31.12.2025	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	DIR	DIR	45.260,80	316,81	1.742,74	197	8.944.911,17	141.961,05	29.575,22	3	112.385,83	7	248.431,84	201	9.193.343,02
Totale - Dirigenza						197	8.944.911,17	141.961,05	29.575,22	3	112.385,83	7	248.431,84	201	9.193.343,02

**TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)**

21.093

502.146.464,74

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		46.566.460,49
Personale Comandato		3.794.924,91
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		161.743.465,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		17.053.213,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		47.636.149,49
Altre Spese di Personale		24.073.413,03
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		205.330.183,08
IRAP (F.O. + F.V.)		54.470.805,68
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		604.698.245,55
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.106.844.710,29
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.776.852,73
	Spesa Istituzione Biblioteche	11.018.643,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-243.485.248,38
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		877.154.957,64

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2026

	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2025	Spesa D.O. finale al 31.12.2025	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Previsione Cessazioni 2026	Economie nette Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Spesa netta Assunzioni 2026	D.O. finale al 31.12.2026	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	CAT. D	D1	25.146,71	967,97		4.028	106.129.798,45	652.866,93	0,00	335,00	6.583.407,81	100	1.958.600,78	3.793	102.157.858,34
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		15.708	362.967.351,89	1.203.375,05	4.916.884,27	556,00	10.941.174,91	200	3.610.125,15	15.352	351.922.792,91
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.156	23.855.971,39	0,00	0,00	59,00	1.159.577,51	0	0,00	1.097	22.696.393,88
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	22.981,01	884,55		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale - Comparto						20.892	492.953.121,73	1.856.241,98	4.916.884,27	950	18.684.160,23	300	5.568.725,93	20.242	476.777.045,13

	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	nuova V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2025	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2025	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Previsione Cessazioni 2026	Economie nette Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Spesa netta Assunzioni 2026	D.O. finale al 31.12.2026	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	DIR	DIR	45.260,80	316,81	1.742,74	201	9.193.343,02	82.810,61	29.575,22	3	112.385,83	0	0,00	198	9.134.192,58
Totale - Dirigenza						201	9.193.343,02	82.810,61	29.575,22	3	112.385,83	0	0,00	198	9.134.192,58

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

20.440

485.911.237,71

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		46.566.460,49
Personale Comandato		3.794.924,91
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		161.743.465,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		17.053.213,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		46.096.996,29
Altre Spese di Personale		40.308.640,06
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		205.330.183,08
IRAP (F.O. + F.V.)		54.365.672,63
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		619.289.186,33
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.105.200.424,04
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.722.852,73
	Spesa Istituzione Biblioteche	11.018.643,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-242.973.145,53
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		875.968.774,24

TABELLA 7)

CONFRONTO TRA PIANO DEI FABBISOGNI E STANZIAMENTI DI BILANCIO 2024-2026

Annualità 2024

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2023	FPV e Adeguamento Trattamento Accessorio	Incremento stanziamenti "altre spese" (le più significative: competenze trattamento accessorio e contributi previdenziali personale del comparto comandato da altre amministrazioni - welfare integrativo contratto decentrato)	Progressioni verticali art. 13 del CCNL 2022 a regime	Economie da cessazioni anno 2024 (decorrenza metà marzo 2024) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Spesa assunzioni del comparto anno 2024 (decorrenza marzo e dicembre 2024) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2024 (decorrenza marzo 2024) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2024 FONDI ORDINARI
01	(*) € 974.046.897,76	€ 71.877.063,79	€ 3.317.603,77	€ 5.192.929,78	€ 31.005.394,27	€ 16.142.341,64	€ 1.208.899,32	(**) € 1.040.780.341,79	€ 1.053.233.979,14
02	(*) € 56.437.818,84	€ 4.268.656,35		€ 348.436,24	€ 2.080.406,15	€ 1.083.122,07	€ 81.114,97	(**) € 60.138.742,32	€ 60.139.842,78
TOTALE	€ 1.030.484.716,60	€ 76.145.720,14	€ 3.317.603,77	€ 5.541.366,02	€ 33.085.800,42	€ 17.225.463,71	€ 1.290.014,29	€ 1.100.919.084,11	€ 1.113.373.821,92

(*) dai macro aggregati 01 e 02 annualità 2023 "impegnato" pari ad € 1.055,07 mil. sono stati detratti gli importi dell'anticipo della vacanza contrattuale 2024 pari ad € 24,58 mil.;

(**) gli importi totali del 2024 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2025; è stato aggiunto l'incremento degli stanziamenti 2024 di alcune ex posizioni finanziarie pari ad € 3,3 mil..

Annualità 2025

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2024	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2025 (decorrenza metà marzo 2025)e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Spesa assunzioni del comparto anno 2025 (decorrenza aprile 2025) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2025 (decorrenza aprile 2025) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	TOTALE
01	(*) € 998.671.498,26	€ 42.108.843,54	€ 30.077.639,43	€ 30.099.325,55	€ 494.549,71	(**) 1.041.296.577,63
02	(*) € 57.247.585,86	€ 2.891.156,46	€ 2.018.155,47	€ 2.019.610,57	€ 33.183,40	(**) € 60.138742,32
TOTALE	€ 1.055.919.084,11	€ 45.000.000,00	€ 32.095.794,90	€ 32.118.936,12	€ 527.733,11	€ 1.101.469.958,44

Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2025 FONDI ORDINARI	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2025 FONDI ORDINARI
€ 999.907.755,12	€ 42.108.843,54	€ 1.042.016.598,66
€ 57.289.538,50	€ 2.891.156,46	€ 60.180.694,96
€ 1.057.197.293,62	€ 45.000.000,00	€ 1.102.197.293,62

(*) gli importi della spesa teorica del 2024 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio reimputato sull'annualità 2025

(**) gli importi totali del 2025 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2026

Annualità 2026

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2024	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2026 (decorrenza metà marzo 2026) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Spesa assunzioni del comparto anno 2026 (decorrenza aprile 2026) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni della dirigenza effettuate nel 2025	TOTALE
01	(*) € 999.187.734,09	€ 42.108.843,54	€ 30.077.639,43	€ 9.405.949,35	€ 104.904,48	(**) € 1.020.729.792,03
02	(*) € 57.282.224,35	€ 2.891.156,46	€ 2.018.155,47	€ 631.122,27	€ 7.038,90	(**) € 58.793.386,52
TOTALE	€ 1.056.469.958,44	€ 45.000.000,00	€ 32.095.794,90	€ 10.037.071,62	€ 111.943,38	€ 1.079.523.178,54

Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2026 FONDI ORDINARI	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2026 FONDI ORDINARI
€ 1.001.237.755,12	€ 42.108.843,54	€ 1.043.346.598,66
€ 55.959.538,50	€ 2.891.156,46	€ 58.850.694,96
€ 1.057.197.293,62	€ 45.000.000,00	€ 1.102.197.293,62

(*) gli importi della spesa teorica del 2025 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio reimputato sull'annualità 2026

(**) gli importi totali del 2026 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2027

TABELLA 8)

LAVORO FLESSIBILE STANZIAMENTI DI BILANCIO AL 09.01.2024

	2024	2025	2026
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (DIRETTORE GENERALE)	€ 249.550,28	€ 249.550,28	€ 199.978,55
COLLABORAZIONI VARIE (CAPPELLANO)	€ 12.000,00	€ 11.240,17	€ 11.240,17
UFFICI STAFF: ART.90 TUEL e ALTE SPECIALIZZAZIONI	€ 7.350.425,51	€ 7.350.425,51	€ 7.399.553,67
PERSONALE EDUCATIVO e SCOLASTICO SUPPLENTE	€ 55.157.948,43	€ 55.157.948,43	€ 55.157.948,43
CAPO e VICE CAPO DI GABINETTO	€ 247.225,57	€ 247.225,57	€ 198.097,41
TIROCINANTI AVVOCATURA	€ 270.382,00	€ 270.382,00	€ 270.382,00
TOTALE	€ 63.287.531,79	€ 63.286.771,96	€ 63.237.200,22

Contributo regionale asili nido (L.R. N.59/1980) da non computare ai fini del rispetto del limite di spesa (art. 9 co. 28 - terzo periodo D.L. 78/2010)	-€ 2.445.658,59	-€ 2.445.659,59	-€ 2.445.660,59
---	-----------------	-----------------	-----------------

TOTALE	€ 60.841.873,20	€ 60.841.112,37	€ 60.791.539,63
---------------	------------------------	------------------------	------------------------

Nuovo limite spesa 2009 art.9 c.28 D.L.78/2010 (determinato a seguito del disposto di cui art.1 della Legge n.208/2015 c.228 ter introdotto dall'art.17 del D.L. 113/2016)	
Dall'anno 2019	€ 65.167.734,33

TABELLA 9)

Previsione Assunzioni 2024 - 2026 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2024	934	17.225.463,71
2025	300	32.118.936,12
2026	300	10.037.071,62

Previsione Cessazioni 2024 - 2026 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2024	950	32.848.095,35
2025	950	31.903.891,95
2026	950	31.903.891,95

Previsione Assunzioni 2024 - 2026 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2024	18	1.290.014,29
2025	7	527.733,11
2026	0	111.943,38

Previsione Cessazioni 2024 - 2026 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2024	3	237.705,07
2025	3	191.902,95
2026	3	191.902,95

(*) l'importo comprende la spesa delle assunzioni effettuate nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nell'anno precedente

(**) l'importo comprende la spesa delle cessazioni avvenute nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nell'anno precedente

3.4) la Formazione del Personale

La Giunta Capitolina, con deliberazione n. 272 del 13 dicembre 2017, ha istituito il Dipartimento 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".

Alla Scuola, inoltre, è assegnato il compito di contribuire 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, anche attraverso progetti formativi che vedano protagonisti Dirigenti e dipendenti nel ruolo di docenti, con l'obiettivo 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.

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, assicurando 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 del Codice dell’Amministrazione Digitale, (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.), rubricato “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”, 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’art. 8 della L. 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 L. 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, commi 5 e 5-bis, del D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013, ove è previsto che “*5. 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...5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.*”;

- 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. 5, 55, 56, 67 e 69 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, nel prevedere 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, 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 di competenze 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 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;

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;
- l’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo che esso definisca, tra l’altro: *“gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale”*;
- il comma 7- ter del menzionato articolo 6, del D.lgs.80/2021, ove è previsto che: *“Nell’ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall’Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”*;
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28 settembre 2022, recante Linee-guida per l’accesso alla dirigenza pubblica, nell’introdurre nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel Settore privato, indica quale riferimento il “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana”, sviluppato dalla SNA. Esso individua 15 competenze considerate più rilevanti, articolate in cinque aree: 1) Area cognitiva; 2) Area manageriale; 3) Area realizzativa; 4) Area relazionale; 5) Area del self-management;
- Linee Guida ANAC recanti «attuazione – anche a fasi progressive - del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza da porre alla base del nuovo sistema di qualificazione che sarà reso operativo al momento della entrata in vigore della riforma della disciplina dei contratti pubblici.», approvate con la Delibera n. 441 del 28 settembre 2022;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, ove è previsto che *“Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione”*. Nel medesimo provvedimento sono, inoltre, fornite specifiche indicazioni in merito alla pianificazione delle attività formative ed alla misurazione e valutazione dei relativi risultati;
- Il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 28 giugno 2023, sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, in cui è evidenziato, tra l’altro, che *“...si delinea dunque con maggiore evidenza il cambio di paradigma nella gestione del personale pubblico che coniuga, ora, la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a riconoscere e accompagnare l’evoluzione dei profili professionali necessari alle amministrazioni verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio. Mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di “ruolo” e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i passi necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni”*;

- il PIAO di Roma Capitale, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 154 del 4 maggio 2023, all'interno del quale è contenuto il Piano della Formazione 2023-2025.

Ricognizione e analisi fabbisogni

La principale missione della Scuola di Formazione Capitolina consiste nel supportare i dipendenti fornendo loro le competenze necessarie a realizzare i programmi strategici dell'Amministrazione nel quadro di una complessa pianificazione e gestione dell'offerta formativa, che consenta di razionalizzare le risorse economico-strumentali assicurando la piena efficacia degli interventi formativi ed accompagnando la crescita professionale del capitale umano di Roma Capitale.

Mappare 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 individuali e collettive.

L'attività svolta dalla Scuola di Formazione Capitolina prevede il necessario coinvolgimento dei Dirigenti e dei Direttori delle Strutture, chiamati ad esprimere il fabbisogno formativo in termini di competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici ad essi assegnati.

Negli anni 2021 e 2022, al fine di dare compiuta attuazione al dettato del Regolamento, è stato avviato il processo di ricognizione del fabbisogno formativo ed è stata costituita la rete dei referenti della formazione, figure di collaborazione con la Direzione apicale previste per ciascuna Struttura.

La rilevazione è stata condotta inizialmente mediante l'invio di una proposta di corsi inseriti in un catalogo, all'interno del quale le strutture hanno potuto valutare se e per quali ambiti avviare i dipendenti in formazione, eventualmente anche segnalando ulteriori esigenze relative a percorsi non presenti nel catalogo. Sulla base delle indicazioni pervenute, pertanto, è stata elaborata la programmazione dell'offerta sia in termini quantitativi e di budget, che con riguardo alle modalità di erogazione ed all'approccio didattico.

La novità introdotta nella procedura di rilevazione del fabbisogno svolta nell'anno 2023 consiste nel superamento della logica del catalogo e nell'individuazione di specifiche aree di competenza, all'interno delle quali è stata rimessa alla discrezionalità dei singoli Direttori apicali, la definizione delle materie da trattare al fine risolvere le criticità riscontrate colmando i *gap* di conoscenza e di competenza rilevati all'interno delle rispettive strutture.

Ciò ha consentito di elaborare un'offerta formativa costruita attorno alle concrete esigenze espresse, in una logica *bottom-up*, grazie all'analisi delle motivazioni ad esse sottese, rispetto a linee di attività, ambiti e profili professionali presenti nell'ente.

Inoltre, in relazione a specifiche esigenze espresse dalle Strutture territoriali, è stata prevista la realizzazione di attività formative mirate, volte a supportare gli operatori nella gestione dei servizi organizzati in forma aggregata o coordinata.

Il percorso progettuale che va dalla fase di analisi del fabbisogno fino alla definizione del programma formativo, prevede, dopo il confronto con le strutture e la quantificazione del numero di dipendenti coinvolti, l'individuazione delle competenze da acquisire, cui fa seguito la stesura del programma e la definizione della durata e delle modalità di erogazione. La valutazione dell'efficacia degli interventi formativi sarà, quindi, svolta sulla base di indicatori di *output*, quali ad esempio il numero di partecipanti ai corsi rispetto a quanto pianificato, ovvero il numero di ore di formazione, e di indicatori di *outcome*, quale ad esempio la misurazione delle conoscenze/competenze in entrata e in uscita.

Nella pianificazione si è tenuto, altresì, conto dell'esigenza, da un lato di assicurare il presidio degli ambiti formativi indicati da documenti di indirizzo di ordine generale, quali il PNRR, il CCNL, le Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dall'altro, di garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita ad obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno, sulla base della programmazione che sarà disposta da ciascuna struttura.

La disponibilità di percorsi formativi erogati con modalità didattiche diverse, in presenza e blended, online sincroni e online asincroni - questi ultimi accessibili attraverso la piattaforma e-Learning Marcoaurelio -

consentirà, infatti, a ciascuna struttura, di articolare piani formativi individuali in relazione alle specifiche competenze richieste, nonché per la crescita professionale dei dipendenti.

La programmazione delle attività è stata articolata tenendo conto, inoltre, dell'impegno richiesto alle diverse Strutture e dei profili professionali coinvolti, avendo cura di diluire nel corso dell'anno gli interventi formativi che si prevede di realizzare in presenza, ovvero in modalità online sincrona.

Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa 2024-2026 rappresenta, peraltro, un oggetto in continua evoluzione, in ragione delle esigenze che emergono in corso di attuazione, alle quali la Scuola ove possibile corrisponde con interventi specifici su richiesta delle Strutture.

Inoltre, al fine di supportare i dipendenti capitolini rispetto all'evoluzione del contesto normativo e delle competenze agli stessi richieste, si prevede di avviare nel corso dell'anno 2024, una campagna di ascolto volta a conoscere le esigenze formative espresse direttamente dal personale: ciò in vista della programmazione 2025-2027, eventualmente anticipando all'anno 2024 richieste che rivestano carattere di urgenza.

Con riferimento all'inquadramento della Scuola di Formazione nell'ambito della macrostruttura capitolina, corre l'obbligo di segnalare che, alla luce dell'approvazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 17 del 1 febbraio 2024 "Modifiche all'assetto della Macrostruttura Capitolina approvato con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii.", la scuola ha cessato di esistere quale Struttura di Staff alla Direzione Generale, per confluire nell'ambito del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

La ratio di tale scelta organizzativa risiede nella volontà di adottare politiche del personale che supportino efficacemente l'intera amministrazione nelle sue componenti dotazionali, opportunamente formate ed organizzate, utilizzando tutti gli strumenti posti a disposizione a vario titolo dall'ordinamento.

L'inquadramento della Scuola nell'ambito del Dipartimento risponde appunto all'esigenza di garantire una "governance" unitaria della formazione dei lavoratori, sia obbligatoria che specialistica, considerate le continue interazioni dell'attività formativa con le specifiche esigenze di settore nei tre comparti di contrattazione, che richiedono un costante e diretto coordinamento con gli istituti della disciplina decentrata.

La Scuola di Formazione confluisce pertanto nella Direzione Formazione e Tutela del lavoro, mantenendo inalterate le preesistenti finalità e competenze.

Modalità di erogazione della formazione e Piattaforma e-Learning Marco Aurelio

Una particolare attenzione nella redazione del Piano è stata posta al tema della didattica. La carenza di personale, unita alle numerose incombenze in capo alle strutture, infatti, determina una duplice esigenza: da un lato quella di ridurre al minimo il tempo della formazione a vantaggio delle attività di istituto, dall'altro che questa formazione corrisponda plasticamente alla domanda formativa del momento, in un continuo scambio in cui il dipendente possa trovare risposte concentrate ed in tempo reale, grazie alla possibilità di creare contenuti didattici mirati, accessibili in modalità asincrona attraverso la piattaforma e-Learning.

In tale direzione è stata rivolta l'attività volta alla realizzazione delle "pillole formative", per il quale è stato istituito un Ufficio dedicato, con il compito di coordinare i contenuti editoriali e supportare l'attività dei docenti nella costruzione dei materiali didattici e degli oggetti formativi digitali.

Laddove il numero e la tipologia del personale coinvolto lo hanno consentito, è stato previsto lo svolgimento delle attività didattiche in presenza o in modalità *blended*: ciò in quanto i *feedback* ricevuti in occasione dei corsi svolti in presenza nel corso dell'anno 2023 hanno evidenziato un notevole apprezzamento da parte dei discenti; l'esperienza formativa è stata, infatti, valutata più coinvolgente, anche grazie alla possibilità di costituire reti professionali in cui condividere esperienze e soluzioni, migliorando la qualità dell'azione amministrativa.

Le attività formative sono state, quindi, 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.

Inoltre, è stata sperimentata anche la modalità “ibrida”, in cui una parte dei discenti partecipa in presenza ed una parte è collegata da remoto.

Tutte le attività formative sono strutturate all'interno della piattaforma e-Learning Marcoaurelio. Ciò sia per gli interventi erogati interamente online, che per le attività realizzate interamente in presenza. Attraverso la piattaforma, infatti, i discenti possono accedere ai materiali didattici, compilare i questionari di gradimento, partecipare ai forum, eseguire i test di verifica dell'apprendimento ed ottenere i *badge* attestanti le competenze acquisite.

La scelta dell'utilizzo della piattaforma e-Learning consente, infatti, di:

- ottimizzare i tempi della formazione rispetto all'attività ordinaria;
- velocizzare i processi grazie alla disponibilità costante di contenuti;
- ridurre i costi rispetto alle attività tradizionali;
- supportare i processi di cambiamento delle modalità lavorative in un'ottica legata al lavoro agile.

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, in virtù dell'esperienza e della professionalità posseduta *ratione materiae*, individuato in base a specifici interpelli ovvero su indicazione dei Direttori competenti per materia, come previsto dall'artt. 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 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

Lo studio dell'apprendimento evidenzia come nelle persone adulte la motivazione ad apprendere sia prevalentemente interna e nasca dalla percezione di un problema da risolvere e di una concreta possibilità di applicare nuove competenze per migliorare la condizioni di vita e di lavoro.

Questa premessa logica costituisce la base concettuale su cui si fonda l'approccio del *microlearning*, approfondito nell'elaborazione della U.O. Scuola di Formazione Capitolina, modello che permette di creare dei percorsi personalizzati sulla base delle esigenze del discente, in cui i contenuti sono suddivisi in micro-argomenti: video di piccole dimensioni ed 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.

Ciò consente all'utente di ottenere le risposte in tempo reale. La formazione rivolta ai dipendenti, infatti, deve essere:

- concreta

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

Proseguendo nel solco tracciato con il “Manifesto della Scuola di Formazione Capitolina”, realizzato in collaborazione con l’Ordine degli Psicologi del Lazio, attraverso la piattaforma e-Learning Marco Aurelio, saranno, quindi, resi disponibili ulteriori e nuovi oggetti formativi digitali, che andranno ad arricchire la già consistente offerta di contenuti presente, il cui catalogo sarà oggetto di comunicazione periodica ai dipendenti capitolini.

Tra questi si segnalano le “pillole formative”, prodotte direttamente dalla Scuola di Formazione Capitolina con il contributo di docenti interni a Roma Capitale: grazie ad esse è possibile standardizzare procedure e prassi applicative e fornire ai neoassunti un kit di pronta consultazione sulle attività di istituto.

Ulteriori Learning Objects presenti in piattaforma sono realizzati da soggetti specializzati nella produzione di materiale didattico multimediale: ciò si rivela particolarmente utile per gli ambiti relativi a competenze trasversali o specialistiche, in quanto consente di ampliare notevolmente l’offerta di contenuti asincroni, azzerando i tempi di produzione.

Obiettivi di sviluppo delle competenze del personale

Al fine di assicurare una efficace programmazione delle attività formative, gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale, conformemente a quanto indicato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, nonché in osservanza a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione della Scuola Capitolina di aggiornamento e formazione per la Pubblica Amministrazione, sono stati dettagliati per macro-aree tematiche e per target di soggetti destinatari, nonché in relazione alle metodologie utilizzate.

In sede di definizione del piano formativo, dunque, si è provveduto ad articolare l’offerta sulla base delle aree di competenza su cui ciascun corso è destinato ad incidere.

I piani di formazione individuali potranno essere costruiti in autonomia dalle strutture di appartenenza in relazione alle diverse aree di competenza, ovvero associati a percorsi formativi mirati.

Tutti i membri dell’organizzazione associati a tali percorsi 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:

- individuare competenze associabili a singoli corsi o percorsi formativi in base alle mansioni o alle unità organizzative;
- creare modelli di piani di apprendimento, basati su framework di competenze;
- analizzare i risultati dei piani di apprendimento;
- gestire e assegnare i partecipanti a nuovi percorsi di formazione, tenendo traccia dei progressi ottenuti e delle propedeuticità dei livelli di competenza.

Sono stati dunque individuati specifici target di riferimento, destinatari di attività formative, quali a titolo esemplificativo:

- Dirigenti
- Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni
- Personale degli Uffici Anagrafe e Stato Civile

- Personale dei Servizi Sociali
- Personale operante nelle strutture organizzative stabili (SOS)
- Referenti della Salute Organizzativa
- Referenti e Sub-referenti Antiriciclaggio
- Personale con profilo tecnico.

Complementare rispetto a tali attività, destinate a tali target mirati, è la previsione di un'offerta formativa relativa a competenze trasversali ovvero ad obiettivi "specifici", prevista nell'ambito della programmazione, attivabile da ciascuna struttura in base alle esigenze rilevate e destinata a tutto il personale a prescindere dall'inserimento in uno dei menzionati percorsi formativi.

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 U.O. Scuola di Formazione Capitolina, attraverso i corsi realizzati sulla piattaforma e-Learning 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.

Accanto agli open badge, si è affermato negli ultimi anni, il sistema delle "microcredenziali", richiamato tra l'altro dalla Risoluzione del Consiglio europeo del 18 febbraio 2021 su "Un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)". In particolare, il Consiglio europeo invita a: *"rafforzare il ruolo chiave dei sistemi di istruzione superiore e di IFP nel sostenere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e nel raggiungere un corpo studentesco più diversificato. Valutare il concetto e l'utilizzo di microcredenziali può contribuire ad ampliare le opportunità di apprendimento e potrebbe rafforzare il ruolo dell'istruzione superiore e dell'IFP nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, offrendo opportunità di apprendimento più flessibili e modulari, e prevedendo percorsi di apprendimento più opportunità di apprendimento più flessibili e modulari, e prevedendo percorsi di apprendimento più inclusivi"*.

Offerta Formativa 2024 – 2026

Formazione Manageriale

In relazione alla macroarea formazione manageriale, rivolta a Dirigenti e incaricati di Elevate Qualificazioni, si è ravvisata la necessità di strutturare dei percorsi che prevedano accanto a percorsi formativi specifici, progettati in funzione del framework delle competenze manageriali declinato nelle Linee-guida per l'accesso alla dirigenza pubblica approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28 settembre 2022, momenti di approfondimento e condivisione di livello seminariale.

L'approccio didattico rivolto a questo specifico target privilegia, oltre all'apprendimento attraverso l'aula (virtuale o in presenza), un apprendimento di tipo esperienziale, in cui il vissuto lavorativo si intreccia con quello acquisito dalle altre esperienze di vita e di studio.

I temi individuati abbracciano essenzialmente due ambiti principali:

- leadership, comunicazione e competenze chiave del manager in relazione al gruppo di lavoro;
- tecniche di nudging e strumenti di behavioral design per l'efficacia delle politiche pubbliche.

Per la dirigenza, in particolare, si prevede di realizzare due corsi mirati: uno in materia di *coaching* manageriale e l'altro sul *Team coaching*, destinato ai Dirigenti che abbiano già svolto il percorso di coaching manageriale ed ai loro collaboratori diretti.

In tale prospettiva, il *coaching* manageriale potrà supportare il percorso di sviluppo delle competenze trasversali, comunicative e relazionali per la crescita della leadership ai diversi livelli e per la motivazione del personale in vista del raggiungimento degli sfidanti obiettivi della città per i prossimi anni.

Un secondo percorso, destinato a Dirigenti ed incaricati di Elevate Qualificazioni, è volto all'acquisizione di competenze in materia di *nudging* e *behavioral design*, al fine di offrire strumenti in linea con le tendenze in atto a livello internazionale per assicurare la migliore attuazione e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In vista dell'appuntamento del Giubileo, inoltre, nonché in considerazione del ruolo internazionale rivestito da Roma Capitale e dei numerosi impegni che vedono la dirigenza capitolina in contesti di rilievo internazionale, è prevista accanto al percorso di competenze linguistiche asincrono, la disponibilità di lezioni individuali di lingua straniera.

Inoltre, nell'ambito dell'offerta formativa destinata ai Dirigenti ed agli incaricati di Elevata Qualificazione è previsto uno specifico percorso relativo alle competenze manageriali per il lavoro agile.

Al fine di offrire ai Dirigenti opportunità di formazione e approfondimento di breve durata di livello elevato e al tempo stesso di confronto professionale, infine, saranno riproposti anche per l'anno 2024 momenti seminariali in presenza su temi particolarmente rilevanti per l'amministrazione, quali ad esempio i compiti dei designati privacy in materia di cyber security e su altri temi di attualità che potranno essere individuati nel corso dell'anno.

L'elenco dei corsi proposti per la formazione manageriale, suddiviso per area di competenza, annualità e indicazione del numero di ore è riportato nell'allegato n.1 alla sotto-sezione 3.4)

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 articolata in:

- percorsi tecnici rivolti al personale che necessita di specializzazioni e abilitazioni per svolgere le proprie funzioni lavorative;
- percorsi formativi di base e specialistici destinati al personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture, operante nelle Strutture Organizzative Stabili (SOS);
- percorsi in materia di protezione dei dati;
- altri percorsi specialistici indirizzati a settori specifici dell'Amministrazione (ad esempio personale Servizi sociali, Referenti della Salute Organizzativa, Facilitatori/Facilitatrici nella gestione condivisa dei beni comuni, ecc.);

L'elenco dei corsi proposti per la formazione tecnica e specialistica in materia di gestione dei processi, suddiviso per area di competenza, annualità e indicazione del numero di ore è riportato nell'allegato n.2 alla sotto-sezione 3.4)

Formazione di base e trasversale

L'area tematica comprende le attività di formazione volte a consolidare ed aggiornare le competenze di base del personale capitolino.

Le attività formative previste in tale ambito sono prevalentemente asincrone e ad accesso libero, ad eccezione di due corsi destinati rispettivamente al personale di Front Office ed al personale impegnato nei servizi di accoglienza, per i quali è previsto lo svolgimento in presenza.

L'area tematica comprende le attività di formazione in materia di:

- trasformazione digitale, tra cui si segnala il Syllabus, cui Roma Capitale ha aderito dall'anno 2022;

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua, infatti, 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.

- lavoro agile;
- soft skills;
- tecniche di redazione degli atti amministrativi

Particolare rilievo assume in tale ambito il percorso formativo in materia di "Tecniche di redazione degli atti e dei provvedimenti". In sede di rilevazione del fabbisogno formativo in materia di anticorruzione, infatti, è emersa una forte domanda di formazione relativa a tali temi. Ciò ha reso necessario un approfondimento al fine di definire i contorni dell'esigenza rappresentata. In tale sede, anche al fine di uniformare l'attività amministrativa e di ridurre i possibili rallentamenti burocratici e gli ambiti di contenzioso, è stata valutata la possibilità di elaborare specifici contenuti, rivolti a tutti i dipendenti ed esterni rispetto al perimetro della formazione in materia di anticorruzione in senso stretto, volti a supportare gli stessi nella stesura degli atti, assumendo consapevolezza dei procedimenti ad essi sottesi, dei contenuti essenziali, nonché degli specifici aspetti fiscali, contabili e legali. A tale scopo, è stata considerata la possibilità di sviluppare tali contenuti, in coordinamento con le diverse Strutture Capitoline competenti e di renderli disponibili in modalità asincrona attraverso la piattaforma e-Learning Marco Aurelio già nel corso dell'anno 2023.

Al fine di assicurare aggiornamento e la crescita professionale ed offrire risposte in tempo reale ai bisogni del personale, è disponibile un'ampia gamma di corsi ad accesso libero relativi a competenze di base e trasversali.

L'aggiornamento continuo sulle novità normative e giurisprudenziali è, inoltre, realizzato attraverso:

- le news pubblicate sul portale Marco Aurelio, raccolte nel magazine "Apertis verbis", pubblicato con cadenza settimanale, prodotto dalla Scuola di Formazione Capitolina, relativo alle seguenti Aree tematiche:
 - Eventi formativi
 - Fisco, contabilità ed economia
 - PNRR, UE e finanziamenti
 - Pubblica amministrazione ed enti
 - Servizi alla persona
 - Territorio e ambiente
 - Transizione digitale
 - Valorizzazione e cultura

- l'accesso, aperto a tutti i dipendenti capitolini, attraverso il portale Marcoaurelio, ai servizi "SMART 24 PA +", servizio di informazione professionale con consultazione di tutta l'offerta editoriale del "Il Sole 24 Ore S.p.A."; sui seguenti contenuti:
 - Modulo Lavoro Pubblico
 - Modulo Tributi Locali
 - Modulo Contabilità e Bilancio degli Enti Locali
 - Modulo Appalti
 - Modulo Ufficio Tecnico
 - Modulo Polizia Locale
 - • Norme & Tributi Plus Enti Locali & Edilizia
- l'accesso, riservato al personale di anagrafe e stato civile, ai 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.

L'elenco dei corsi proposti per la **formazione di base e trasversale**, suddiviso per area di competenza, annualità e indicazione del numero di ore è riportato nell'allegato n. 3 alla sotto-sezione 3.4)

Formazione Obbligatoria

L'area della Formazione Obbligatoria è articolata nelle due sezioni relative a:

- Formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro;
- Formazione obbligatoria in materia di Prevenzione Corruzione, Trasparenza ed Antiriciclaggio.

Analogamente a quanto previsto per le altre Macroaree, l'elenco delle iniziative formative in tali materie è declinato per Area di competenza, Target di riferimento e contenuti dei singoli corsi. Tuttavia, in considerazione dell'incidenza che tale formazione ha sulle attività delle singole strutture, per gli ambiti di formazione obbligatoria è indicato anche il numero di dipendenti da coinvolgere.

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 e l'addestramento (art.37 del D. Lgs. 81/2008).

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 fissava il termine perentorio del 30 giugno 2022 entro cui doveva essere adottato un nuovo Accordo Stato Regioni che accorpasse, rivedesse e modificasse i precedenti Accordi. Tuttavia, ad oggi nessun nuovo Accordo è stato adottato: in assenza di un nuovo Accordo Stato Regioni, per tutti i percorsi formativi e di aggiornamento resta in vigore quanto previsto dalla normativa vigente.

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.

L'elenco dei corsi proposti per la **formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro**, suddiviso per area di competenza, annualità e indicazione del numero di ore e con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti è riportato nell'allegato n. 4 alla sotto-sezione 3.4)

Il numero di dipendenti coinvolti è stato rilevato dall'analisi dei fabbisogni, articolata per ruoli, ed è stato ripianificato per massimizzare l'attività formativa e minimizzarne l'impatto sull'operatività delle strutture.

Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Formazione obbligatoria in materia di Prevenzione alla Corruzione, Trasparenza ed Antiriciclaggio.

La formazione in materia di anticorruzione e trasparenza è una misura di prevenzione della corruzione prevista dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e declinata, da ultimo, nel PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023, e nel vigente PIAO 2023-2025 di Roma Capitale, approvato con DGC n. 154 del 4 maggio 2023.

La U.O. Scuola di Formazione Capitolina svolge le proprie funzioni istituzionali in conformità con le indicazioni contenute nei PIAO 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.

Il Piano dell'Offerta formativa in materia di anticorruzione per le annualità 2024-2025-2026 è stato elaborato tenendo conto delle esigenze di formazione espresse dalle Strutture di Roma Capitale in risposta alla circolare AQ/2585 del 28 giugno 2023 con cui la Scuola ha avviato la rilevazione dei fabbisogni formativi da inserire nel PIAO 2024-2026. Inoltre, nell'Offerta formativa 2024-2025-2026 sono state recepite, altresì, le indicazioni contenute nel P.I.A.O. di Roma Capitale 2023-2025 e quelle espresse dal Dipartimento Risorse Economiche, con riferimento specifico alla formazione antiriciclaggio.

Con riferimento alla formazione in materia di anticorruzione, la rilevazione ha messo in evidenza la necessità di intervenire su alcune aree specifiche quali, ad esempio: Le misure anticorruzione previste nel P.I.A.O. di Roma Capitale; Il conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nella P.A.; Etica e codici di comportamento; La disciplina dei contratti pubblici; Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza della P.A.; Il procedimento amministrativo e la legge 241/1990; Le tecniche di redazione degli atti amministrativi; La disciplina in materia di antiriciclaggio.

In aggiunta agli interventi formativi appena richiamati, l'Offerta formativa per il triennio 2024-2026 prevede anche una serie di corsi specialistici che prescindono dalle esigenze espresse dalle Strutture e che ciclicamente, con cadenza annuale o biennale, vengono proposti ai dipendenti capitolini che operano nei servizi a maggior rischio corruttivo. Il riferimento è ai dipendenti che si occupano, ad esempio, di: Acquisizione e gestione delle risorse umane; Anagrafe e servizi elettorali; Gestione delle entrate e delle spese; Autorizzazioni e concessioni.

In alcune circostanze, la formazione avrà carattere trasversale interessando, potenzialmente, tutti i dipendenti capitolini. È questo il caso, ad esempio, della formazione in materia di procedimento amministrativo, etica e codice di comportamento (interventi obbligatoriamente previsti dal Codice di comportamento), conflitto di interessi, misure di prevenzione della corruzione previste dal P.I.A.O, tecniche di redazione dei provvedimenti e degli atti amministrativi.

Nel corso del triennio 2024-2026, ulteriori interventi formativi specifici verranno rivolti a coloro che svolgono il ruolo di RUP, di Direttore dei lavori, di Direttore dell'esecuzione, di Referente e Sub-referente dell'antiriciclaggio.

Con nota prot. AQ/5342 del 27 dicembre 2023 (prot. RC/35522/2023) il Segretariato Generale - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ha concordato con l'Offerta formativa proposta dalla U.O. Scuola di Formazione Capitolina.

L'attività formativa proposta verrà erogata interamente in modalità online sincrona, fatta eccezione per i corsi in materia di Antiriciclaggio e di quelli per le Aree a rischio che verranno svolti in presenza e per i corsi sull'Etica, sulle Tecniche di redazione dei provvedimenti e degli atti e sull'Accesso agli atti che, invece, verranno erogati in modalità online asincrona.

L'elenco dei corsi proposti per la **formazione obbligatoria in materia di Prevenzione alla Corruzione, Trasparenza ed Antiriciclaggio**, suddiviso per area di competenza, annualità e indicazione del numero di ore è riportato nell'allegato n. 5 alla sotto-sezione 3.4)

Formazione personale neoassunto, riallineato o passato a ruoli o funzioni superiori

Nella consapevolezza che il miglioramento della salute organizzativa e professionale dell'Amministrazione passa anche attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integri i nuovi assunti per attività legate all'attuazione dei progetti a valere sul PNRR e i dipendenti che, a seguito di processi di riqualificazione, ovvero a qualunque titolo, si trovano a cambiare profilo professionale, sono stati realizzati e resi disponibili il Kit Prima Formazione - Accoglienza per il personale neoassunto entrato recentemente nell'Amministrazione ed il piano formativo per il personale in reinserimento/riallineamento, destinato a coloro che sono stati dichiarati inidonei permanenti ai sensi dell'articolo 36, comma 4, C.C.N.L. del 21/05/2018.

Entrambi i percorsi formativi mirano all'acquisizione di alcune competenze di base che possono essere utili nello svolgere il proprio ruolo professionale, nonché della conoscenza dei principali applicativi in uso nell'amministrazione. Per tale motivo essi 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 suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

L'elenco dei corsi proposti per la **formazione per il personale neoassunto, riallineato o passato a ruoli o funzioni superiori**, suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni, è riportato nell'allegato n. 6 alla sotto-sezione 3.4)

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, 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 a novembre del 2023, i propri fabbisogni formativi rispetto alle aree tematiche indicate dal Bando "Valore PA", comunicando all'INPS i nominativi di 282 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 U.O. 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, ovvero realizzate mediante forme di collaborazione che prevedano lo svolgimento di attività di programmazione e progettazione didattica e docenza da parte di dirigenti e funzionari di Roma Capitale, a fronte della partecipazione di dipendenti capitolini a titolo gratuito per specifiche materie ritenute di particolare interesse.

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 2023:

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 e l'Ordine degli Ingegneri per la realizzazione congiunta di corsi destinati ai tecnici di Roma Capitale;
3. Accordo con l'Università della Tuscia per la realizzazione congiunta di attività formative e seminari sui temi di interesse dell'Amministrazione e per la realizzazione di dottorati comunali su temi specifici di interesse dell'Amministrazione (*compliance* in materia di antiriciclaggio, rapporti con il Terzo settore, disciplina dei grandi eventi e rapporto l'articolo 114 Cost. e creazione di un sistema economico circolare);
4. 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, Ordini professionali 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.

In particolare, si evidenzia la previsione, nell'ambito delle "competenze manageriali", di uno specifico percorso formativo volto a fornire al management gli strumenti necessari alla gestione dei gruppi di lavoro in modalità "agile".

3.4.1) La 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, 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 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 2023/2026 *“Il nido e la scuola dell'infanzia per contrastare le disuguaglianze e costruire opportunità per tutte e tutti”*, 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 d'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.

Il nuovo piano triennale di formazione del personale 2023/2026 *“Il nido e la scuola dell'infanzia per contrastare le disuguaglianze e costruire opportunità per tutte e tutti”* muove dalla consapevolezza dell'importanza del ruolo che i servizi 0-6 rivestono per la crescita dei bambini e delle bambine e per le loro prospettive future e si propone di supportare il prezioso lavoro che educatrici e insegnanti svolgono ogni giorno fornendo loro ulteriori strumenti, competenze e spazi di confronto atti a consentire, al personale tutto, di affrontare la sfida alla base della complessiva strategia di rilancio dei servizi educativi e scolastici intrapresa da quest'Amministrazione: concepire i nidi e le scuole dell'infanzia come gli alleati più preziosi nella costruzione di una società più equa e solidale, capace di valorizzare le differenze e l'identità di ciascuno/a e garantire migliori opportunità a tutte e tutti.

I percorsi proposti nascono dall'osservazione del mutato contesto in cui oggi si muovono educatrici e insegnanti e dall'analisi dei bisogni formativi necessari per far fronte alle complessità che chi opera tutti i giorni nei servizi educativi e scolastici capitolini si trova ad affrontare.

La sempre maggiore presenza di bambine e bambine provenienti da famiglie con background migratorio o di recente immigrazione (circa il 13% del totale, con forte differenziazione territoriale), insieme all'aumento registrato nell'ultimo decennio, in particolare nelle sezioni delle scuole dell'infanzia capitolina (85% in più

rispetto all'anno scolastico 2011/2012, il 6% del totale), di piccoli e piccole alunni/e con disabilità o con bisogni educativi speciali, rendono prioritario un investimento formativo per tutto il personale sul tema dell'inclusione, affinché fin dalla primissima infanzia nessuno/a sia escluso/a o lasciato indietro, ma tutti/e siano posti nelle condizioni di sviluppare appieno le proprie potenzialità cognitive e sociali.

La sfida dell'inclusione va di pari passo con quella della parità e della prevenzione della violenza sulle donne: a partire dai primissimi anni di vita, occorre costruire ambienti educativi non discriminanti e in grado di consentire il pieno sviluppo delle singole identità, capaci di decostruire gli stereotipi di genere e di educare ciascuno e ciascuna alla capacità di mettersi in relazione con sé stessi/e e con gli/le altri/e, a saper esprimere, riconoscere, controllare e comunicare le proprie emozioni, ascoltare, mettersi dal punto di vista dell'altro/a, sviluppare e apprendere un alfabeto socio-emotivo.

È su questa linea che è importante identificare, all'interno della comunità educante, quali stereotipi impliciti (culturali, sociali, di genere) orientino le pratiche educative, le aspettative e i linguaggi. Lo stereotipo è un falso concetto classificatorio che semplifica, riduce e cristallizza la realtà, piuttosto che comprenderla nella sua specificità. Pertanto, chi ha una responsabilità educativa ha il dovere di approcciarsi alle diverse realtà sociali e culturali con uno stile comunicativo e relazionale aperto e avere una profondità di analisi, di osservazione e di ascolto.

I due anni di pandemia e le restrizioni dovute all'emergenza covid-19 hanno imposto un'accelerazione nel ripensamento del rapporto fra l'educazione e gli ambienti in cui essa si svolge, confermando la centralità del ruolo che lo spazio assume nel processo educativo, nella convinzione che la qualità delle strutture, la scelta dei materiali e il modo con cui i bambini e le bambine possono fruirne vada di pari passo alla qualità dell'apprendimento. Urge soprattutto concepire gli spazi esterni non più come una pertinenza delle nostre strutture, ma come spazio educativo a tutti gli effetti, che va pensato e organizzato in continuità con il progetto educativo proposto.

L'Amministrazione ha come obiettivo formativo, quindi, di promuovere un cambiamento di pensiero, proponendo al personale educativo e scolastico di confrontarsi con nuovi approcci relazionali e metodologici e saper interpretare nuove configurazioni, ambienti e realtà familiari. Il cambiamento è una condizione che investe quotidianamente educatrici/ori/insegnanti e richiede una notevole capacità di adattamento nel saper osservare e comprendere il contesto in cui ci si trova immersi, cercando di guardare oltre le consuetudini.

Questo cambiamento di pensiero è condicio sine qua non per l'inclusione di tutti i bambine/i straniere/i e/o con background migratorio, nonché per l'integrazione delle bambine/i con disabilità, al fine di sviluppare le loro potenzialità cognitive e sociali.

Se è vero che le diseguglianze si combattono soprattutto offrendo le migliori opportunità di crescita a tutte e tutti, è altrettanto vero che serve ingaggiare, in quest'ambiziosa sfida, tutti i soggetti che agiscono sulla formazione dei bambini e delle bambine, rinsaldando il legame fra gruppi educativi, famiglie e istituzioni, con l'obiettivo di costruire sinergia e corresponsabilità nella progettazione e attuazione dei percorsi educativi.

Sulla base dell'indirizzo politico delineato, il nuovo Piano di formazione focalizza l'attenzione sulle sotto indicate 4 tematiche; le prime due delle quali sono obbligatorie, mentre la terza dovrà essere individuata, a scelta collegiale, tra le due ulteriori proposte. Ciascun Gruppo educativo/Collegio docenti dovrà individuare annualmente la tematica da affrontare.

1. *De-costruire gli stereotipi di genere ed educare alle emozioni e alle relazioni;*
2. *La sfida dell'inclusione: come rispondere ai bisogni educativi speciali;*
3. *Relazione e stili comunicativi con i bambini e le bambine, le famiglie e i/le colleghi/e;*
4. *Lo spazio come terzo educatore: outdoor education e progettazione degli spazi interni, cura dei materiali e degli allestimenti.*

La progettazione educativo/didattica e la continuità 0-6 anni sono considerati elementi trasversali alle tematiche in elenco; il percorso formativo individuato da ciascun Gruppo dovrà tracciare la strada di un apprendimento trasformativo che si consoliderà nel triennio 2023/2026.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione delle ore, i gruppi formativi potranno individuare la modalità ritenuta maggiormente favorevole alla realizzazione degli obiettivi e delle finalità indicate nel presente Piano

di aggiornamento, condividendo la possibilità di fruire “a distanza” i sotto indicati momenti formativi, quale modalità che lascia inalterata l’efficacia e la qualità della formazione stessa sulla base dello specifico indirizzo progettuale che il gruppo vorrà dare alla tematica da affrontare.

La conduzione dei gruppi formativi è affidata a formatori esperti che affronteranno la tematica individuata dal gruppo formativo, con l’obiettivo di sostenere il personale nella capacità di agire nell’ambito delle scelte progettuali, attraverso un’apertura culturale, capacità di analisi, osservazione e ascolto.

In quest’ottica il nuovo piano di aggiornamento vuole rappresentare anche un ulteriore approfondimento del lavoro collegiale del personale educativo e scolastico quale strumento per rafforzare la corresponsabilità educativa, armonizzare le scelte metodologiche, identificare e ripartire le funzioni diverse in una logica di complementarità, unitarietà e integrazione.

Affrontare le tematiche delineate, confrontandosi con i nuovi approcci relazionali che scaturiscono dai cambiamenti della società, è una modalità che attiva anche il confronto con i colleghi e il modo di porsi di ciascuno nei confronti degli stereotipi e delle disuguaglianze.

In ragione di ciò, la costruzione della collegialità, volta alla progettazione educativo/didattica, è concepita nel senso di considerare ogni gruppo di lavoro come una comunità di pratiche finalizzata a ragionare nella consapevolezza che l’apporto professionale di ciascuno rappresenti una risorsa all’interno del gruppo che, partendo da questo presupposto, possa condurre alla costruzione dell’identità di ciascun servizio.

Scelta, condivisione, motivazione, e trasversalità sono gli elementi portanti del modello cooperativo, che si fonda sulla ricerca di un delicato equilibrio tra motivazioni individuali, anche divergenti, e bisogni collettivi del gruppo finalizzati alla costruzione della progettualità del servizio attraverso un lavoro coordinato, atto a ridefinire spazi e tempi didattici sviluppando una capacità di verifica e controllo efficace di tutte le variabili, interne ed esterne al processo educativo, adottando scelte progettuali consapevoli e intenzionali, attraverso il modello cooperativo.

Per tali ragioni, il Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale, nei mesi di maggio e giugno 2023, ha pianificato e organizzato quattro eventi seminariali presso l’Acquario Romano, volti ad introdurre le 4 tematiche oggetto di formazione del Piano di Aggiornamento per il triennio 2023/2026. I seminari di avvio, rivolti a tutto il personale educativo e scolastico, hanno previsto la partecipazione in presenza di una parte rappresentativa del personale, circa 250 persone ad evento, per un totale di 1.000 partecipanti in presenza e per tutti gli altri a distanza con il collegamento streaming, utilizzando il canale YouTube dedicato. Questa modalità di erogazione ha consentito la visione dei seminari in modalità asincrona anche al personale educativo e scolastico che, per qualsivoglia ragione, non ha potuto seguire il webinar in diretta o in presenza.

Oltre alle tematiche sopra delineate, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d’intesa con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (D.G.C. n.124/2021), ai sensi del Decreto Ministeriale 346 del 4/8/2014, tutte le insegnanti delle scuole dell’infanzia capitoline vengono formate sulla tematica dell’educazione stradale, nell’ambito del Progetto *La buona strada della sicurezza*, in continuità con la formazione già avviata nelle scuole dei Municipi XI – XII – XIII – XIV nell’anno 2021/2022. Nell’anno scolastico 2022/2023, il percorso formativo è stato rivolto alle/gli insegnanti delle scuole dell’infanzia dei Municipi I – II – IX – X – XV; l’anno 2023/2024, iniziato ad ottobre 2023, coinvolge le/gli insegnanti delle scuole dei restanti municipi.

Le ore di aggiornamento obbligatorio annuali sono pari a n. 20 per ciascun insegnante ed educatore sia di ruolo che a tempo indeterminato.

È stato previsto, inoltre, uno specifico percorso formativo per l’imminente assunzione del personale preposto al coordinamento dei servizi, in quanto responsabile delle strutture educative e scolastiche, al fine di potenziarne le competenze organizzative e gestionali.

SEZIONE 4) Monitoraggio

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che Roma Capitale prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1) Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine Roma Capitale ha previsto la costituzione di un tavolo permanente dei responsabili delle sezioni del PIAO. L'intento è di creare una sorta di cabina di regia in cui i responsabili delle sezioni del PIAO, nonché il Nucleo Indipendente di Valutazione, siano chiamati a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi e strumenti a disposizione, sia in fase di programmazione che di monitoraggio.

Il Comune, in considerazione della struttura organizzativa estremamente complessa, nelle more dell'istituzione del predetto tavolo permanente, affida tali compiti ai Dirigenti Responsabili delle diverse aree e settori organizzativi in ragione delle rispettive competenze.

L'attività di controllo svolta dai predetti servizi è coordinata dalla Direzione Generale con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione.

4.2) Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti attualmente coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

Sezione / Sottosezione	Soggetto che sovrintende il controllo	Modalità
Valore Pubblico	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
Performance	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica semestrale</i>
Rischi Corruttivi e Trasparenza	<i>RPCT</i>	<i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure</i>
	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica annuale rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i>
Struttura Organizzativa	<i>Direzione Generale con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
Lavoro Agile	<i>Nucleo di Valutazione con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
Programmazione dei Fabbisogni del Personale	<i>Nucleo di Valutazione con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i>