

ROMA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027



Approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 79 del 13 marzo 2025

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.....	19
1.2.2.1) Gli Enti Controllati	22
SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.....	26
2.1) Valore Pubblico	27
2.1.1) L'albero delle priorità strategiche	27
2.1.2) Stato di attuazione del programma e focus su priorità politiche.	28
2.1.3) La programmazione strategico-operativa 2025 – 2027	28
2.1.4) Il Valore Pubblico di Roma Capitale	31
2.1.5) Gli obiettivi prioritari di valore pubblico	40
2.2) Performance	87
2.2.1) Il Piano della <i>performance</i> di Roma Capitale	87
2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza	93
2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno	93
2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione e modello organizzativo	94
2.3.3) Mappatura dei processi e valutazione del rischio	97
2.3.4) Le misure di prevenzione.....	98
2.3.5) Monitoraggio sull'attuazione delle misure.....	115
2.3.6) Tabelle di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione	116
2.3.7) Trasparenza.....	119
SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano	127
3.1) Struttura organizzativa	128
3.2) Organizzazione del Lavoro Agile	132
3.2.1) Sintesi delle disposizioni sul lavoro a distanza	132
3.2.2) Livello di attuazione	133
3.2.3) Situazione attuale e prospettive.....	136
3.2.4) Disciplina transitoria.....	138
3.2.5) Soggetti coinvolti nell'organizzazione e nello sviluppo del lavoro a distanza	138
3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale	139
3.3.1) Quadro normativo di riferimento	139
3.3.2) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale	141

3.3.3) La pianificazione del fabbisogno di personale triennio 2024-2026.....	144
3.3.4) Programmazione del fabbisogno per il triennio 2025-2027 e strategia di copertura del fabbisogno.....	144
3.3.5) La spesa per il personale.....	147
3.3.6) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni.....	149
3.4) la Formazione del Personale	171
3.4.1) La Formazione del Personale Educativo e Scolastico	214
SEZIONE 4) Monitoraggio	218
4.1) Governance del PIAO	219
4.2) Monitoraggio del PIAO	219

Allegati al PIAO 2025 - 2027

- Allegato 2.1.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2025 – 2027
- Allegato 2.1.2) Elenco degli obiettivi strategici ex art. 19 CCDI dirigenza Roma Capitale
- Allegato 2.2) Piano degli Obiettivi gestionali di Roma Capitale 2025 – 2027
- Allegato 2.3) Allegati alla sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
- Allegato 3.2) Allegati al Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025 – 2027

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 governare 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 pubblicino nel proprio sito internet istituzionale;
- lo pubblicino 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.

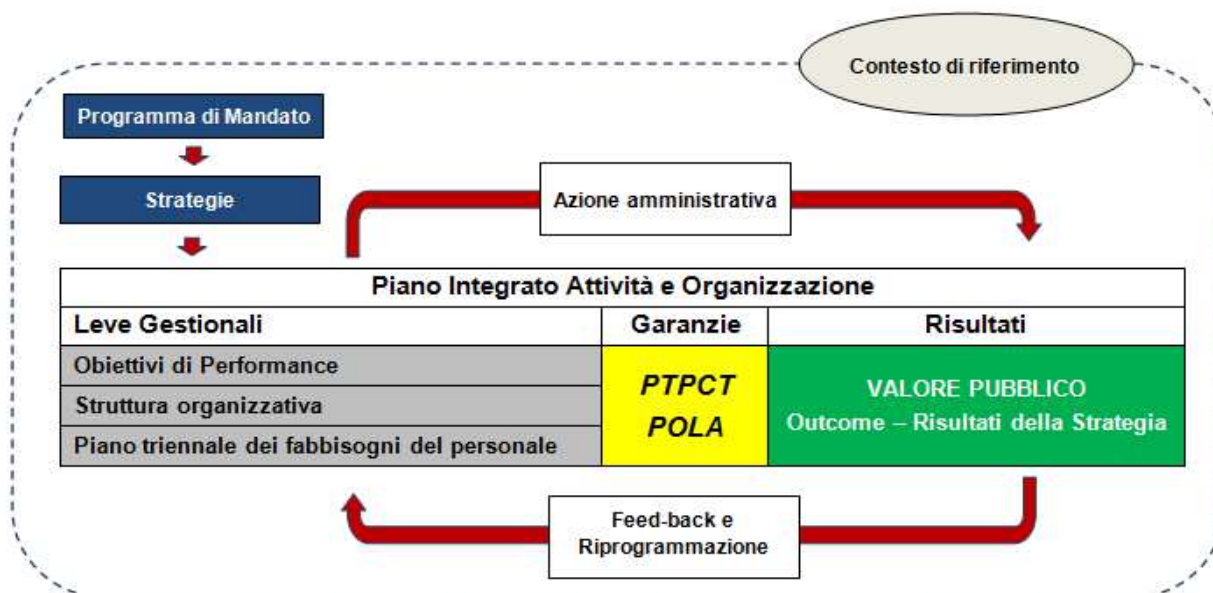
Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

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

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 presenta un'estensione di 1.287 Km² con n. 2.810.024 cittadini iscritti in anagrafe al 31 dicembre 2023 (dato di riferimento 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.

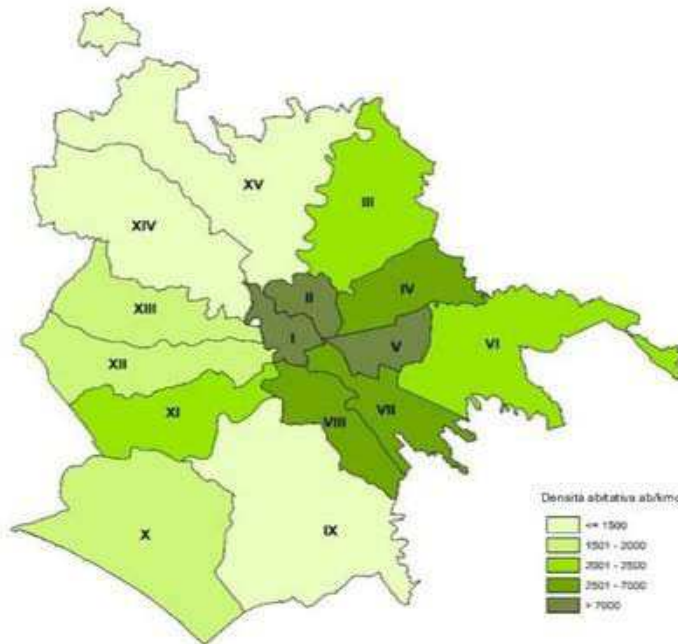
In seguito all'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, nel 2013, e alla successiva deliberazione di Assemblea Capitolina n. 11/2013, si è verificata, tuttavia, una ridefinizione delle delimitazioni territoriali dei Municipi, nonché una riduzione del numero degli stessi (da 19 a 15).

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 2023, uno sfruttamento pari a 30.452 ettari, facendo registrare il valore più elevato, superiore ad altre città italiane, quali Torino, Napoli e Milano (Rapporto Inspra 2024).

Il territorio capitolino presenta, inoltre, una densità abitativa pari a 2.183 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 31.12.2023, è pari a 2.810.024 unità, dato in decremento dello 0,1% rispetto al 2022; 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 (313.164 abitanti; 11,1% della popolazione romana), mentre il meno popoloso è l'VIII (128.048 abitanti; 4,6%).

Le famiglie anagrafiche, al 31.12.2023, sono circa 1.377.554 con una leggera preponderanza dei celibi/nubili (47,2 %) rispetto ai coniugati/e (41,3%), vedovi (6,9%), divorziati (4,5%); 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 2023, al 46%.

A tal proposito, a livello territoriale, è il Municipio I (59,8%) a far registrare un valore superiore alla media delle famiglie monocomponente, quello più basso appartiene, invece, al Municipio VI (38,9%).

In termini di età, invece, la popolazione romana registra una media di 46,8 anni e un indice di vecchiaia pari a 199,7, (ovvero, per 100 bambini, di età compresa tra 0 e 14 anni, si contano circa 199 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 105,8) e la netta preponderanza del contingente femminile dai 65 anni in su (rapporto di mascolinità oltre i 65 anni pari a 73,1).

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 57,3).

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 286,9 risulta essere il più vecchio (seguito da VIII, XII e II); quello più giovane il Municipio VI, con 122,3 (seguito da X, IX, XIV e XV).

In termini di "tasso generico di natalità", invece, la percentuale risulta del 5,9‰, con un dato riguardante i nati vivi pari a 16.603, di cui il 51,4% maschi e il 48,6 % femmine.

Al contempo, prendendo in esame il dato più aggiornato disponibile (ossia al 31.12.2023), il tasso generico di mortalità risulta essere pari all'11,6‰; nello specifico il numero dei decessi dei residenti a Roma ammonta a 32.713 (rispetto ai 35.250 del 2022).

Rapportando tale dato con il fattore "anagrafico", emerge che l'87,2% dei decessi è legato alla popolazione di età pari o maggiore a 65 anni, il 44%, invece, alla popolazione di età pari o maggiore a 85 anni; solo il 2,3% dei deceduti risulta avere meno di 45 anni.

A livello municipale, i tassi di mortalità si attestano tra l'11,1% del Municipio VII e il 5% del XV; in termini di popolazione, invece, il Municipio VII, il più numeroso della Capitale, registra il maggiore livello di mortalità assoluta (2.924 decessi), mentre il XV il minore (1.324 decessi).

Popolazione straniera residente

La popolazione straniera iscritta in anagrafe a Roma al 31.12.2023, con un'incidenza del 13,9 % sul totale dei residenti, ammonta a circa 390.711 unità; tale percentuale, in lieve crescita rispetto al 2022 (in cui era 13,7 %), 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 (54%) rispetto a quella maschile (47%).

Nel dettaglio, nel 2023, è proseguita la crescita degli indici di "vecchiaia della popolazione straniera residente a Roma", registrando il 62,8% (rispetto al 57,9% nel 2022) e di "dipendenza demografica", pari al 27,2% (rispetto a 27% nel 2022).

Analizzandone, invece, la provenienza geografica, si evince come, nel 2023 quasi la metà degli stranieri residenti nella Capitale provenga dal continente europeo (41,6%) e in particolare dalla Romania, da cui arrivano 84.762 persone (pari al 21,7% della popolazione straniera).

Si registra, inoltre, una percentuale del 35% relativa alla popolazione asiatica (nello specifico filippini, bangladesi e cinesi), che ammonta a 136.671 individui, in aumento in confronto ai 134.301 del 2022.

Mostra, inoltre, un incremento, rispetto all'anno precedente (in cui era pari a 48.388), la quota dei cittadini africani, pari al 12,5%, con 47.388 persone.

Tra i cittadini americani, che costituiscono il 10,8% degli stranieri iscritti in anagrafe, il gruppo più numeroso è invece rappresentato dai sudamericani ed in particolare dalla comunità peruviana con 13.576 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 45.716 individui, quello meno numeroso nell'VIII (15.043).

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 21,4 %, 20,1% e 18,9% del totale), mentre l'incidenza minore nei municipi IX, III e IV (rispettivamente 8,7%, 9,5% e 10,5%).

La dimensione socio-economica

Nel corso del 2023 si registra una spesa media mensile per consumi delle famiglie residenti in Italia pari a 2.738 euro in valori correnti, arrivando così, rispetto ai 2.625 euro dell'anno precedente, ad una crescita pari al +4,3%.

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 2024-2025", fornisca una previsione di crescita del PIL italiano pari al +0,5% nel 2024 e al + 0,8% nel 2025, mostrando una crescita rispetto al 2023.

Parimenti, gli investimenti fissi lordi risultano in debole crescita nel 2024 (+0,4% rispetto al +8,7% dell'anno precedente) a causa del venire meno degli incentivi fiscali all'edilizia; difatti, l'effetto della fine di questi ultimi potrebbe essere ancora ampio nel 2025 quando, nonostante la spinta positiva derivante dall'attuazione delle misure previste dal PNRR e dalla riduzione dei tassi di interesse, il tasso di crescita degli investimenti risulterebbe pari a zero.

In aggiunta, si sottolinea come la domanda interna sarà trainata principalmente dai consumi privati (+1,1% nel 2025 dopo il +0,6% del 2024).

La componente più dinamica della domanda interna, osservata nel 2024, è, invece, da considerarsi la spesa delle famiglie residenti per i consumi privati che continuano ad essere sostenuti dal rafforzamento del mercato del lavoro, nonché dall'incremento delle retribuzioni in termini reali.

Si assiste, inoltre, nel 2024, ad una vivace dinamica dell'occupazione, misurata in termini di unità di lavoro (ULA), che risulterebbe notevolmente superiore (+1,2%) rispetto a quella del Pil; tali differenti dinamiche si riallineerebbero nel 2025 (+0,8% per Pil e unità di lavoro).

Difatti, i miglioramenti sul mercato del lavoro favorirebbero nel 2024 una forte riduzione del tasso di disoccupazione (6,5% nel 2024, in confronto al 7,5% del 2023), cui seguirebbe una ulteriore, leggera riduzione per l'anno successivo (6,2%).

A tal proposito, in base al "Report trimestrale aprile 2019 – dicembre 2023 dell'INPS", esaminando la distribuzione regionale delle persone coinvolte nel Reddito e nella Pensione di cittadinanza, risulta che nell'anno 2023 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 47 persone interessate ogni mille abitanti (in linea con il valore medio nazionale di 49).

Proseguendo ed ampliando l'analisi occupazionale, confrontando l'ultimo dato disponibile al 31.12.2023, si riscontra nell'area romana un numero di occupati pari a 1 milione 221mila (dato ancora inferiore a 1 milione 222mila del 2019).

In particolare, il livello del tasso di occupazione (nella fascia 15-64 anni) risulta in crescita rispetto all'anno precedente (67,7% rispetto al 65,5% del 2022). Nel dettaglio, la percentuale femminile risulta pari al 62,2% a fronte del 73,5% della quota maschile (in lieve aumento rispetto al 61% e al 70,2% del 2022).

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 2022-2023						
Riferimento territoriale	2022			2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Roma Capitale	70,2	61,0	65,5	73,5	62,2	67,7
Città metropolitana di Roma	70,4	57,1	63,6	72,8	58	65,3
Regione Lazio	69,7	54,1	61,8	71,5	55,1	63,2
Italia	69,2	51,1	60,1	70,4	52,5	61,5

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, al 31.12.2023, la seguente situazione:

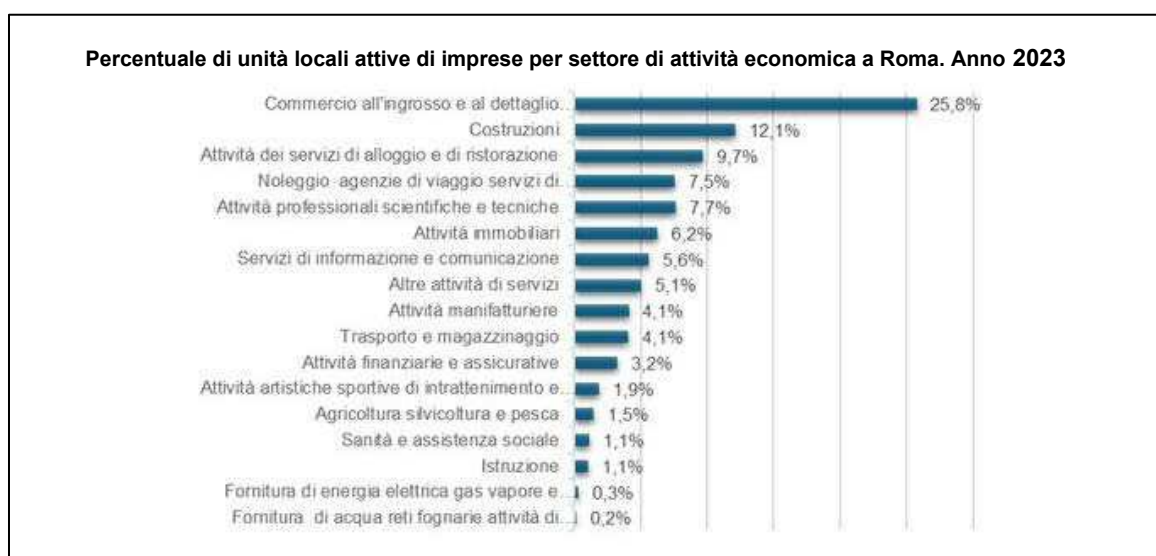
	Anno 2022	Anno 2023	Variazione
Stock unità locali registrate	381.836	378.500	-0,87%
Stock unità locali attive	278.096	280.581	0,89%

Dal confronto tra le quindici aree, emerge come nel Municipio I si concentri la maggior parte delle imprese registrate, ossia 71.477, pari a un quinto di quelle presenti a Roma (19,4%).

A seguire, il Municipio II con 44.082 imprese (12%) e i Municipi VII (38.059 unità locali registrate; 10,3%) e V (24.512 unità locali registrate; 6,7%).

In queste quattro zone si colloca anche il numero maggiore di imprese attive sul territorio: Municipio I (49.964; pari al 18,3%) e Municipio II (29.817 unità locali attive; 10,9%), nonché VII (28.403; 10,4%) e V (19.438; 7,1%).

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.



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

Il Turismo

L'anno 2023 – dato disponibile più aggiornato - ha rappresentato per la Capitale un'importante ripresa, arrivando a migliorare i risultati del 2022 e addirittura del 2019 (quest'ultimo da prendere a modello in quanto precedente alla pandemia).

Nello specifico, secondo l'ultimo dato dell'Ente Bilaterale Turismo del Lazio (EBTL), gli arrivi complessivi negli esercizi alberghieri e le residenze turistiche alberghiere (RTA) della Capitale, al 31.12.2023, sono stati 13.767.073 con un incremento del 147,94%, mentre le presenze turistiche 31.494.609, in crescita del 46,13%.

Esaminando, invece, i dati relativi agli esercizi ricettivi complementari di Roma, si evidenzia, rispetto al 2022, un decremento del -24,94% negli arrivi (7.255.493) ed una crescita del 34,19% in termini di presenze (17.692.846).

Nel complesso, dunque, la domanda totale, per l'anno 2023, fornisce i seguenti risultati: 21.022.566 arrivi e 49.187.455 presenze, crescendo rispettivamente del 38,14% e del 41,60% in relazione al 2022.

Medesimo andamento positivo se si confrontano questi dati con quelli dell'anno 2019: si riscontra, difatti, una crescita dell'11,05% per gli arrivi e del 9,49% per le presenze.

In un'ottica più dettagliata, l'anno 2023 ha segnato, inoltre, un'ulteriore ripresa del turismo straniero a Roma, con 8.760.143 arrivi e una crescita del 21,33% rispetto all'anno precedente (7.219.961); si riscontra una tendenza positiva anche sul fronte delle presenze (21.851.147), con un incremento del 24,71% sul 2022 (17.522.055).

In flessione, invece, la quota di turismo italiano. In particolare, nel 2023, gli arrivi sono stati 5.006.930, mostrando un decremento del -33,63% rispetto al 2022 (7.544.043), così come le presenze, pari a 9.643.462, con una contrazione del -39,68% sull'anno precedente (15.986.452).

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 2023

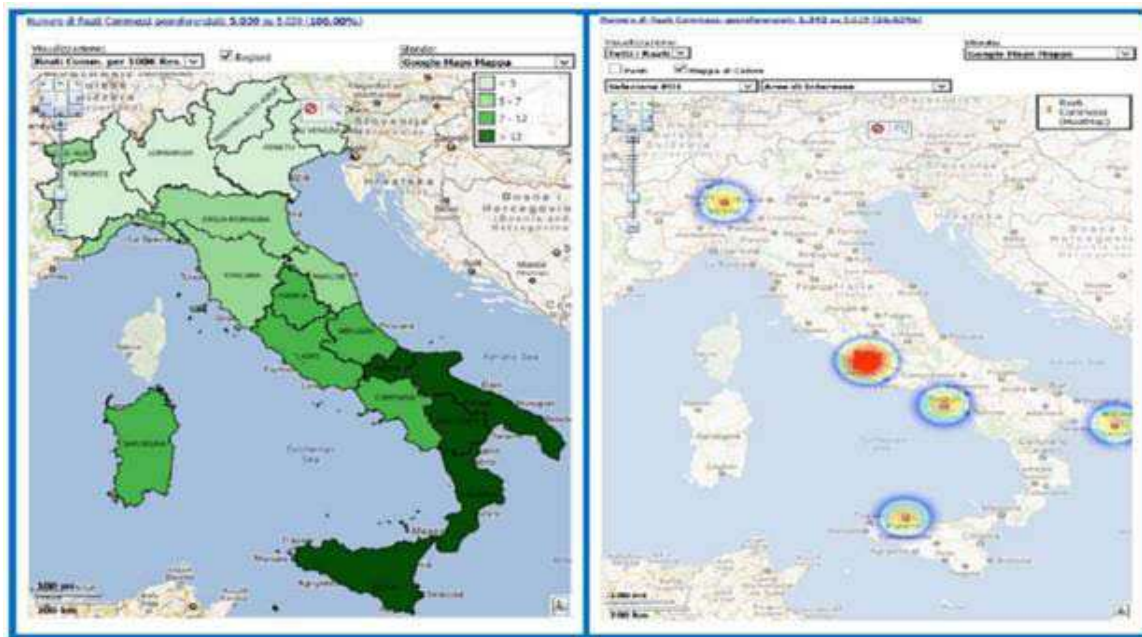
(Dati di fonte SDI/SSD)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var % 2004 - 2023
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	151	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-55,8%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 343 bis c.p.)	414	359	361	386	463	450	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	296	205	-50,5%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 315 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	254	274	-5,8%
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	966	658	-35,2%

Fonte: Report "I reati corruttivi (maggio 2024)". 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 2021 al 31 dicembre 2023, si ottiene un valore medio nazionale di 8,31 eventi per 100.000 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 meridionali, con spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Napoli, Palermo e Bari) e soprattutto nella Città metropolitana di Roma Capitale.

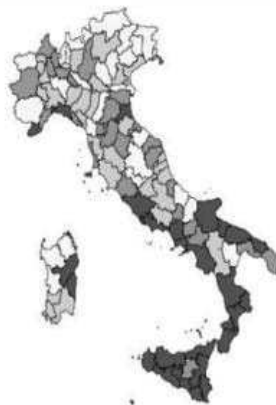


Fonte: Report “I reati corruttivi (maggio 2024)”. Ministero dell’Interno - Dip. Pubblica Sicurezza, Dir. Centrale Polizia Criminale-Servizio Analisi Criminale

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.



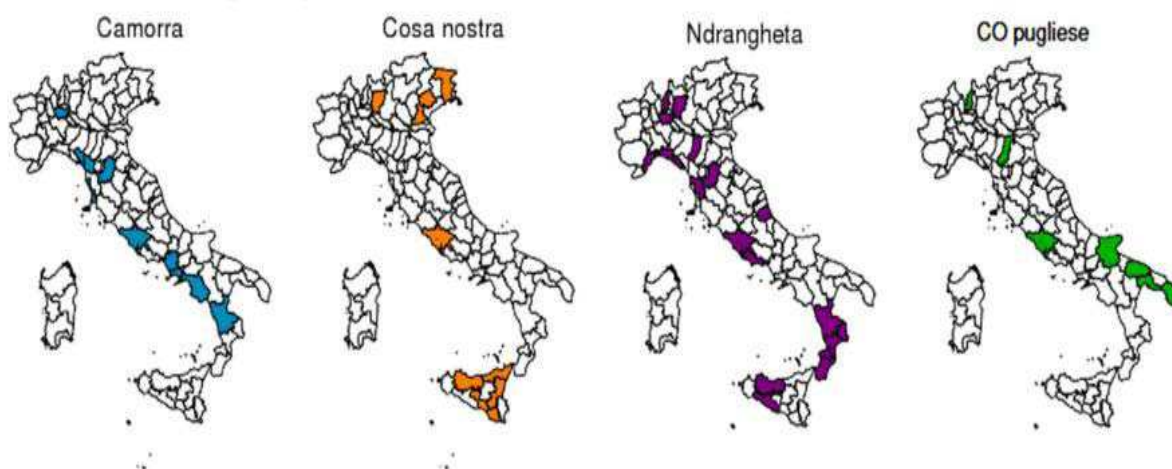
Fonte: Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) /La criminalità organizzata in Italia: un’analisi economica-Banca d’Italia N.661-- dicembre 2021

la figura soprastante 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 (chiari) sono caratterizzate da valori più elevati (bassi) dell'indice di presenza mafiosa.

In un altro studio Bankitalia analizza le dinamiche economiche, patrimoniali e finanziarie delle imprese infiltrate dalla criminalità organizzata (CO) in Italia, con lo scopo di identificarne gli elementi caratteristici della gestione e dell'operatività. Il lavoro offre un contributo originale utilizzando un campione di aziende controllate quasi con certezza dalla CO.

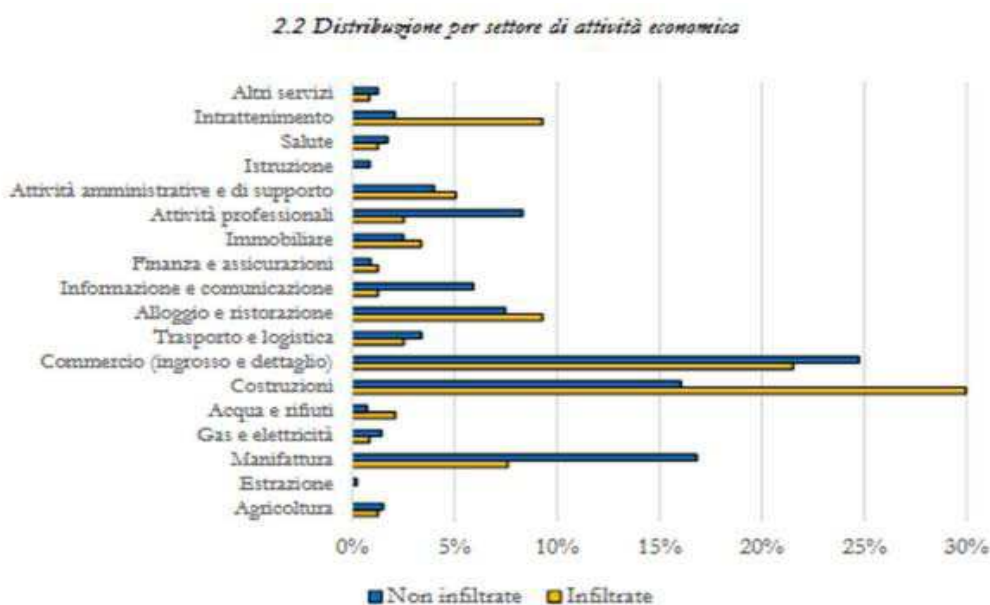
Anche da questo studio emerge che nella provincia di Roma sono presenti le diverse consorterie mafiose (Figura 1).

Figura 1) Distribuzione provinciale delle imprese infiltrate per consorteria mafiosa



Fonte: Banca d'Italia-UIF Quaderni dell'antiriciclaggio N. 17 - Il profilo finanziario delle imprese infiltrate dalla criminalità organizzata in Italia – marzo 2022

Le imprese infiltrate del campione risultano più presenti nel commercio, nella ristorazione, nell'intrattenimento e nell'edilizia (Figura 2.2.), settori particolarmente diffusi nella Capitale.



Fonte: Banca d'Italia-UIF Quaderni dell'antiriciclaggio N. 17 - Il profilo finanziario delle imprese infiltrate dalla criminalità organizzata in

Secondo quanto emerge dalla Relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia, il secondo semestre 2023 non ha fatto registrare variazioni significative del quadro complessivo della Città Metropolitana di Roma.

Si conferma la complessità del contesto criminale romano, in cui organizzazioni mafiose radicate sul territorio e pericolose compagini autoctone, principalmente attive nei circuiti del narcotraffico, si dedicano stabilmente alla ricerca delle più sofisticate forme di cooperazione ed equilibrio pacifico, nella consapevolezza diffusa che a una riduzione dei contrasti corrisponde una massimizzazione di profitti e, al contrario, l'accentuarsi della conflittualità diminuirebbe sensibilmente le opportunità di guadagno e di ampliamento degli obiettivi prefissati.

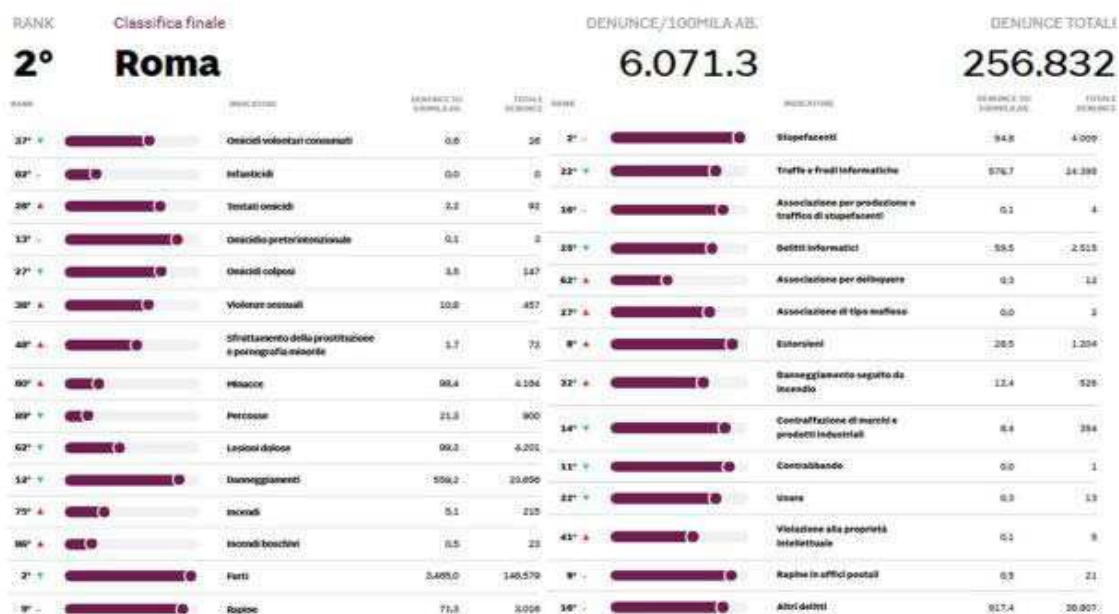
Significative sono le affermazioni del Ministro della Giustizia contenute nella "Relazione sull'Amministrazione della Giustizia (Anno 2023)" nella quale si evidenzia come che la "transizione digitale" del sistema dei contratti pubblici, oltre a perseguire l'obiettivo di semplificare e velocizzare le procedure delle commesse pubbliche, costituisce una concreta ed efficace misura di prevenzione della corruzione.

La digitalizzazione dell'intera procedura dei contratti pubblici consente, infatti, trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività, in modo da assicurare il rispetto della legalità.

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 salire al 2° posto in generale con una particolare presenza di denunce per furti, estorsioni e spaccio di droga.

I delitti più frequenti nella provincia di Roma

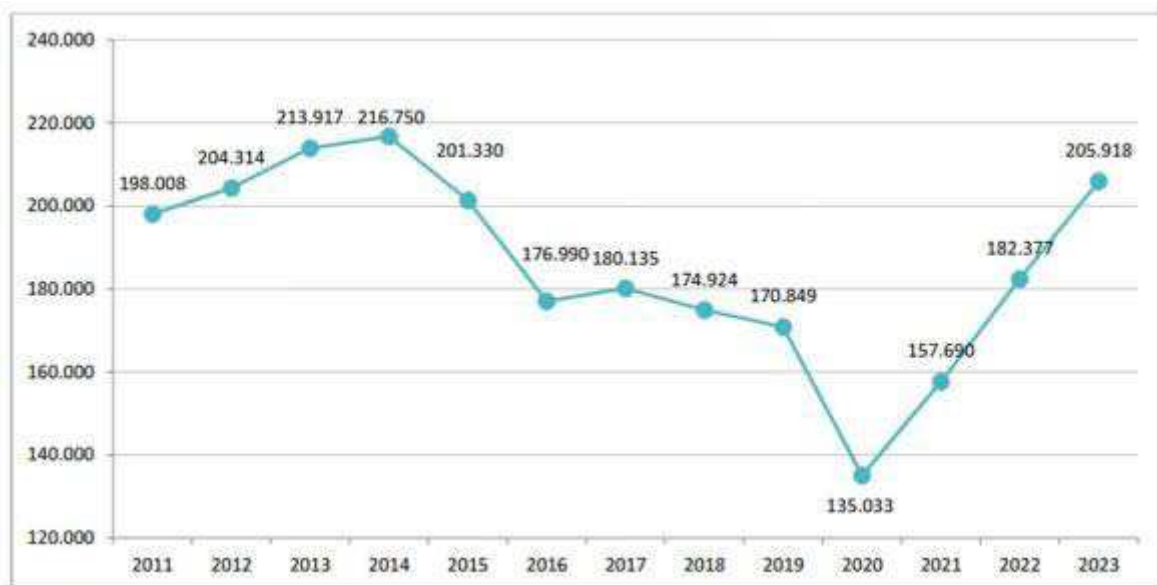


Fonte: Indice di criminalità 2023, elaborazione Sole24 ore (<https://lab24.ilssole24ore.com/indice-della-criminalità>)

I delitti a Roma

Nel 2023 i delitti denunciati, avvenuti nel territorio di Roma Capitale, sono stati 205.918. L'andamento del fenomeno non risulta costante nel tempo. Dopo il valore più basso rilevato nel 2020, probabilmente influenzato dall'emergenza sanitaria, negli ultimi tre anni (2021-2023) si registra un incremento progressivo.

Delitti denunciati all'autorità giudiziaria a Roma Capitale. Anni 2011- 2023

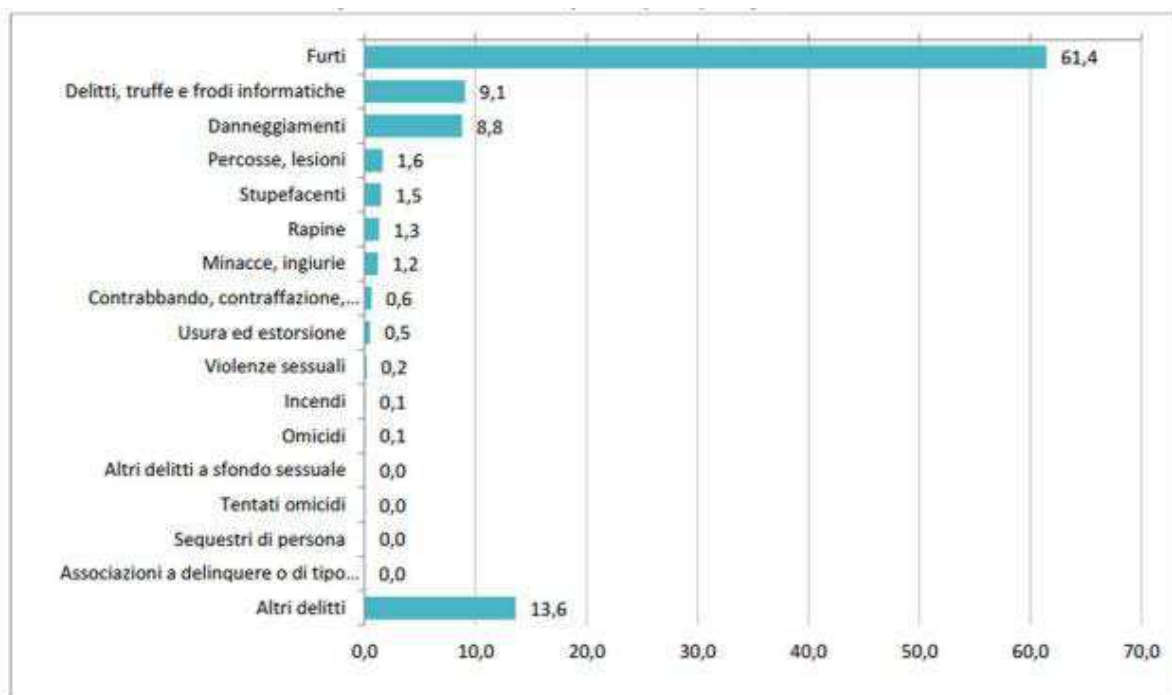


Fonte: Elaborazioni Ufficio di statistica di Roma Capitale su dati ISTAT

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

Nel corso del 2023, i delitti maggiormente denunciati sono stati i furti (61,4%), a seguire i delitti, le truffe e le frodi informatiche (9,1%) e i danneggiamenti (8,8%)

Delitti denunciati all'autorità giudiziaria a Roma Capitale, per tipologia di delitto. Anno 2023

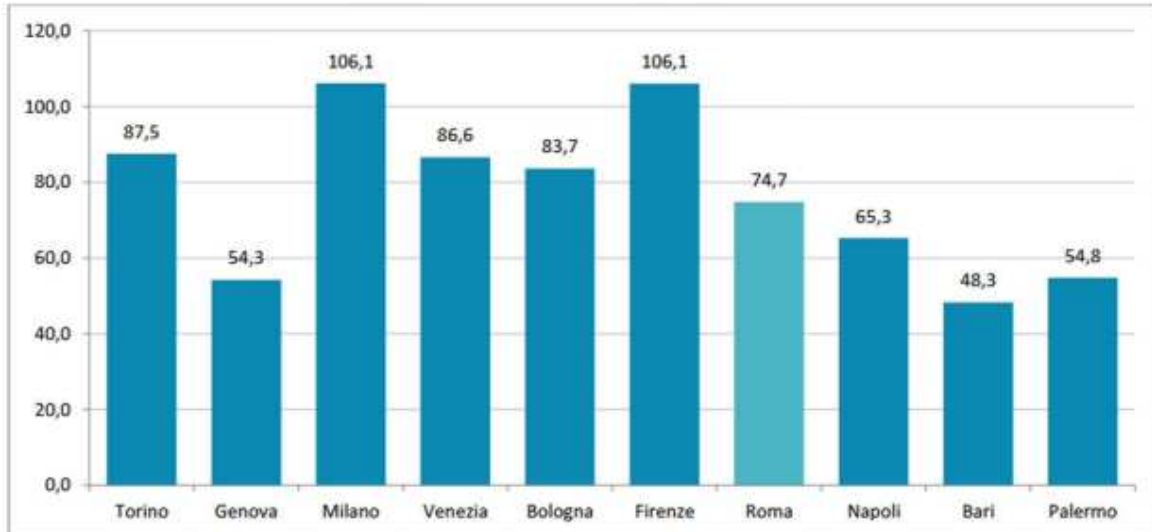


Fonte: Elaborazioni Ufficio di statistica di Roma Capitale su dati ISTAT

(*) 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 2023 si osservano per i comuni di Milano (106,1), Firenze (101,1) e Torino (87,5), mentre per Roma Capitale il tasso è di 74,7 ogni 1000 abitanti.

Tasso di delittuosità () per 1.000 abitanti nei principali comuni italiani. Anno 2023**



Fonte: Elaborazioni Ufficio di statistica di Roma Capitale su dati ISTAT

(**) Tasso calcolato come rapporto tra delitti denunciati 2023 e popolazione media tra quella al 31/12/2022 e 31/12/2021 per 1000 abitanti

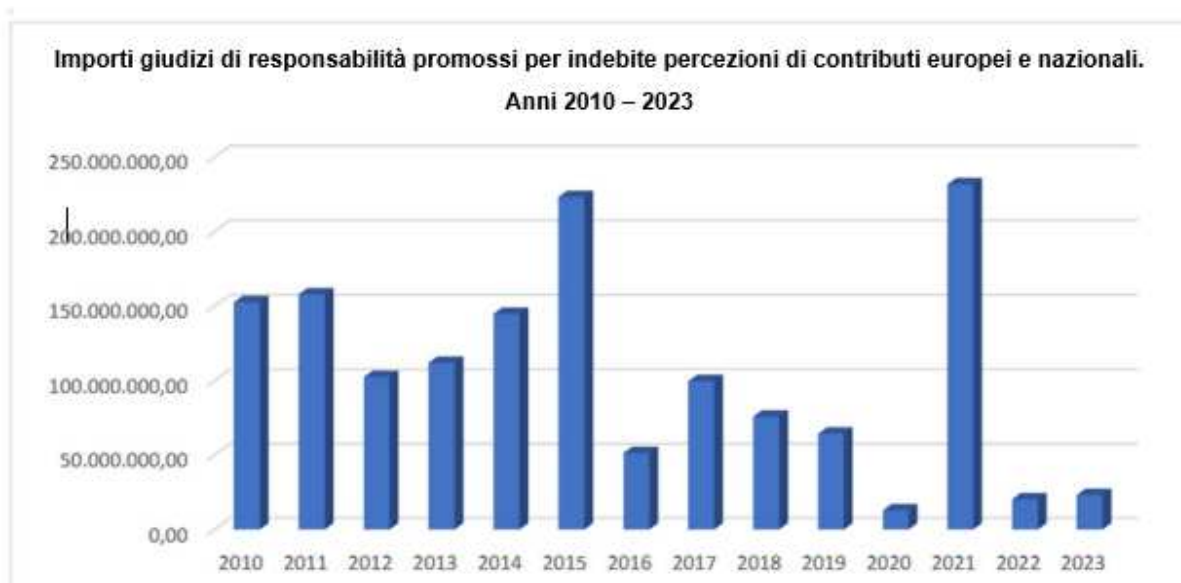
Danno erariale

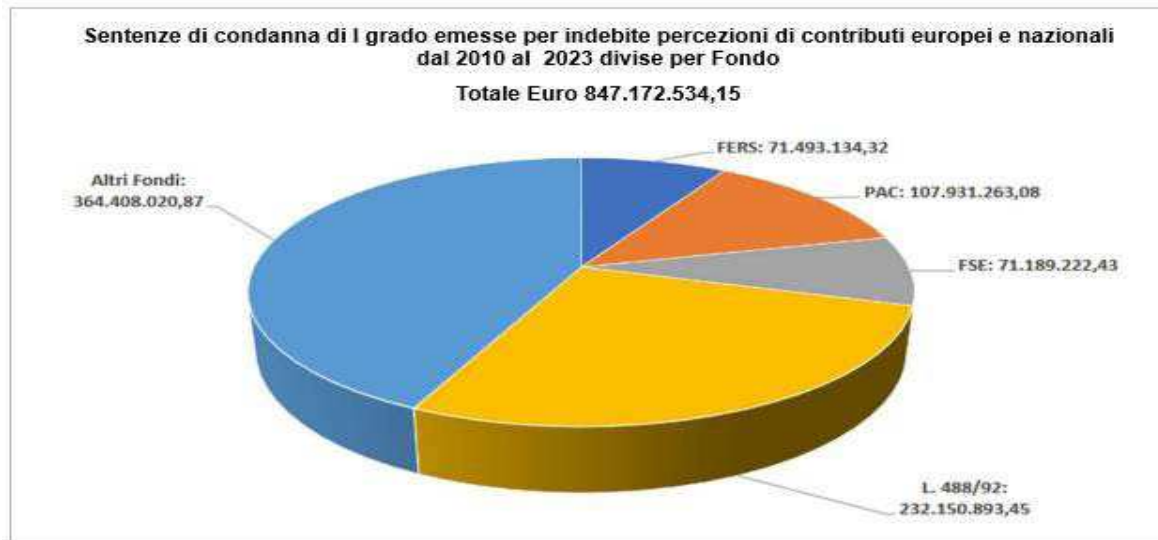
Nel presente aggiornamento si vuol dare contezza, anche, delle principali azioni di responsabilità per danno all'erario attivate dalla Corte dei conti (dati statistici aggregati su base regionale).).

Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio	Citazioni anno 2023 n. 89	% ripartizione territoriale 8,39%	Importo danno richiesto € 104.860.052,79
---	-------------------------------------	---	--

Nella Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 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).





Fonte: [Corte dei Conti-Cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2024- Procura Generale](#)

In relazione agli illeciti che si verificano nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza, la stessa Corte ha già avvertito che l'enorme quantità di risorse distribuite comporta un corrispondente incremento quantitativo delle frodi e delle irregolarità. Le Procure regionali della Corte dei conti hanno in corso istruttorie per diverse fattispecie illecite, collegate all'attuazione dei progetti PNRR.

1.2.1.2) 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 2023 l'Italia conferma il punteggio dell'anno precedente ma perde una posizione nella classifica globale oggetto della misurazione, scendendo al 42° posto con il punteggio di 56, ancora sotto la media europea (65 punti). Il nostro Paese risulta tra quelli che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022. Negli ultimi anni però si registra solo un consolidamento del punteggio a causa di questioni, rimaste aperte, che continuano ad incidere negativamente sulla capacità del nostro sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

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



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 dalle segnalazioni per operazioni sospette (SOS) ricevute dall'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (U.I.F.).

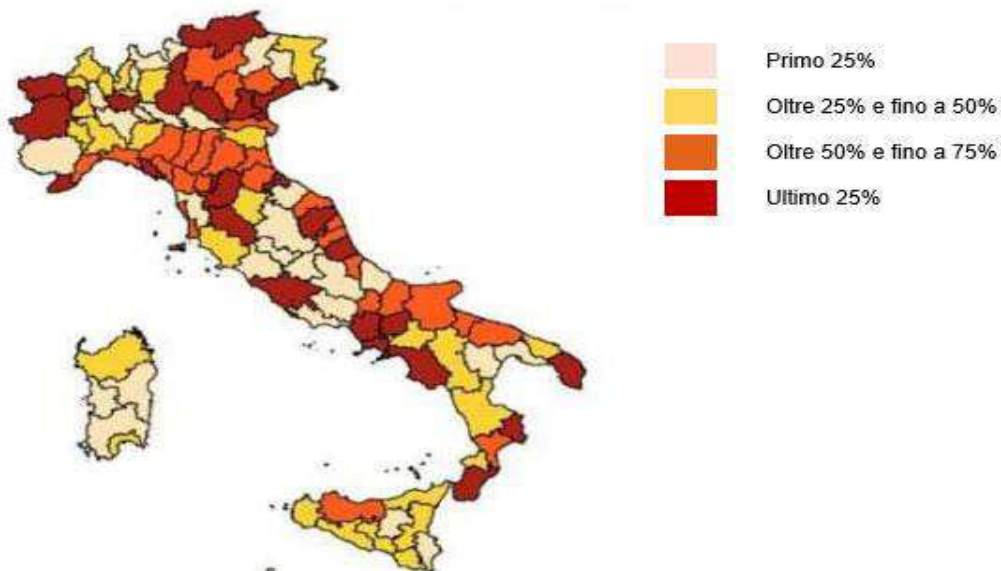
Localizzazione territoriale delle segnalazioni di operazioni sospette nel Lazio (valori assoluti)						
Ricevute per provincia (valore assoluti)						
Territori	2023			2024		
	Totale	I sem.	II sem.	Totale	I sem.	II sem.
Lazio	15.872	8.290	7.582	7.190	7.190	
Frosinone	659	310	349	355	355	
Latina	829	383	446	447	447	
Rieti	150	75	75	75	75	
Roma	13.879	7.370	6.509	6.154	6.154	
Viterbo	355	152	203	159	159	

Fonte: Quaderni dell'antiriciclaggio – Statistiche / Segnalazioni di operazioni sospette 1° settembre 2024 dell'UIF/Banca D'Italia

Per la provincia di Roma si registra una diminuzione delle segnalazioni che passano dalle 17.068 nel 2022 alle 13.879 del 2023. Nel primo semestre del 2024 le segnalazioni acquisite sono state 6.154.

Nel 2023, la distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale novità, mentre la distribuzione provinciale conferma che Milano è la prima provincia di localizzazione delle segnalazioni in rapporto alla popolazione.

Distribuzioni 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 2023, n. 16 - 2024](#) dell'Unità di Informazione Finanziaria – Banca d'Italia

Anche nel 2023 Roma è tra le prime tre province per concentrazione di volumi di operatività astrattamente ascrivibili a contesti di criminalità organizzata.

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.

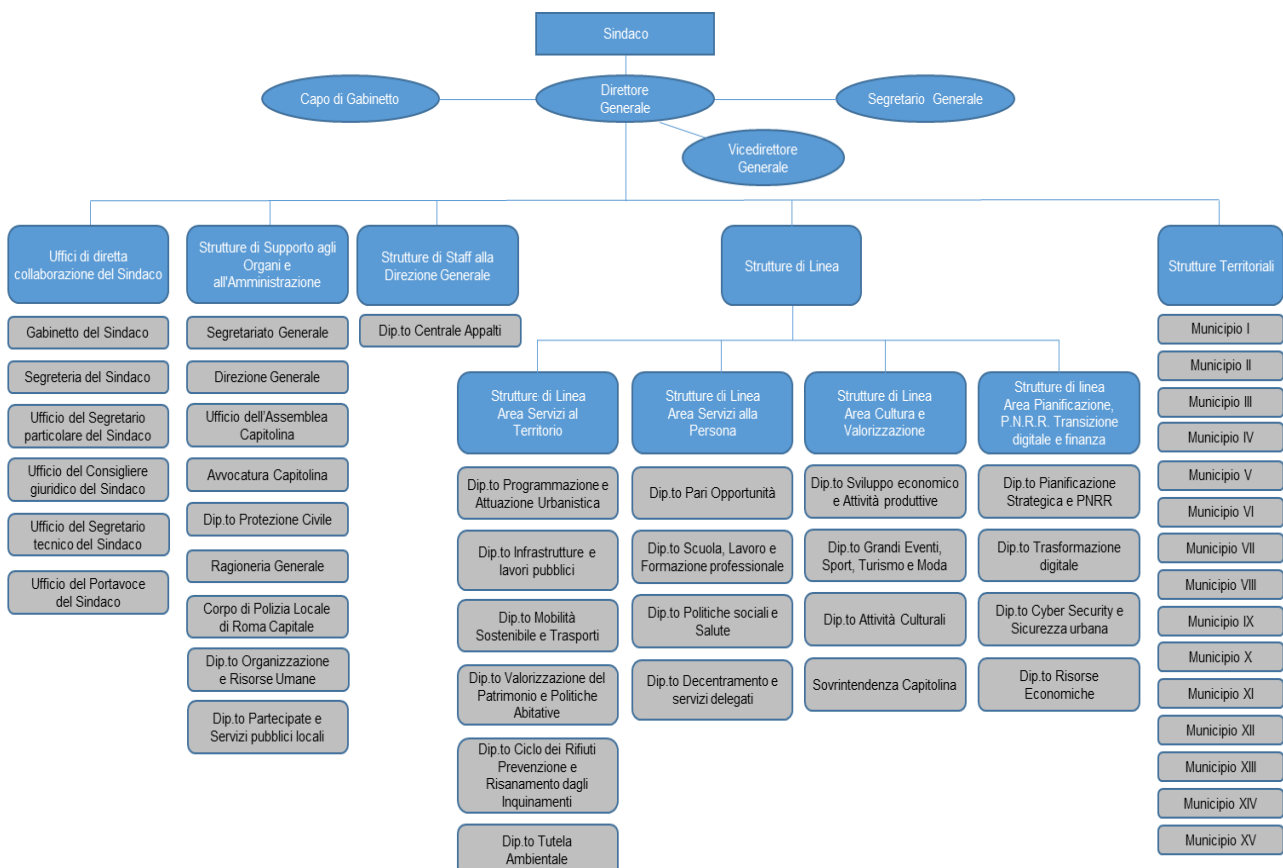
L'elevata vocazione imprenditoriale e commerciale di una realtà macroscopica come quella della città di Roma, affiancata alla complessità organizzativa dell'Amministrazione Capitolina, rappresenta uno dei fattori suscettibili di attirare le offensive espansionistiche e le politiche illegali delle consorterie 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.438 del 21 novembre 2024 recante *"Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii."*.

La vigente macrostruttura capitolina è rappresentata nella figura sottostante:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 438 del 21 novembre 2024



Il Personale

Roma Capitale avvia il ciclo della performance 2025 - 2027 con il contingente di personale dirigente e dipendente rappresentato nella seguente tabella:

Personale in servizio presso Roma Capitale	Dato al 01.01.2025
Numero Totale Dirigenti Roma Capitale	202
Numero Totale Dipendenti Roma Capitale	21.910
di cui:	
Numero Dipendenti Area Istruttori e Area Operatori Esperti	15.383
Numero Dipendenti Area Funzionari ed E.Q.	6.527
Personale dirigente e dipendente in servizio presso Roma Capitale	22.112

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

Nell'organico capitolino si registra, pertanto, al 1 gennaio 2025, un lieve incremento dello 0,39% rispetto all'esercizio precedente.

A tal proposito, il trend del personale capitolino nel periodo 2019-2024, come da 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 2019 - 2024

Anni	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Variazione su anno precedente
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%
2024	22.112	0,39%

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

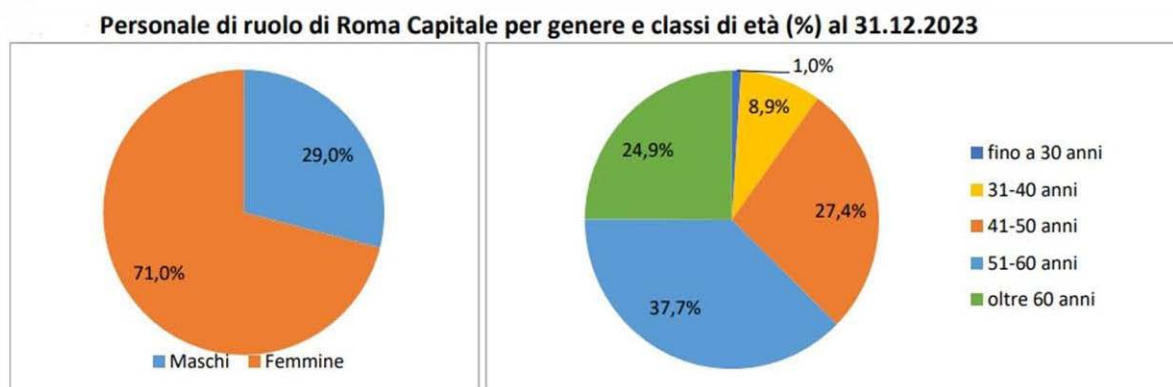
Come si evince dalla tabella seguente, difatti, il rapporto popolazione/dipendenti rimane sostanzialmente invariato negli ultimi anni, mantenendosi inferiore rispetto alle indicazioni del Ministero dell'Interno.

Rapporto personale / residenti al 31 dicembre. Anni 2019 – 2024

Anni	Popolazione residente	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Rapporto Personale / residenti
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
2023	2.810.024	22.027	1/128
2024	2.749.031	22.112	1/124

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

La distinzione del personale per genere, prendendo a riferimento i dati disponibili al 31.12.2023, vede la preponderanza della quota femminile (71%) rispetto a quella maschile (29%). In particolare, esaminando le classi d'età, risulta che il 37,7% dei dipendenti ha tra i 51 e i 60 anni, mentre il 24,9% supera i 60 anni%).



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

Prendendo in esame un arco cronologico più ampio, quale il decennio 2013 – 2023, è evidente come la flessione dei dati afferenti al personale in servizio sia accompagnata da un innalzamento dell'età media



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

Con riferimento alle categorie professionali, per il medesimo decennio, il numero di dipendenti inquadrati nelle categorie A e B (Operatori e Operatori Esperti) è diminuito di oltre 29 punti percentuali, per la categoria C (Istruttori) il decremento è stato pari a -2,2 %, mentre per Funzionari ed Elevata Qualificazione pari a 16,9%.

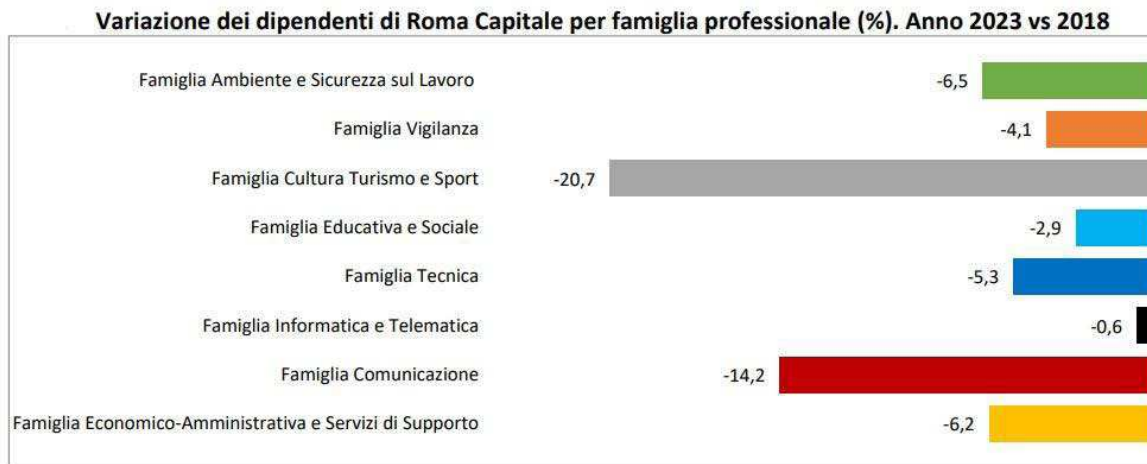


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nell'ultimo decennio anche i Dirigenti capitolini sono diminuiti, passando da 228 nel 2013 a 170 nel 2023, con un calo del 25,4%. Tuttavia, nell'ultimo biennio si osserva un'inversione di tendenza: le unità dirigenziali – toccato il valore minimo decennale nel 2021 pari a 128 - sono salite a 160 (+25%) e poi a 170 (+6,3%).

Nonostante ciò, la quota rispetto a 100 dipendenti risulta sempre inferiore a 1 (0,8 dirigenti per 100 dipendenti).

Significativo anche il dato relativo all'articolazione del personale in famiglie professionali che mostra, difatti, nell'ultimo quinquennio, un decremento complessivo del personale capitolino, in particolare per i settori Cultura, Turismo e Sport (-20,7%) e Comunicazione (-14,2%).



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

In sintesi, anche l'analisi condotta su un arco cronologico più ampio ribadisce una flessione del personale capitolino, nonché un incremento della sua età media, a cui non corrisponde una congrua dotazione organica, soprattutto se rapportata, come già indicato, al numero di popolazione residente.

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 recenti procedure concorsuali per diversi profili professionali.

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.

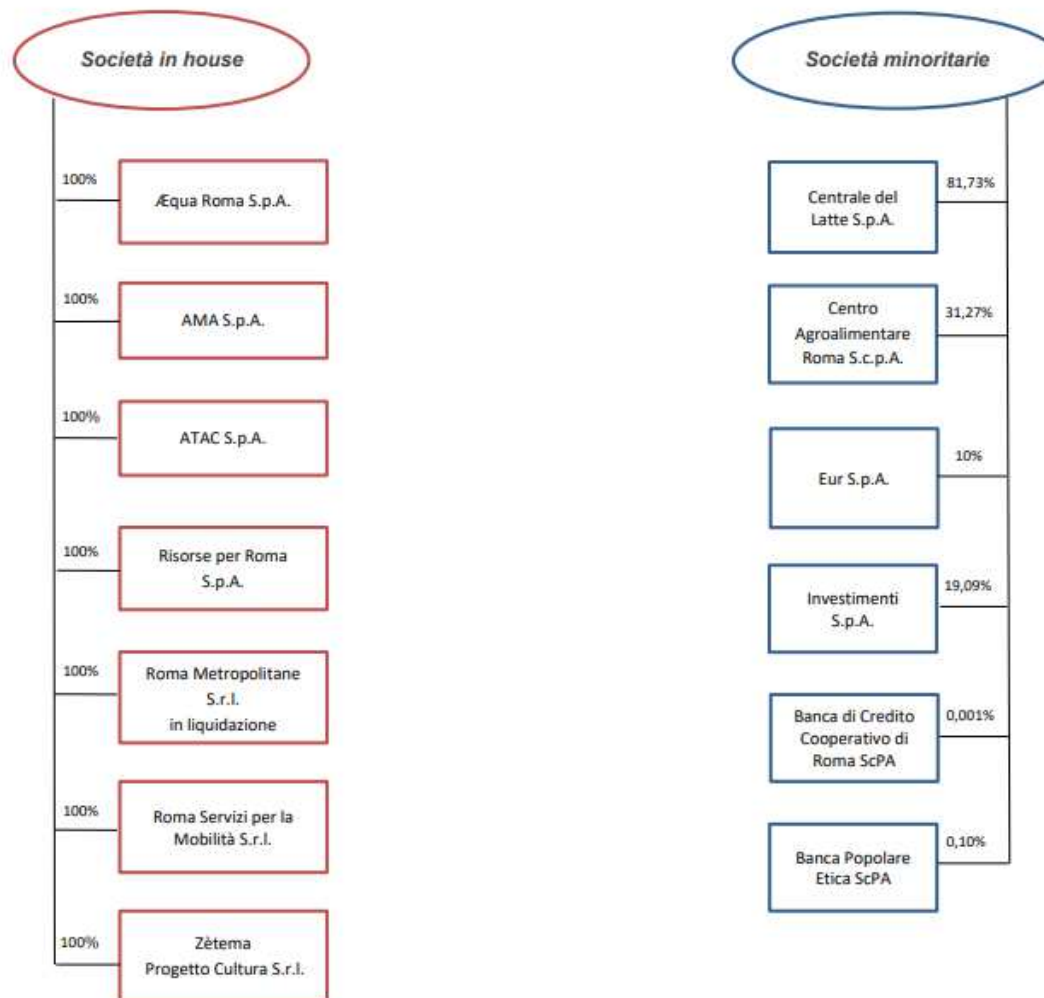
Per maggiori dettagli sugli argomenti in questione si rimanda alla sezione 3 del presente documento.

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.

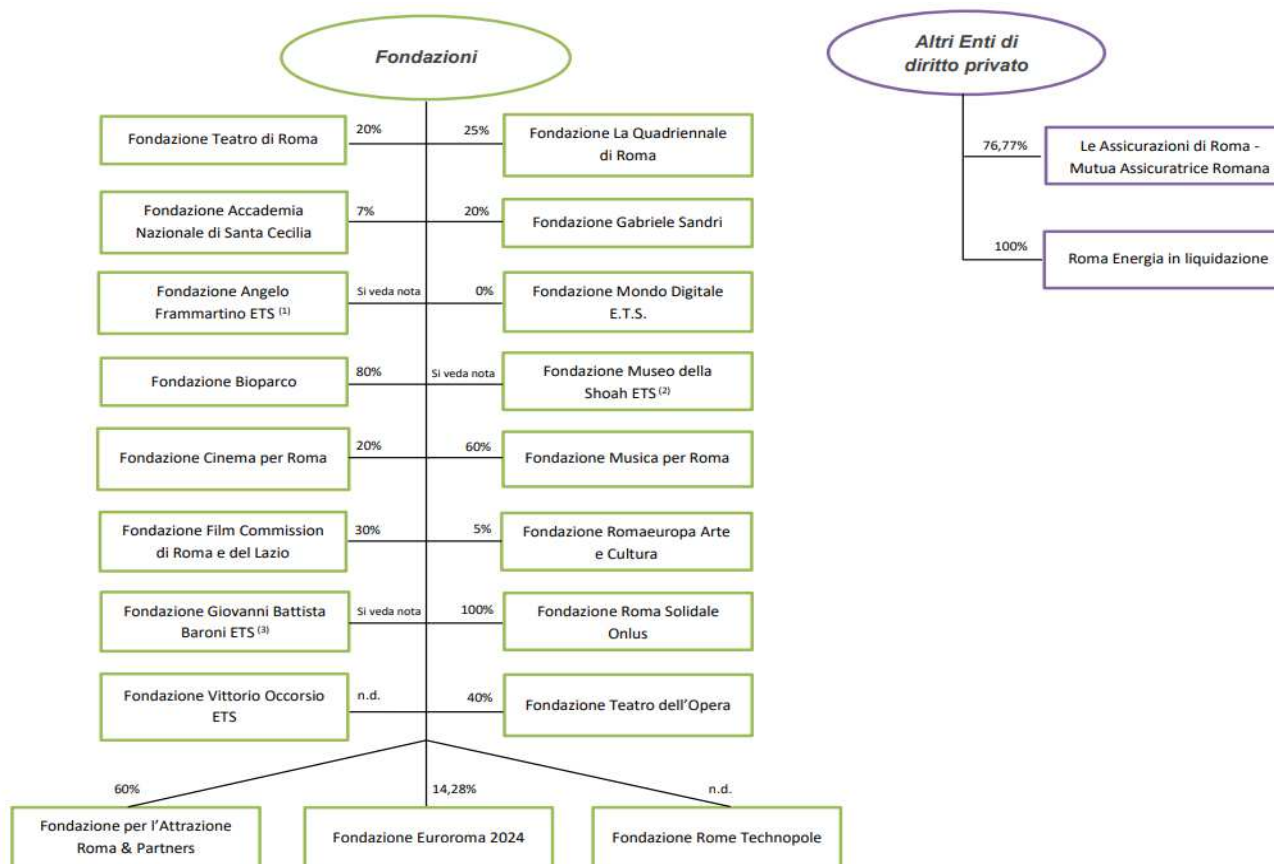
Nelle figure seguenti sono rappresentate le società partecipate di I livello di Roma Capitale, gli Enti di diritto privato controllati e gli Enti pubblici vigilati.

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

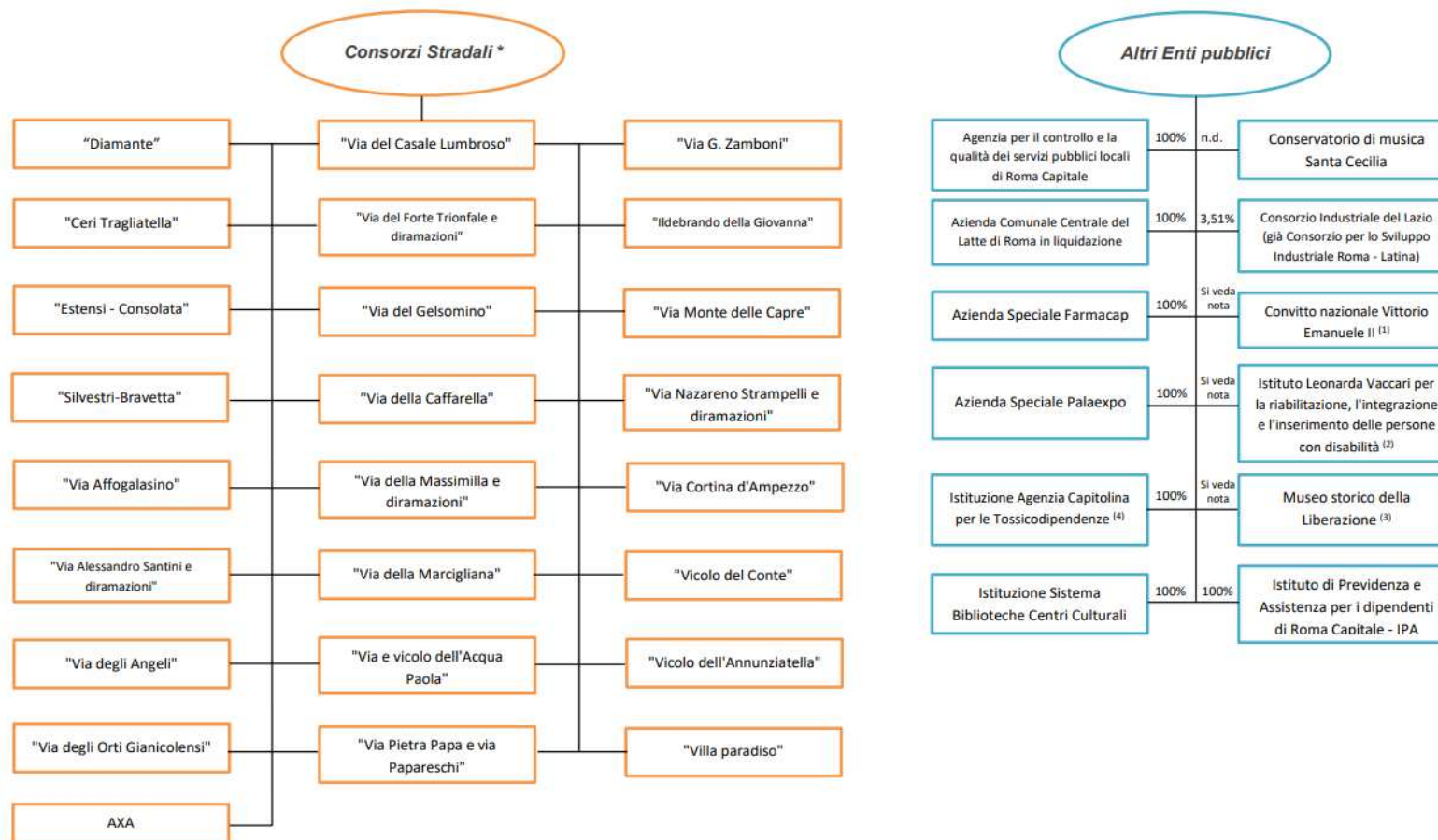


(1) Soci Fondatori Promotori: Famiglia di Angelo Frammartino, i Comuni di Caulonia (RC), Monterotondo (RM), Roma, Sora (FR), Vinci (FI), Ceccano (FR), Orbassano (TO) e Pisa (PI), la Provincia di Frosinone, la Città Metropolitana di Roma, la Città Metropolitana di Reggio Calabria, la Regione Calabria, 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) 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

3) 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.

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



(*) Il Consorzio Stradale sostiene le spese di manutenzione, sistemazione e ricostruzione delle strade vicinali soggette al pubblico transito. Il Comune è tenuto a concorrere in misura variabile da un quinto sino a metà della spesa, in relazione all'importanza delle strade. Per le strade non soggette ad uso pubblico il contributo del Comune è, invece, facoltativo e in misura non eccedente il quinto delle spese. (art. 3 D.L. n. 1446/1918 - D.G.C. n. 90/2010). (dati in fase di aggiornamento)

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)

4) Con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 50 del 20216 è stata disposta la chiusura dell'istituzione Agenzia Capitolina per le Tossicodipendenze

SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore Pubblico

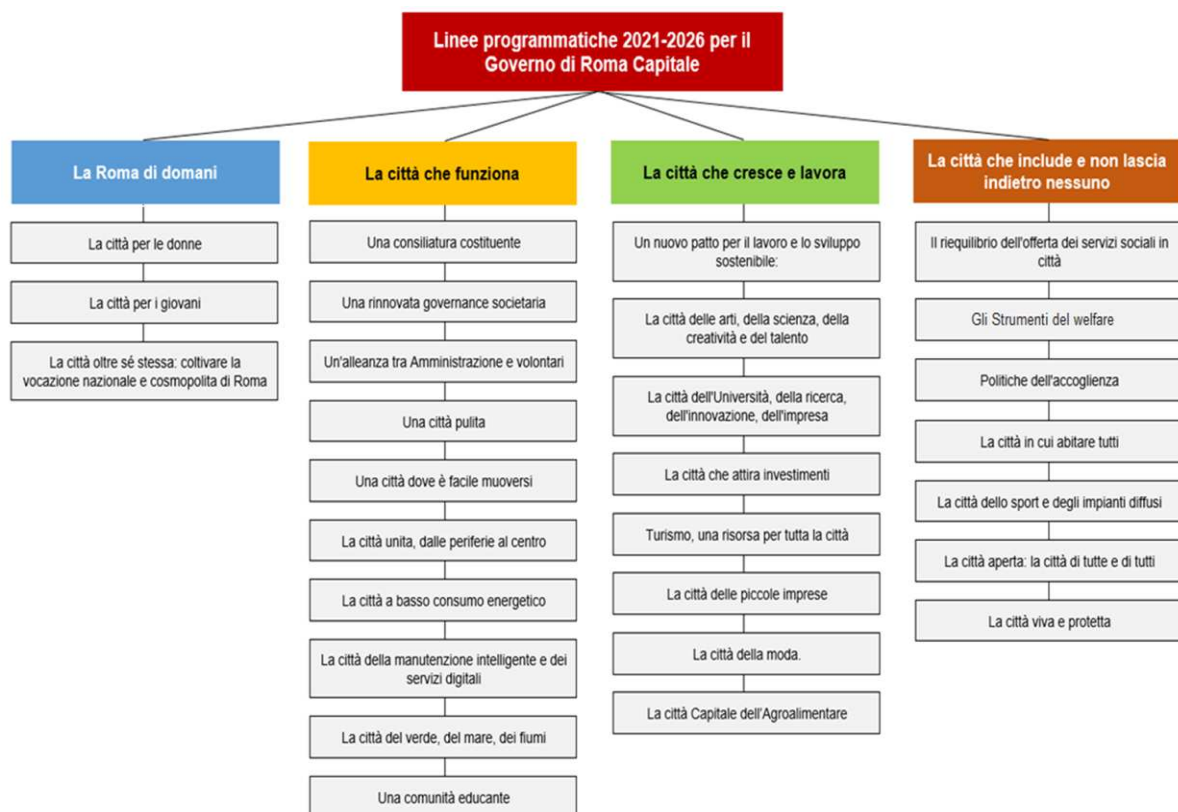
Il **Valore Pubblico**, inteso in **senso stretto**, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale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

Roma Capitale, in coerenza con quest'ultima prospettiva, si propone di generare Valore pubblico attraverso il conseguimento di obiettivi specifici di efficacia e di efficienza, nonché di obiettivi trasversali finalizzati alla trasparenza, prevenzione della corruzione e semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi, nonché alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, direttamente funzionali alle attuazione delle strategie definite nel programma di mandato.

2.1.1) L'albero delle priorità strategiche

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



Gli ambiti prioritari d'intervento sopra rappresentati sono declinati, in conformità 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.

In coerenza con le linee programmatiche vengono quindi definiti i contenuti della programmazione strategico-operativa dell'ente, formalizzati nella filiera di programmazione di cui all'allegato 1) della sottosezione 2.1)

2.1.2) Stato di attuazione del programma e focus su priorità politiche.

La Giunta Capitolina, trascorsi circa 3 anni dal suo insediamento ha proceduto ad una approfondita verifica dello stato di attuazione del programma di mandato, ad esito della quale ha ritenuto opportuno definire indirizzi politici specifici volti a individuare gli obiettivi strategici che le strutture capitoline dovranno prioritariamente perseguire fino alla scadenza della Consiliatura.

Gli indirizzi di cui sopra sono stati definiti in coerenza e/o ad integrazione dei contenuti dell'attuale programmazione strategico operativa del DUP, che declina il programma di mandato. Tali indirizzi strategici, pertanto, laddove opportuno, saranno inseriti ad integrazione della vigente filiera strategico operativa del DUP 2025-2027, tramite specifica variazione del documento di programmazione, costituendo a tutti gli effetti formale aggiornamento delle linee programmatiche adottate con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021.

L'elenco degli indirizzi strategici individuati dagli organi politici di riferimento da attribuire alle competenti strutture è in fase di completamento e sarà allegato in occasione della prima variazione del PIAO.

2.1.3) La programmazione strategico-operativa 2025 – 2027

I contenuti della programmazione strategico operativa di Roma Capitale vanno esaminati alla luce dell'attuale contesto macroeconomico internazionale e locale.

Il quadro economico internazionale, nonostante siano stati superati i difficili anni di pandemia, appare comunque condizionato da numerosi fattori di incertezza. Il protrarsi della guerra in Ucraina, le ulteriori crisi geopolitiche, come le tensioni diffuse nel medio-oriente e nell'area del Mar Rosso, incidono sulla crescita economica globale e sul volume del commercio internazionale.

Con riferimento all'area Euro si assiste peraltro ad un tasso di crescita inferiore a quello di paesi quali Stati Uniti d'America, Repubblica Popolare Cinese e Giappone.

L'unione europea ha fatto registrare un lieve miglioramento del tasso di occupazione e anche ad una riduzione dell'inflazione dovuto al calo dei prezzi dell'energia e del comparto alimentare.

Gli effetti inflattivi si sono ridotti anche grazie alle politiche di sostegno dei redditi che sono state prolungate a tutela del potere d'acquisto di famiglie ed imprese e alle politiche della BCE in materia di tassi d'interesse e di riduzione della liquidità sul mercato.

Per quanto concerne l'economia italiana il Documento di Economia e Finanza (DEF) ha mostrato una moderata crescita dell'economia italiana grazie alla crescita dei servizi e delle costruzioni e nonostante i rischi di natura geopolitica ed ambientale risultino ancora elevati.

La prevista crescita del PIL sarà in particolar modo sostenuta dagli investimenti connessi al PNRR e dal recupero del reddito reale delle famiglie e del loro potere d'acquisto, ottenuto anche attraverso una riduzione contributiva.

Va però sottolineata la recente revisione al rialzo del deficit legata alla maggiore spesa in conto capitale rispetto quanto atteso in relazione alle spese relative al Superbonus. A tale andamento si contrappone il trend della spesa di parte corrente, che ha mostrato un profilo più virtuoso.

Proprio in virtù della situazione sopra descritta il Programma Nazionale di Riforma prevede politiche di governo orientate ad una riduzione degli squilibri macroeconomici, che tiene conto delle modifiche al PNRR e dell'introduzione del nuovo capitolo legato al RePowerEU.

Ad aprile 2024 l'Italia ha presentato il programma di stabilità 2024 e il programma nazionale di riforma 2024; quest'ultimo tiene conto anche della relazione semestrale dell'Italia in merito ai progressi compiuti nella realizzazione del suo piano per la ripresa e la resilienza.

A fine settembre è stato deliberato il primo Piano Strutturale di Bilancio di Medio Termine (PSBMT) relativo alle annualità 2025-2029, elaborato in base all'attuale disciplina economica dell'Unione Europea e alle raccomandazioni formulate dal Consiglio dell'Unione Europea nella sua Nota n.11704/24 del 9 luglio 2024.

È stato previsto un periodo di aggiustamento pari a 7 anni nel quale l'Italia si è impegnata a realizzare investimenti e riforme che sostengano la crescita potenziale e la resilienza dell'economia, migliorino la sostenibilità del debito e rispondano alle priorità strategiche europee.

Il 15 ottobre 2024 il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha presentato al Consiglio dei Ministri il Documento Programmatico di Bilancio 2025; tale documento conferma quanto previsto nel PSBMT relativamente allo scenario macroeconomico e di finanza pubblica.

I principali punti previsti nella manovra e richiamati nelle tabelle relative alle misure discrezionali adottate sono i seguenti:

- Riduzione della pressione fiscale sul lavoro
- Riordino delle detrazioni fiscali e razionalizzazione della spesa nella Pubblica Amministrazione
- Politiche a sostegno delle famiglie e delle fasce più deboli
- Modifiche nel sistema pensionistico e incentivi per la permanenza al lavoro
- Maggiori risorse per pubblico impiego, sanità e sicurezza
- Sostegno alle imprese e incentivi all'occupazione
- Potenziamento degli investimenti pubblici

Per quanto concerne il contesto capitolino, Roma, superate le difficoltà dovute alla pandemia, sta vivendo un momento di rilancio degli investimenti dovuto alla partecipazione ai bandi PNRR e soprattutto al Giubileo 2025.

Sono tre le grandi linee strategiche presupposto del Next Generation Eu: la sostenibilità ambientale, l'innovazione e la digitalizzazione, l'inclusione e la coesione sociale.

L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a Roma è la missione guida di questi anni. Il PNRR rappresenta una grande occasione per rilanciare la centralità della Capitale nel sistema Paese e per farla essere motore della ripresa italiana.

Roma Capitale considera le risorse del PNRR come un importante vettore di accelerazione del processo di trasformazione della città in una prospettiva di maggiore sostenibilità, innovazione ed inclusione.

Una sfida altrettanto significativa è costituita dal Giubileo del 2025. Si tratta infatti di un evento di importanza planetaria e di straordinario significato spirituale e universale. Per Roma e per l'Italia è una grande responsabilità e anche un'opportunità per rendere la città più bella e più accogliente per le decine di milioni di pellegrini che arriveranno da tutto il mondo.

L'Amministrazione ha definito insieme al Governo la governance più adeguata e ha delineato, in un dialogo con la Santa Sede, la lista degli interventi per i quali il Governo ha stanziato in legge di bilancio delle significative risorse volte a rafforzare gli importanti interventi per la mobilità già previsti, accompagnati da specifici interventi di riqualificazione e manutenzione straordinaria.

Appare fondamentale, per l'immagine della città, oltre che per governare al meglio l'impatto del Giubileo, valutare la realizzazione di opere specifiche per gli eventi giubilari, come l'allestimento di aree per i grandi raduni, ma anche il completamento di opere incompiute e interventi a forte valenza sociale e simbolica, a partire dalle periferie e dalla cura delle persone, con particolare attenzione ai cammini dei pellegrini, ai luoghi di culto, alla fruibilità degli spazi pubblici, ma anche all'inclusione e alla solidarietà.

Ci si pone un duplice obiettivo: accogliere al meglio milioni di Pellegrini e allo stesso tempo attivare progetti per migliorare le condizioni di vita dei più deboli, testimoniando con azioni concrete la speranza di cui il Giubileo è portatore.

Roma intende confermare e rafforzare la propria vocazione di città accogliente ed inclusiva. Attraverso il Giubileo 2025, la città intende trasmettere un segnale concreto di speranza, rivolgendo l'accoglienza e l'ascolto anche dentro le proprie mura.

Il piano di interventi integrato, per i Pellegrini e per i cittadini, riguarda:

- *Riqualificazione e valorizzazione*

Valorizzazione e manutenzione straordinaria dei luoghi giubilari, dei beni culturali e dello spazio pubblico della città, sia nelle zone centrali che periferiche, con particolare attenzione alle vie di accesso

ai luoghi giubilari e creazione di uno spazio pubblico di qualità in aree urbane periferiche.

- Accessibilità e mobilità

Efficientamento della mobilità privata, attraverso lavori che interessano parcheggi e vie di accesso alla città, miglioramento della qualità della mobilità pubblica potenziando e ottimizzando l'offerta del trasporto pubblico, e potenziamento della mobilità dolce e sostenibile con opere che riguardano le aree pedonali, le vie ciclabili e la mobilità con mezzi elettrici leggeri o condivisi.

- Accoglienza e partecipazione

Incremento delle strutture per l'accoglienza dei pellegrini e dei cittadini, all'organizzazione dei grandi eventi legati all'Anno Santo e all'attivazione di opere e iniziative per l'accoglienza, l'incontro, la partecipazione e il dialogo, anche attraverso il potenziamento dei servizi sociali e lo sviluppo di processi di partecipazione in ogni Municipio.

- Ambiente e territorio

Riqualficazione e attivazione di interventi di cura del territorio, con attenzione particolare alle vie d'acqua, ai parchi e alle vie verdi della città, con potenziamento delle attività di pulizia e decoro della città.

- Programma Accoglienza

La città di Roma e il territorio della Città Metropolitana, già a partire dal 2024, sono investiti da un rilevante flusso di turisti e pellegrini. È stato delineato un piano delle azioni, di profilo organizzativo e operativo, finalizzate a garantire la piena e regolare accoglienza dei pellegrini e, contemporaneamente, il coordinamento di tutti i soggetti pubblici coinvolti, a livello nazionale e locale.

Il Bilancio e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025 – 2027

I documenti che formalizzano i contenuti della programmazione strategico-operativa 2025 – 2027 di Roma Capitale sono il DUP ed il Bilancio, approvati con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 187 del 20 dicembre 2024.

Il Bilancio triennale riporta un **valore di spesa corrente** di più di 6 miliardi di euro nel 2025 (superiore a quelli votati negli scorsi anni) e di circa 5,5, miliardi nelle annualità 2026 e 2027.

Queste risorse consentono di continuare a finanziare per i prossimi tre anni il livello di servizi sociali raggiunto, da quelli di supporto agli alunni con disabilità al trasporto pubblico locale, dalla manutenzione ordinaria e del verde pubblico, alla particolare attenzione al settore sociale e ai servizi di prossimità garantiti dai Municipi.

Per quanto riguarda il **piano degli investimenti**, si prevede una spesa nel triennio di 6,9 miliardi, comprese le risorse straordinarie del PNRR e del Giubileo che ammontano, in totale per il triennio, rispettivamente a 321 milioni e ad oltre 215 milioni di euro; si va dai 10 milioni nel 2025 per il nuovo sistema di segnalamento della metro B (42 milioni nel 2026 e 42 nel 2027), alla valorizzazione ed elettrificazione del deposito di Piazza Ragusa (1 milione nel 2025, 20 nel 2026 e 9 nel 2027), ai circa 90 milioni di euro nel 2025 per la manutenzione stradale, gli 8 per ogni annualità del triennio per i marciapiedi, fino ai 20 per la manutenzione straordinaria degli immobili ERP.

Relativamente al 2025 il Bilancio di previsione quota complessivamente circa 15,3 miliardi di euro.

- La **spesa corrente** stanziata raggiunge circa 6 miliardi nel 2025, inclusi i fondi PNRR e Giubileo, che per l'anno prossimo ammontano rispettivamente a quasi 28 milioni e oltre 173 milioni di euro. Dal punto di vista della destinazione della spesa rilevano in particolare 834 milioni di euro complessivi per le Politiche Sociali e 570 milioni di euro complessivi per l'Istruzione, che potranno ulteriormente crescere con l'approvazione del rendiconto e lo stanziamento dell'avanzo vincolato. Anche gli altri settori dell'Amministrazione manterranno invariato il livello di spesa (manutenzione della città, cura del verde, trasporto pubblico locale, attività culturali, i grandi eventi, lo sport ecc.).

La **spesa in conto capitale** nel 2025 è pari a circa 3,5 miliardi di euro, compresi i fondi vincolati e i trasferimenti derivanti dal PNRR e dal Giubileo, che valgono rispettivamente 270 milioni e quasi 128 milioni di euro.

Roma Capitale nella programmazione finanziaria è riuscita a neutralizzare gli effetti dei tagli da spending review e del sottofinanziamento della Capitale.

La spending review prevista dalla legge di bilancio nazionale per il 2025 e da quelle precedenti costa alle casse comunali circa 50 milioni di euro l'anno, che si aggiungono al cronico sottofinanziamento sofferto dalla Capitale e all'attuale sistema di riparto del Fondo di solidarietà comunale. Va sempre ricordato come le risorse aggiuntive che Roma deve ancora ricevere a titolo di perequazione fiscale ammontino a 120 milioni di euro.

Nonostante questa condizione di svantaggio Roma Capitale riesce a garantire per i prossimi 3 anni un livello di fondi fiscali propri anche superiore a quello riconosciuto con l'assestamento di bilancio approvato a luglio 2024.

Sono inoltre stanziati per il 2025 circa 90 milioni di avanzo vincolato di parte corrente, che potranno anche aumentare, soprattutto per finanziare settori chiave come la scuola e il sociale. Un lavoro frutto di una concreta opera di consolidamento e di efficientamento del bilancio comunale con i risultati raggiunti sul fronte delle entrate.

È previsto incremento da 12mila a 14mila euro della soglia per l'esenzione dall'addizionale Irpef. Interessati dal provvedimento saranno 100mila contribuenti che risparmieranno circa 110 euro l'anno. Si tratta di un primo concreto passo di un percorso di riduzione della pressione fiscale nato anche attraverso il confronto proficuo con i sindacati.

Da ultimo appare particolarmente rilevante la rideterminazione delle tariffe OSP (Occupazione di Suolo Pubblico) che supera infatti uno squilibrio che attendeva da decenni di essere risolto. L'attuale suddivisione del territorio di Roma Capitale ai fini della determinazione del canone risale infatti al 1977. Viene quindi adottata una nuova classificazione stradale che tiene conto dell'attuale importanza del territorio con riferimento ai valori aggiornati OMI dell'Agenzia delle Entrate, del contesto urbanistico ed edilizio, del flusso turistico e del livello dei servizi.

Si tratta di un intervento che garantisce una maggiore equità, considerato che fino ad oggi realtà che si trovano in zone di particolare pregio pagavano, in alcuni casi, persino di meno rispetto ad esercizi presenti in zone meno pregiate dal punto di vista commerciale. La riforma si applicherà gradualmente nel corso del prossimo triennio.

2.1.4) Il Valore Pubblico di Roma Capitale

Roma Capitale, come in precedenza segnalato, fa suo il concetto di valore pubblico inteso in senso ampio e confida nella possibilità di creare valore pubblico grazie alla realizzazione del programma di mandato che traduce in linee programmatiche e obiettivi strategici la visione complessiva che la Giunta Capitolina ha delineato per il futuro a breve e medio termine della città.

Per la realizzazione di tale visione 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 specificamente collegati al PNRR e al Giubileo
- all'efficientamento della macchina amministrativa capitolina attraverso obiettivi afferenti:
 - alla Semplificazione, Trasparenza e Anticorruzione, all'Accessibilità fisica e digitale ai servizi;
 - alle Politiche delle Risorse Umane, inclusa la Formazione del Personale

Nelle pagine che seguono, in coerenza con tale impostazione, il Programma di Mandato è rappresentato in formato tabellare, mettendo in evidenza per ciascuna delle linee programmatiche gli obiettivi di valore pubblico che si intendono perseguire, corredati da indicatori idonei a rilevare l'impatto delle politiche sulla generazione di valore pubblico.

Seguirà la rappresentazione dei principali interventi connessi al PNRR con l'analoga associazione agli obiettivi di valore pubblico.

Nella parte finale della sotto-sezione saranno presentati nel dettaglio gli obiettivi prioritari di Valore Pubblico

IL VALORE PUBBLICO ATTESO DALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI MANDATO

Vision	La Roma di Domani	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
La città delle Donne	Rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la parità di genere, garantendo massima attenzione alle esigenze femminili e a quelle di conciliazione dei tempi di vita / lavoro	- 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 - 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
La città dei Giovani	Porre i giovani al centro del processo dello sviluppo economico, sociale e culturale della città e contrastare la fuga dei cervelli sociali	- 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
La Città Oltre sé stessa: Roma Europea	Rilanciare Roma sfruttando appieno le possibilità concesse dal PNRR anche in vista del Giubileo 2025	- 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 ed efficientamento delle infrastrutture in vista del Giubileo 2025
La città più verde d'Europa	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	- 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
La Città dei 15 minuti	Rendere Roma città policentrica dove le persone possano agevolmente raggiungere i luoghi della cittadinanza in pochi minuti	Riqualificazione delle aree periferiche e riduzione della disomogeneità nella fruizione dei servizi rispetto al centro: 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

Vision	La Città che funziona	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Rifiuti	Realizzare un sistema di gestione integrata dei rifiuti autosufficiente, tecnologicamente avanzato, basato sui principi dell'economia circolare	• 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
Trasporti	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	• Realizzazione di un piano strategico complesso e articolato volto a garantire: 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.
Asili nido e Scuole	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	• 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
Rigenerazione Urbana	Rendere la città unità connettendo le realtà separate e frammentate sotto il profilo economico, sociale ed infrastrutturale	• 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: 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

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Smart City	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	• 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
Ambiente	Riqualificazione del patrimonio ambientale versa in condizioni di degrado e 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	• 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

Vision	La Città che cresce e lavora	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Occupazione	Rilancio dell'occupazione e dell'imprenditorialità a Roma	• 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
Cultura	Rilancio della cultura come volano di uno sviluppo sostenibile, intelligente e inclusivo	• Programma «RomaCreativa» dedicato alle imprese del settore • Regularizzazione 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
Ricerca e Innovazione	Favorire la crescita e il lavoro grazie agli ecosistemi di innovazione e ricerca	• 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
Investimenti	Attrazione di investimenti e imprese straniere attraverso la promozione del brand «Roma» presso gli investitori nazionali ed internazionali	• 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

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Turismo	Aumento della qualità e della innovatività dell'offerta per i turisti garantendo la sostenibilità per i cittadini anche diffondendo il turismo nei Municipi e quartieri meno centrali	• 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
Commercio e Artigianato	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	• 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
Agricoltura	Valorizzare l'agro romano, i suoi prodotti e la sua cultura alimentare; Favorire la riqualificazione ambientale delle superfici non utilizzate; Ridurre lo spreco di cibo	• 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

Vision	La Città che include e non lascia indietro nessuno	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Salute Diffusa	Servizi sanitari più vicini alle persone e i suoi medici e farmacisti impegnati in un lavoro di prossimità	• 60 Case di Comunità e 15 Ospedali di Comunità • 15 centrali operative per telemedicina tele monitoraggio • Apertura primo ospedale pubblico per animali in Italia
Casa	Potenziamento ERP ed integrazione politiche abitative – politiche sociali	• 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
Servizi Sociali	Potenziamento dei servizi sociali a favore dei soggetti a rischio di esclusione sociale con il supporto della società civile e del terzo settore	• 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
Uguaglianza e Integrazione	Roma città plurale, inclusiva e aperta a tutte alle istanze LGBT+	• 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

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Sport	Garantire il diritto allo sport per tutti sfruttando l'enorme patrimonio di impianti di Roma	• 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
Sicurezza	Aumento del livello di sicurezza effettiva e percepita dalla cittadinanza	• 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

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 seguente 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 è 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	*****	✓ 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	*****	
	Centri di facilitazione digitale	*****	*****	✓ Superamento del digital divide
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	✓ 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	✓ Riqualificazione 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 e relative infrastrutture di ricarica	*****	Riqualificazione, messa in sicurezza e adeguamento sismico di n. 8 plessi scolastici e scuole dell'infanzia e n. 1 palestra	
	Realizzazione di nuove Ciclovie Urbane	*****	Riqualificazione ed efficientamento energetica degli Edifici ERP	
	Nuovo deposito Tramviario Severini ((finanziato dal Piano Grandi Città, art.42 DL 50)	Impianti trattamento carta e plastica, Biodigestori (finanziati dal Piano Grandi Città, art.42 DL 50)	*****	
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	Impianti trattamento acque e fanghi	Piano di forestazione urbana	*****
	*****	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	*****	✓ 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	*****	*****	✓ Realizzazione di nuovi impianti ✓ Riqualificazione di impianti esistenti ✓ Coinvolgimento delle Federazioni sportive ✓ Rafforzamento dell'offerta di sport
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	Poli culturali, civici e dell'innovazione 21 biblioteche + 9 nuovi poli civici	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	Interventi a titolarità Regione Lazio con ricadute dirette per il territorio della Città Metropolitana	✓ Ampliamento offerta culturale sul territorio capitolino ✓ Riqualificazione strutture ospedaliere ✓ Potenziamento apparecchiature sanitarie; ✓ Digitalizzazione ospedali

2.1.5) Gli obiettivi prioritari di valore pubblico

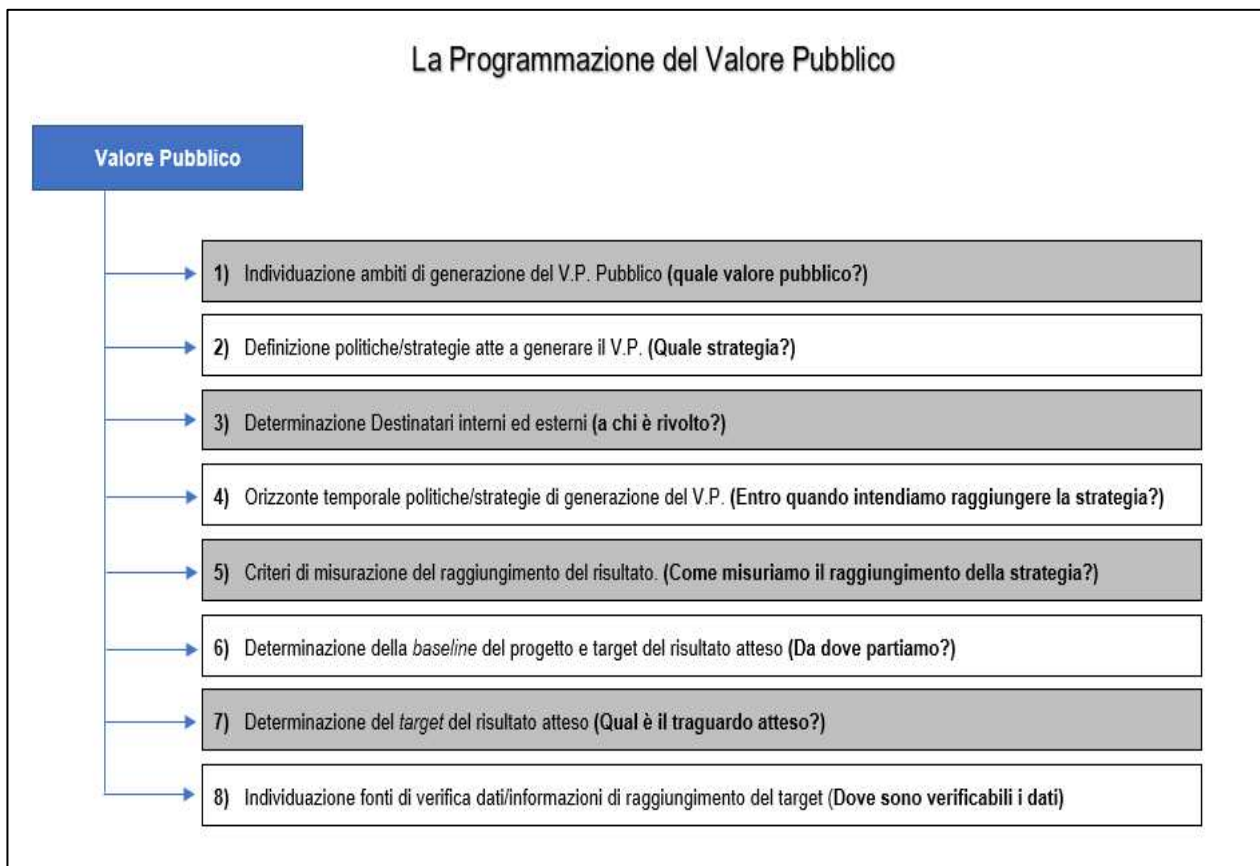
Nella presente sezione si intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa.

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);
- 4) Attuazione Interventi - Missione M5C2 del PNRR: I Piani Urbani Integrati (PUI) e i Programmi Innovativi Nazionali per la Qualità dell'abitare (PINQuA);
- 5) Accessibilità fisica e digitale ai servizi e obiettivi di digitalizzazione;
- 6) Efficientamento energetico.

Tale esposizione è resa secondo le modalità definite nelle linee guida all'uopo 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 residui 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)

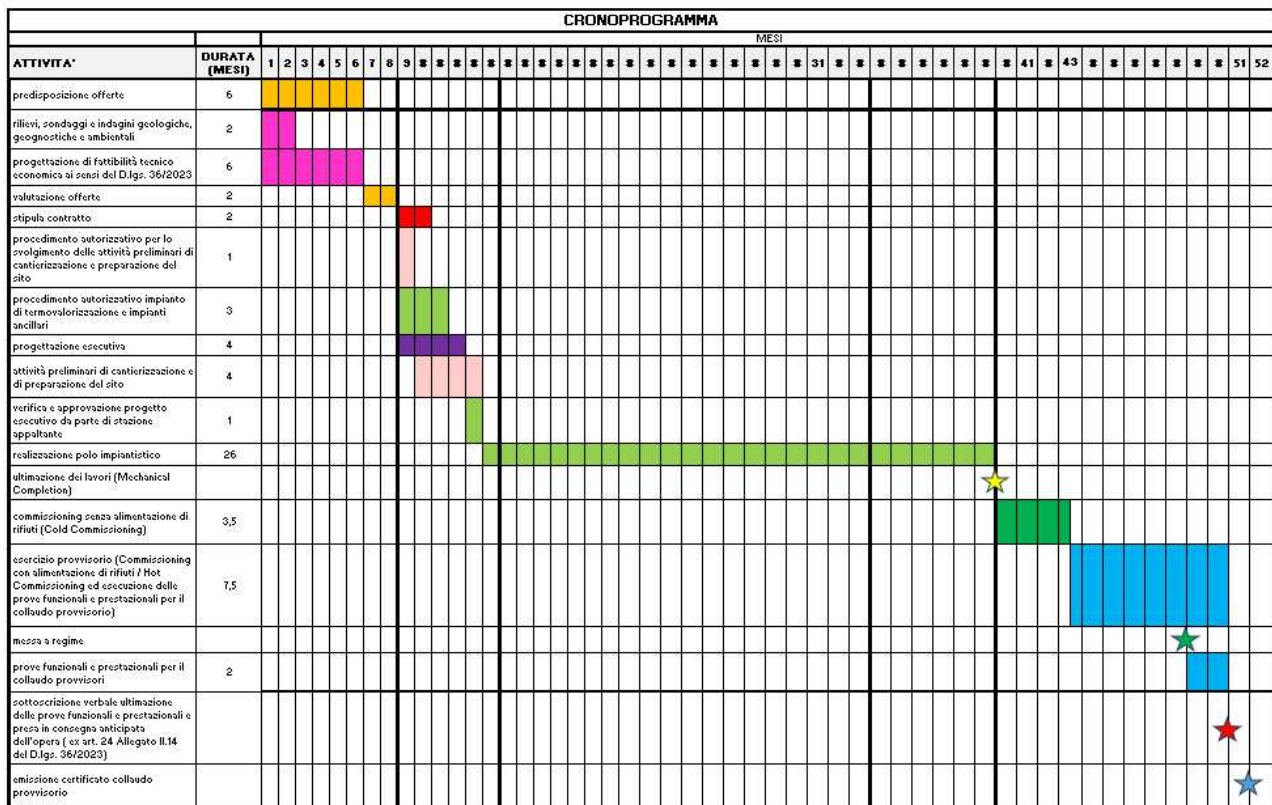
Il Polo impiantistico in oggetto sarà essenzialmente composto da due macroaree funzionali:

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 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 prevede le seguenti milestones:



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 digestione 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 2024

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 **76 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 complessivo di 250 milioni di euro.

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 filatura, 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: Ad esito della chiusura – a marzo 2023 – della manifestazione d'interesse, la Commissione di valutazione, a giugno ha dato parere positivo alla proposta del RTI guidata da Acea Ambiente.

A ottobre 2023 Acea ha presentato una rimodulazione del progetto e a metà novembre 2023 è stato pubblicato il bando di gara. La Commissione Giudicatrice ha completato i lavori e attualmente è in corso la fase di verifica del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica.

L'apertura dei cantieri è programmata entro il primo semestre del 2025.

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 odorogene dell'impianto. Allo stato questo sito prosegue la sua attività come luogo di trasferimento e tritovagliatura - filatura.

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.

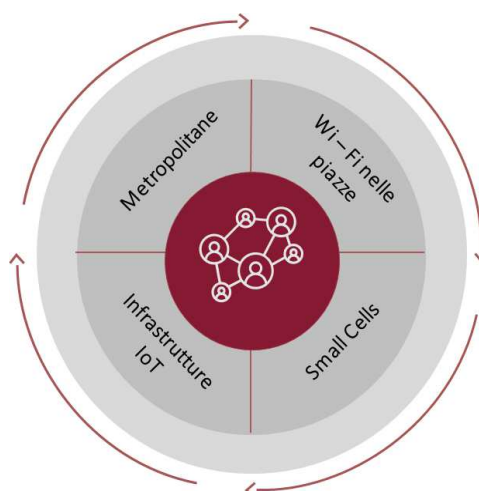
Per consentire un maggior grado di connettività e digitalizzazione, la Città di Roma intende implementare un progetto di potenziamento e manutenzione delle infrastrutture di connettività abilitanti il 5G e il Wi-Fi nel territorio comunale di Roma Capitale.

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 2024

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, che si sono svolte secondo quanto segue:

- **Predisposizione ed approvazione del Piano Operativo di Dettaglio.** Il Concessionario ha presentato il documento nel quale sono illustrate le linee guida per la realizzazione di impianti di copertura 2G/4G/5G che è stato approvato dall'Amministrazione.
- **Progettazione architettura di rete a supporto dell'infrastruttura WiFi e IoT.** L'attività ha incluso sia la progettazione della nuova rete MAN distribuita sui siti Metropolitani di interesse, che la componente relativa all'integrazione della nuova rete con l'attuale Intranet di Roma Capitale.
- **Definizione requisiti di autenticazione della nuova rete Wifi.** Sono stati concordati i requisiti e le modalità con cui saranno gestiti sia gli aspetti legati all'autenticazione degli utenti, che quelli specificamente associati ai temi della tracciatura delle attività e alla conservazione e gestione dei Log di accesso ad Internet.
- **Predisposizione da parte del Concessionario dei progetti esecutivi relativi alle linee metro e alle 100 piazze.** Il Concessionario ha presentato la progettazione esecutiva per tutte le componenti del progetto, con specifica specializzazione delle realizzazioni relative alle linee della rete delle Metropolitane e di quelle relative alle realizzazioni outdoor delle 100 piazze previste dal contratto.

Considerata la complessità del progetto in termini di estensione (il progetto comporta lavori sull'intera rete delle Metropolitane e in 100 piazze), di peculiarità tecnologica (sia per la componente passiva, costituita

dalla rete in fibra ottica, sia per la componente attiva, costituita dalla BTShotel e dai dispositivi radianti) e di concorrenza con l'operatività del servizio di trasporto pubblico e con altri interventi riconducibili ai programmi per il Giubileo e Caput Mundi, è stata adottata la strategia di esecuzione di Proof of Concept su un tratto della linea Metro A (in particolare quello maggiormente coinvolto dagli eventi giubilari: dalla stazione Vittorio alla stazione Cipro senza soluzione di continuità) e di un numero significativo ma parziale di 13 piazze (Piazza Trilussa, Piazza Buenos Aires, Piazza Risorgimento, Piazza Cavour, Piazza della Minerva, Piazza Porta S. Giovanni, Piazza del Popolo, Piazza dell'Esquilino, Largo di Torre Argentina, Piazza Mazzini, Piazza dell'Indipendenza, Piazzale della Stazione Tiburtina, Piazza Pia).

I lavori relativi al tratto di Metro A individuato sono stati completati e la rete è in esercizio con servizi erogati da tutti gli operatori di comunicazione mentre i lavori per l'allestimento delle 13 piazze è in corso di completamento per la loro disponibilità entro la fine del mese di gennaio 2025.

Di seguito è rappresentato il cronoprogramma aggiornato delle attività:

CRONOPROGRAMMA																																					
ATTIVITA'	2025												2026												2027												
	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	11	12	
Copertura delle altre fermate della Metro A;																																					
Realizzazione del 50% dei lavori della Metro B																																					
Realizzazione del 50% dei lavori della Metro C																																					
Completamento dei servizi Wi-Fi sulle 50 piazze, dell'installazione dei sensori e delle telecamere																																					
Conclusione dei lavori per la Metro C																																					
Realizzazione del 75% dei lavori per la Metro B																																					
Conclusione dei lavori per la Metro B																																					
Conclusione dei lavori riferiti alle small cells																																					

3) Attuazione del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (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 invariante 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 invariante.
- 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 2024

Nel corso del 2024 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 2024 sono state istruite, indette e svolte dall'ufficio Ufficio Mobilità Elettrica - Impianti di Ricarica 2 Conferenze di Servizi in ordine a n. 267 impianti di ricarica analizzati di cui 147 approvati.

Sono state inoltre avviate 2 Conferenze di Servizi, che si concluderanno nell'anno corrente, per un totale di n. 204 impianti di ricarica.

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 2024 è pari a 192.

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.

A conclusione dell'espletamento della gara, con Provvedimento n. 384916 del 13 dicembre 2023 il Responsabile Unico del Procedimento di Invitalia ing. Ilenia De Vece congiuntamente al Responsabile Investimenti Pubblici di Invitalia avv. Giovanni Portaluri hanno determinato di approvare la proposta di aggiudicazione (aggiudicazione non efficace) per l'affidamento congiunto della progettazione e dell'esecuzione dei lavori, sulla base del progetto di fattibilità tecnico-economica, in favore dell'operatore economico RTI costituendo DE SANCTIS COSTRUZIONI S.P.A. (mandataria) - IRCOP S.P.A. e MER MEC STE S.R.L. (mandanti), con SYSTRA-SOTECNI S.P.A., SWS ENGINEERING S.P.A., ARCHITECTA ENGINEERING S.R.L., AMBIENTE S.P.A., STEFANO BUONAGURO e GAIA ROMEO in qualità di progettisti indicati (ribasso percentuale pari a 6,25000%) per un corrispettivo contrattuale di € 138.465.769,43 al netto IVA e oneri di legge, di cui:

- € 123.217.113,96 per l'esecuzione dei lavori;
- € 2.521.801,88 per compensi professionali relativi alla progettazione;
- € 2.485.636,63 comprensivo dei costi della sicurezza non soggetti a ribasso, per l'esecuzione delle indagini;
- € 10.241.216,98 per costi della sicurezza da PSC, non soggetti a ribasso.

Nel mese di luglio l'operatore economico aggiudicatario, RTI De Sanctis-Ircop e Mer Mec ha dato corso alla prima parte dei rilievi ed indagini, principalmente quelli topografici e quelli dei pubblici servizi interferenti, con il supporto degli enti gestori dei pubblici servizi stessi.

Inoltre, è stata acquisita la documentazione in possesso del competente Dipartimento CSIMU, relativa ai ponti Vittorio Emanuele II e Principe Amedeo Savoia Aosta (P.A.S.A.) che saranno attraversati dalla tranvia e si è tenuta una prima riunione di coordinamento con i tecnici del Dipartimento CSIMU stesso, la Direzione lavori ed i tecnici del RTI aggiudicatario.

In data 16 luglio 2024 è stato emesso da parte di INVITALIA il provvedimento di aggiudicazione dell'appalto per l'affidamento del servizio di verifica ai sensi dell'articolo 42 del D.Lgs. n. 36/2023 della progettazione definitiva ed esecutiva all'operatore economico RT costituendo Conteco Check S.r.L. (Mandataria) - Rina Check S.r.L. (Mandante), Bureau Veritas Italia S.P.A. (Mandante).

Nel mese di agosto l'operatore economico aggiudicatario, RTI De Sanctis-Ircop e Mer Mec ha proseguito l'attività relativa alle indagini e ai rilievi di supporto alla progettazione definitiva. In particolare, mentre sono proseguiti i sopralluoghi con il gestore del servizio idrico ACEA ATO 2, si è proceduto anche alla calendarizzazione dei primi sopralluoghi con le società che gestiscono la rete del gas (ITALGAS RETI) e quella elettrica (ARETI), al fine di risolvere le criticità generate dalle interferenze dovute alla realizzazione della tranvia e la presenza dei pubblici servizi. È proseguita anche l'acquisizione della documentazione in possesso del competente Dipartimento CSIMU, relativa ai ponti Vittorio Emanuele II e Principe Amedeo Savoia Aosta (P.A.S.A.) ed alla galleria Principe Amedeo Savoia Aosta (P.A.S.A.) e sono proseguite le interlocuzioni con il Dipartimento Ambiente relativamente alle alberature presenti in via Gregorio VII, per le quali sono stati avviati i rilievi.

Inoltre, con nota prot. n. QG/2024/0033242 del 02/08/2024, indirizzata al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - Direzione Generale per i sistemi di Trasporto ad Impianti Fissi e il trasporto Pubblico Locale – Sistemi per il trasporto rapido di massa – Divisione 5 - Direttore ing. Elena Molinaro, si è proceduto a formulare formale rimodulazione dei finanziamenti. Tenuto conto infatti che con DPCM 8 giugno 2023 è stato assentito il Programma dettagliato degli interventi connessi alle celebrazioni del Giubileo della Chiesa cattolica, poi aggiornato dal DPCM dell' 11 giugno 2024, includendo molti interventi di riqualificazione degli spazi pubblici e di potenziamento della mobilità pubblica e privata che sovente (e soprattutto nel Municipio I) interessano le stesse aree intercettate dal tracciato della tranvia TVA e che il grande afflusso di pellegrini nelle aree centrali della città non consente né l'apertura né il mantenimento di cantieri stradali nel corso del 2025, il Dipartimento ha segnalato una criticità nel raggiungimento dell'obiettivo del termine dei lavori per TVA-tratta Termini-Venezia entro il 30 giugno 2026, superabile attraverso un nuovo studio delle fasi di realizzazione della tranvia che favorisca l'avvio dei cantieri nei quartieri più periferici rispetto ai percorsi giubilari.

L'ufficio ha quindi studiato una differente articolazione delle fasi realizzative che consente l'avvio dei lavori nel corso dell'anno giubilare a partire dal capolinea di piazza Giureconsulti, nel quartiere Aurelio (Municipio XIII) sino al deposito di Largo Micara, con uno sviluppo a doppio binario di circa 2,8 km, superiore quindi a quello finanziato dal DM 448/2021 per il "lotto 1" di TVA (2,2 km) concludendo i medesimi entro la tassativa scadenza del 30 giugno 2026.

I rimanenti tronchi tranviari verranno avviati a partire dal 1° gennaio 2026.

Si è proposto, pertanto, la sopra indicata ipotesi di sviluppo temporale e spaziale con aggiornamento delle imputazioni contabili delle risorse previste dai sopraindicati decreti e si è in attesa di un riscontro da parte dell'ente preposto.

Nel mese di ottobre l'operatore economico aggiudicatario, RTI De Sanctis-Ircop e Mer Mec ha proseguito i rilievi e le indagini sui pubblici servizi.

Sono proseguiti i sopralluoghi e le riunioni di coordinamento con gli enti gestori dei pubblici servizi. In particolare, con ACEA ATO 2, sono state anche condivise alcune soluzioni progettuali di risoluzione delle interferenze, come quella di piazza di Villa Carpegna.

Per approfondire il progetto della trazione elettrica, si sono svolte varie riunioni tra l'operatore economico, Roma Capitale, la Direzione Lavori ed il gestore della rete tranviaria esistente, ATAC e sopralluoghi ad alcune sottostazioni elettriche esistenti ed al Posto Centrale di telecomando, sempre di ATAC.

Proseguono le attività relative al progetto definitivo.

Nel mese di dicembre l'operatore economico aggiudicatario, RTI De Sanctis-Ircop e Mer Mec ha proseguito i rilievi e le indagini sui pubblici servizi.

Sono riprese le interlocuzioni con la Soprintendenza per predisporre il piano delle indagini archeologiche.

Sono terminate le indagini dell'operatore economico sulle alberature in via Gregorio VII.

È iniziata la trasmissione degli elaborati alla Stazione Appaltante (Roma Capitale), da parte dell'operatore economico aggiudicatario relativi alla progettazione definitiva, di una prima tratta funzionale, che va da Circonvallazione Cornelia/piazza dei Giureconsulti a Largo di Porta Cavalleggeri, di cui al verbale di consegna del 18 ottobre u.s.

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).

In data 29 dicembre 2023, Invitalia ha aggiudicato (aggiudicazione non efficace) l'appalto per l'affidamento congiunto della progettazione e dell'esecuzione dei lavori, sulla base del progetto di fattibilità tecnico-economica, relativi all'intervento per la realizzazione della linea tranviaria di Roma "Viale Palmiro Togliatti" - CIG: A00EB91614 - CUP: J81F19000890001, in favore dell'operatore economico RTI costituendo PANGEA CONSORZIO STABILE (mandataria) – SIELTE – CODISAB SRL, CIEMMEGI APPALTI SRL (consorziate esecutrici) – ARTELIA ITALIA S.p.A., ARTELIA SAS, ERREGI S.r.l., NICOLA CANEPA (progettisti indicati), che ha offerto un ribasso percentuale pari a 15,31000% per un corrispettivo contrattuale pari a € 79.235.557,97 (euro settantanovemilioniduecentotrentacinquemilacinquecentocinquantasette/97) di cui:

- € 74.310.018,19 € (euro settantaquattromilionitrecentodiecimiladiciotto/19) per l'esecuzione dei lavori;
- € 3.579.397,00 € (euro tremilionicinquecentosettantanovemilatrecentonovantasette/00) per costi della sicurezza da PSC non soggetti a ribasso;
- € 704.142,78 € (euro settecentoquattromilacentoquarantadue/78) per compensi professionali relativi alla progettazione, comprensivi dei corrispettivi non soggetti a ribasso;
- € 642.000,00 (euro seicentoquarantaduemila/00), comprensivo dei costi della sicurezza non soggetti a ribasso, quale importo massimo stimato per l'esecuzione delle indagini.

Come per la TVA, nelle more del perfezionamento dell'aggiudicazione, a gennaio 2024 sono stati avviati informalmente i rapporti con l'appaltatore e il progettista, nonché con la società Invitalia per la predisposizione della documentazione necessaria alla pubblicazione delle gare per il servizio di direzione lavori e coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, avvenute in data 14 maggio 2024. Nelle more si è deciso di procedere all'affidamento temporaneo del servizio di Direzione dei Lavori all'ing. Angelo di Stefano (in servizio presso il Dipartimento Mobilità Sostenibile e Trasporti) e quello di supporto temporaneo allo stesso alla società SAIC.

Per quanto riguarda la verifica della progettazione esecutiva, l'incarico è stato affidato alla società Protos Check, sottoscrivendo il relativo disciplinare di incarico.

Concluse le verifiche sul possesso dei requisiti di legge è stata dichiarata efficace, dalla società INVITALIA, che ha curato la gara, l'aggiudicazione congiunta dell'appalto di redazione del progetto esecutivo e dell'esecuzione lavori.

Mentre sono in corso gli incontri tra la società incaricata della progettazione e le società di PP.SS. per la risoluzione delle interferenze e la redazione del progetto esecutivo, risultano terminate le verifiche sulla regolarità contributiva, fiscale e penale delle imprese interessate all'attività di progetto ed esecuzione dei lavori (RTI Pangea). Inoltre, a seguito del perfezionamento della documentazione propedeutica alla stipula del contratto, si è proceduto, sulla base dello schema di gara e in accordo con lo studio notarile individuato, alla stesura e alla successiva stipula dello stesso, avvenuta in data 20 settembre e attualmente in corso di registrazione.

In data 29 settembre 2024 con DD n. QG/39263 SI è proceduto a conferire mandato ad Atac SpA per "l'acquisto di veicoli bidirezionali per la rete tranviaria di Roma. Secondo Contratto Applicativo per la fornitura di 20 tram a batteria per la tranvia 'viale Palmiro Togliatti (PNRR)'. (CUP J81F19000890001). PT20230297", con contestuale presa d'atto della rimodulazione del quadro economico del secondo contratto applicativo e approvazione del disciplinare d'incarico e impegno di spesa di € 75.144.248,74 a favore di Atac SpA., per la sottoscrizione del secondo contratto applicativo, avvenuta in data 27 settembre 2024 e trasmesso a questo Dipartimento con nota prot. QG/39919 di pari data, nel raggiungimento della Milestone relativa all'aggiudicazione degli appalti per l'acquisto di materiale rotabile.

Sono proseguite le attività di indagine e rilievo sull'area oggetto dell'intervento da parte dell'aggiudicatario.

In data 21 ottobre è stato dato avvio, da parte del Direttore dei Lavori, alle indagini preliminari alla progettazione esecutiva e sono quindi state delimitate le aree di interesse con inizio delle attività.

Sono ormai concluse invece le attività di AMA per la bonifica delle aree interessate dalla presenza di rifiuti.

Sono proseguite le attività di indagine e rilievo sull'area oggetto dell'intervento da parte dell'aggiudicatario, iniziata la delimitazione delle aree di cantiere a seguito della consegna parziale delle stesse da parte del Direttore dei Lavori.

Continuano gli incontri tra la società incaricata della progettazione e le società di PP.SS. per la risoluzione delle interferenze propedeutiche redazione del progetto esecutivo.

Nelle more della sottoscrizione del contratto sono stati avviati gli incontri con la società aggiudicataria del servizio di Direzione Lavori e Coordinamento della Sicurezza in fase di Esecuzione.

Con nota prot. QG/48662 del 20/11/2024 Sono stati forniti riscontri alla nota del MIC acquisita per il tramite della C.S. con prot. QG/45071 del 30 ottobre 2024.

In data 12/11/2024 è stato nominato il Coordinatore della Sicurezza in fase di Progettazione.

Continuano gli incontri tra la società incaricata della progettazione e le società di PP.SS. per la risoluzione delle interferenze propedeutiche la redazione del progetto esecutivo.

Nelle more della sottoscrizione del contratto sono state avviate, con verbale del 4 dicembre 2024, i servizi di Direzione Lavori e Coordinamento della Sicurezza in fase di Esecuzione.

Sono stati trasmessi, da parte dell'operatore economico aggiudicatario, gli elaborati relativi alla progettazione esecutiva della fase n. 1 del tracciato (Ponte Mammolo/A24).

Avviate le attività di verifica della progettazione esecutiva, ex art. 42 del Codice, da parte della società Protos Check Srl in data 9 dicembre 2024

In data 10 dicembre 2024 è stato nominato l'ing. Luca Cucino quale Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione.

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

Nel corso del 2024, sono stati adeguati i progetti in base agli esiti delle Conferenze di Servizi. Per poter proseguire la progettazione della M2-28 "Sud Marconi-Subaugusta", nelle more di trovare soluzioni compatibili con le richieste dell'Ente Parco, si è stabilito di dividere l'intervento in 2 progetti distinti al fine di approvare in tempi brevi il tratto tra Stazione Trastevere e Laurentina e richiederne il finanziamento al MIT nell'ambito dell'Avviso n.3.

Tra il mese di luglio 2024 e gennaio 2025 sono stati approvati dalla Giunta Capitolina i seguenti PFTE:

M2-21 via Barletta - Piazzale Clodio (DGC n.228 del 4 luglio 2024)

M2-26 Staz. Tiburtina - Ponte Mammolo (DGC n.534 del 23 dicembre 2024)

M2-16 Piazza Mancini - Vigna Clara (DGC n.2 del 9 gennaio 2025)

M2-15 Anagnina - Torre Angela (DGC n.3 del 9 gennaio 2025)

M2-25 Tor Vergata - Scambiatore A1 Sud (DGC n.4 del 9 gennaio 2025)

I progetti della M2-22 (viale angelico-Auditorium) e del primo tratto Sud Marconi - Laurentina della M2-28 sono, attualmente, in corso di approvazione.

Con le Delibere citate, la Giunta Capitolina ha altresì autorizzato il Dipartimento Mobilità a presentare le istanze di finanziamento di cui all'Avviso n.3 pubblicato dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti per i suddetti progetti.

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 Corviaie 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 (Corviaie 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:

- Riquilificazione ed efficientamento energetico del comparto R5;
- Piste ciclabili e riquilificazione dello spazio pubblico.

3. Corviaie – 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 ciclopeditoni 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 sviluppatisi 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 simili, 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 capoline -

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/it/Interventi/investimenti/piani-urbani-integrati.html>

Stato avanzamento delle attività al 31 dicembre 2024

Corviale:

Gli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato hanno reso possibile l'espletamento delle gare di tutti gli interventi che si sono conclusi in data 31.01.2023. La scadenza dell'aggiudicazione dei contratti era prevista entro il 30.09.2023 (Milestone ITA). Grazie a questa importante fase, nel corso dell'annualità 2023-2024, è stato possibile assegnare tutti gli incarichi agli operatori economici e dare seguito all'avvio della progettazione esecutiva con la conclusione positiva di tutte le Conferenze dei Servizi decisorie. Per quasi tutti gli interventi sono state espletate anche le successive fasi di verifica e di validazione dei progetti.

La maggior parte dei contratti con gli operatori economici coinvolti risultano sottoscritti; in particolare sono stati siglati quelli con i progettisti, con i direttori dei lavori, con i coordinatori per la sicurezza e con le imprese esecutrici in appalto integrato. Sono ancora in fase di sottoscrizione alcuni ODA (Ordini di attivazione) relativi alla fase di collaudo, la cui sottoscrizione è prevista entro il mese di gennaio 2025.

In linea con le scadenze dettate dal PNRR, a partire dal 27.11.2023 e per la prima parte dell'anno 2024, sono stati aperti tutti i cantieri degli interventi e i lavori risultano essere avviati in linea con il cronoprogramma e con le Milestone europee e italiane.

Relativamente ai singoli interventi, le date di avvio dei lavori sono le seguenti:

- Rifunionalizzazione ed efficientamento energetico degli edifici destinati a Incubatore d'impresa INCIPIT e Centro Civico Nicoletta Campanella: **8/02/2024**;
- Il recupero delle strutture pubbliche della fascia dei servizi di proprietà comunale Cavea e Piazza delle Arti e dell'Artigianato: **02/07/2024**;

- Completamento del Palazzetto dello sport in via Maroi e Parco sportivo: **12/03/2024**;
- Progetto di rigenerazione ed efficientamento energetico della parte residenziale e commerciale della Trancia H, corpo che da Corviale si collega al Centro commerciale Casetta Mattei ed il ridisegno degli spazi pubblici con l'abbattimento delle barriere architettoniche: **20/12/2023**;
- Gli interventi di rigenerazione dei due grandi parchi e degli spazi aperti ad Est e ad Ovest del complesso di Corviale: **27/11/2023**.

Parallelamente, prosegue in modo puntuale anche l'attività di monitoraggio degli interventi con l'aggiornamento continuo del sistema ReGiS, in attuazione di quanto previsto dalle Linee Guida del Soggetto Attuatore del Ministero dell'Interno.

Tor Bella Monaca – Tor Vergata:

Gli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato hanno reso possibile l'espletamento delle gare dei due interventi relativi ai PUI Tor Bella Monaca – Tor Vergata che si sono conclusi in data 31.01.2023. La scadenza dell'aggiudicazione dei contratti era prevista, come da Milestone ITA entro il 30.09.2023 e grazie a questa importante fase, nel corso dell'annualità 2023-2024, è stato possibile assegnare gli incarichi agli operatori economici e dare seguito all'avvio della progettazione esecutiva con la conclusione positiva di tutte le Conferenze dei Servizi decisorie. Per quasi tutti gli interventi sono in fase di espletamento anche le successive fasi di verifica e di validazione dei progetti.

I contratti con gli operatori economici coinvolti risultano sottoscritti; in particolare sono stati siglati quelli con i progettisti, i direttori dei lavori, i coordinatori della sicurezza e con l'impresa esecutrice in appalto integrato. Per i due interventi sono ancora in fase di sottoscrizione gli ODA (Ordini di attivazione) relativi all'attività di Collaudo.

In applicazione del nuovo quadro finanziario previsto dal Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 recante *"Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"* convertito in legge 29 aprile 2024, n. 56, è stata prevista la possibilità di indicare all'Amministrazione titolare - Ministero dell'Interno, i singoli CUP aventi particolari complessità al fine di assegnare una nuova data del termine di attuazione dei progetti al 31.12.2026 anziché al 30.06.2026.

Per tale motivazione, considerata l'oggettiva complessità dei due interventi, per i due progetti di Tor Bella Monaca è stata decisa la fuoriuscita dal PNRR e il finanziamento con fondi nazionali. Questo consentirà di posticipare la data di ultimazione dell'intervento al 31.12.2026.

In data 3.10.2024 è stato firmato dal Sindaco l'aggiornamento degli Atti d'obbligo con indicazione delle nuove date di conclusione degli interventi che dovranno comunque seguire gli obblighi del PNRR e il monitoraggio e la rendicontazione sul sistema ReGiS.

In ogni caso le attività svolte nel 2024 hanno consentito, per l'intervento sul Comparto R5, di giungere alla definizione del progetto esecutivo e alla sottoscrizione dei contratti con gli operatori economici coinvolti, dai progettisti, verificatori, direttore dei lavori e impresa esecutrice.

Con riferimento all'intervento sulle piste ciclabili e riqualificazione dello spazio pubblico, si sta procedendo alla raccolta dei pareri per concludere la fase progettuale.

Per ciò che riguarda l'avvio dei lavori, al momento, risulta aperto il cantiere del Comparto R5 mentre l'avvio dei lavori per l'intervento relativo alle piste ciclabili e riqualificazione dello spazio pubblico è previsto nel primo trimestre 2025.

In modo puntuale e costante, prosegue inoltre l'attività di monitoraggio degli interventi con l'aggiornamento continuo del sistema ReGiS, in attuazione di quanto previsto dalle Linee Guida del Soggetto Attuatore del Ministero dell'Interno.

Santa Maria della Pietà:

Gli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato hanno reso possibile l'espletamento delle gare di tutti gli interventi che si sono conclusi in data 31.01.2023. La scadenza dell'aggiudicazione dei contratti era prevista entro il 30.09.2023 (Milestone ITA). Grazie a questa importante fase, nel corso dell'annualità

2023-2024, è stato possibile assegnare tutti gli incarichi agli operatori economici e dare seguito all'avvio della progettazione esecutiva con la conclusione positiva di tutte le Conferenze dei Servizi decisorie. Per quasi tutti gli interventi sono state espletate anche le successive fasi di verifica e di validazione dei progetti.

La maggior parte dei contratti con gli operatori economici coinvolti risultano sottoscritti; in particolare sono stati siglati quelli con i progettisti, con i direttori dei lavori, con i coordinatori per la sicurezza e con le imprese esecutrici in appalto integrato. Sono ancora in fase di sottoscrizione alcuni ODA (Ordini di attivazione) e contratti relativi alla fase di collaudo, previsti entro il mese di gennaio 2025.

In linea con le scadenze dettate dal PNRR, a partire dal 05.04.2024, sono stati aperti i cantieri degli interventi e i lavori risultano essere avviati in linea con il cronoprogramma e con le Milestone europee e italiane.

In particolare, per l'intervento *"Insieme di interventi e misure volti ad assicurare il superamento del Villaggio della Solidarietà Lombroso"* è stata avviata nei mesi scorsi una complessa attività di sgombero del campo ROM con lo spostamento dei 33 nuclei familiari che vivevano nel campo che sono stati accompagnati in un percorso per trovare una nuova ed idonea sistemazione alloggiativa.

Al momento sono in fase di conclusione le operazioni di pulizia e rimozione dei rifiuti nell'area in questione, condotte da Ama, e successivamente, sarà dato avvio alle attività di cantierizzazione per l'attuazione del nuovo progetto finanziato dal PNRR.

Relativamente ai singoli interventi, le date di avvio dei lavori sono le seguenti:

- Intervento di restauro e rifunionalizzazione dei padiglioni n. 16, 18 e 31 del Complesso Monumentale Santa Maria della Pietà di proprietà ASL e Regione in uso al Municipio XIV: **20/05/2024;**
- Intervento di restauro e rifunionalizzazione dei padiglioni nn. 5, 6, 7, 23, 24, 25, 28 e 41 del Complesso Monumentale Santa Maria della Pietà di proprietà ASL e Regione Lazio: **05/04/2024;**
- Interventi sul parco monumentale del Complesso di Santa Maria della Pietà di proprietà di ASL ai fini sia della sua integrazione funzionale con le funzioni dei Padiglioni che in relazione alla fruizione della cittadinanza: **02/05/2024;**
- Insieme di interventi e misure volti ad assicurare il superamento del Villaggio della Solidarietà Lombroso: avvio lavori previsto entro il **01/03/2025.**

Anche l'attività di monitoraggio degli interventi prosegue costantemente con l'aggiornamento continuo del sistema ReGiS, in attuazione di quanto previsto dalle Linee Guida del Soggetto Attuatore del Ministero dell'Interno.

Risultano avviate anche le **attività immateriali** nei 3 territori dei Piani Urbani Integrati realizzate con il supporto di diverse strutture Dipartimentali. In particolare, sono previsti i Laboratori urbani gestiti dalle Università "Roma Tre", "La Sapienza" e "Luiss Guido Carli" che sono stati attivati e proseguono esperienze ormai radicate sul territorio; le Arene Estive, gestite da Zetéma e dal Dipartimento Attività Culturali che hanno visto l'avvicinarsi di due edizioni di proiezioni cinematografiche estive nel 2023 e 2024 con riscontro positivo di partecipazione e una prossima edizione è prevista per il 2025. Di particolare importanza è stata anche l'attività di co-programmazione portata avanti dal Dipartimento Politiche Sociali e Salute che ha visto un'ampia partecipazione di soggetti attivi nei 3 territori.

Molti altri progetti immateriali sono in fase di avvio e riguarderanno la formazione culturale, professionale nonché la promozione lavorativa e imprenditoriale. Tali interventi sono stati definiti nel dettaglio ed in parte già affidati ad operatori del settore.

L'attività promossa dal Dipartimento Politiche Sociali e Salute è quella relativa al Superamento Campi – Accompagnamento famiglie Villaggio Lombroso, è stata avviata all'interno del complesso di Santa Maria della Pietà

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.

2) 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 quello 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 antiviolenza; 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>

Stato avanzamento delle attività al 31 dicembre 2024

- *Ex istituto scolastico Don Calabria, in via Cardinal Domenico Capranica (Municipio XIV)*

Gli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato hanno reso possibile l'espletamento della gara che si è conclusa in data 6.07.2022. La Milestone EU prevedeva, entro la scadenza del 31.03.2022, la sottoscrizione "delle convenzioni per la riqualificazione e l'incremento dell'edilizia sociale da parte di almeno 15 regioni e province autonome (compresi comuni e/o città metropolitane situati in tali territori)".

Nel corso dell'annualità 2022-2023, grazie alla conclusione della gara di appalto integrato, è stato possibile assegnare gli incarichi agli operatori economici con la sottoscrizione degli ODA.

All'inizio del 2024 è stata conclusa positivamente anche la Conferenza dei Servizi decisoria ed è stato ultimato il progetto esecutivo dei nuovi edifici. Successivamente si è proceduto alla sottoscrizione dei contratti con gli operatori economici coinvolti, progettisti, verificatori, direttore dei lavori e impresa esecutrice in appalto integrato a meno di quello relativo al collaudo che è in fase di sottoscrizione.

I lavori sono stati avviati e il cantiere è stato consegnato all'impresa appaltatrice per l'attività di demolizione in data 31/01/2024.

L'intervento procede secondo il cronoprogramma e sarà terminato entro il 31/03/2026, secondo quanto stabilito dal calendario delle scadenze della Misura M5C2 Inv. 2.3.

Alla data del 31.12.2024, si è raggiunto il pagamento del primo S.A.L..

Procede, infine, con esiti positivi, anche il monitoraggio dell'intervento con il costante aggiornamento del Sistema ReGiS.

- Porto Fluviale Rec House (Municipio VIII)

Gli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato hanno reso possibile l'espletamento della gara che si è conclusa in data 6.07.2022. La Milestone EU prevedeva, entro la scadenza del 31.03.2022, la sottoscrizione *"delle convenzioni per la riqualificazione e l'incremento dell'edilizia sociale da parte di almeno 15 regioni e province autonome (compresi comuni e/o città metropolitane situati in tali territori)"*.

Nel corso dell'annualità 2022-2023, è stato possibile assegnare tutti gli incarichi agli operatori economici con la sottoscrizione degli ODA.

Durante il corso del 2024 è stata conclusa positivamente anche la Conferenza dei Servizi decisoria ed è stato completato e validato il progetto esecutivo. Risultano sottoscritti tutti gli ODA ed i relativi contratti con gli operatori economici coinvolti, compreso anche quello relativo al collaudo delle opere.

I lavori sono stati avviati e il cantiere è stato consegnato all'impresa appaltatrice in data 07/03/2024.

L'intervento procede secondo il cronoprogramma e sarà terminato entro il 31/03/2026 (, secondo quanto stabilito dal calendario delle scadenze della Misura M5C2 Inv. 2.3.

Alla data del 31.12.2024, si è raggiunta la liquidazione del terzo S.A.L.

Procede, infine, con esiti positivi anche il monitoraggio dell'intervento con il costante aggiornamento del Sistema ReGiS.

- Tor Bella Monaca (Municipio VI)

L'espletamento della gara, conclusa in data 6.07.2022, è stato possibile in virtù degli Accordi Quadro Invitalia in Appalto integrato. La Milestone EU prevedeva, entro la scadenza del 31.03.2022, la sottoscrizione *"delle convenzioni per la riqualificazione e l'incremento dell'edilizia sociale da parte di almeno 15 regioni e province autonome (compresi comuni e/o città metropolitane situati in tali territori)"*.

Nel corso dell'annualità 2022-2023, è stato possibile assegnare gli incarichi agli operatori economici con la sottoscrizione degli ODA.

Le attività svolte nel 2024 hanno consentito di giungere alla conclusione della Conferenza dei Servizi decisoria e alla definizione del progetto esecutivo oltre che alla sottoscrizione dei contratti con tutti gli operatori economici coinvolti, (progettisti, verificatore, direttore dei lavori e impresa esecutrice). Per quanto riguarda l'attività di collaudo risulta che è sottoscritto l'ODA ed è in fase di sottoscrizione il contratto con il professionista.

I lavori sono stati avviati e il cantiere è stato consegnato all'impresa appaltatrice in data 19/02/2024.

Alla data del 31.12.2024, si è raggiunto si è raggiunto il pagamento del primo S.A.L..

Procede, con esiti positivi, anche il monitoraggio dell'intervento con il costante aggiornamento e implementazione del Sistema ReGiS.

5) 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 2024 - 2026

A partire dalla Legge di Stabilità 2016, che ne riproponeva gli obiettivi e i caratteri generali, il Piano triennale ha esercitato la funzione di riferimento essenziale nella pianificazione delle azioni di digitalizzazione della PA, in un periodo di marcata razionalizzazione e standardizzazione di alcuni strumenti trasversali (infrastrutture, piattaforme).

La prima edizione del Piano (2017-2019) ha posto l'accento sull'introduzione del Modello strategico dell'informatica nella PA, con la seconda edizione (2019-2021) è stata dettagliata l'implementazione del modello, mentre il Piano triennale 2020-2022 e il suo aggiornamento 2021-2023 sono stati maggiormente focalizzati sulla componente implementativa, ossia sull'attenzione alle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati.

L'aggiornamento del Piano 2022-2024 ha rappresentato l'evoluzione delle due precedenti edizioni, ma, in modo ancor più evidente, ha attribuito uno spazio più rilevante al PNRR, oltre a fornire un quadro organico dei vari ambiti di cui si compone, tramite la collaborazione con i soggetti che esercitano competenze istituzionali e responsabilità sull'implementazione.

Il nuovo Piano 2024-2026 si inserisce nel più ampio contesto di riferimento definito dal programma strategico "Decennio Digitale 2030", istituito dalla Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, i cui obiettivi sono articolati in quattro dimensioni: competenze digitali, servizi pubblici digitali, digitalizzazione delle imprese e infrastrutture digitali sicure e sostenibili.

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:

- Fornire strumenti alla Pubblica Amministrazione per erogare servizi esclusivamente in modalità digitale, rendendo più efficaci e veloci i processi di interazione con cittadini, imprese e altre pubbliche amministrazioni. L'interazione implica un reciproco scambio di informazioni o azioni tra le parti coinvolte, con l'obiettivo di raggiungere un determinato risultato.
- 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.

In una logica di miglioramento continuo, il modello strategico del Piano triennale 2024-26 propone una architettura organizzativa e tecnologica che ha l'obiettivo di fornire una visione complessiva della PA digitale che parte dal "sistema informativo" del singolo ente per arrivare a definire le relazioni con i servizi, le piattaforme e le infrastrutture nazionali erogate a livello centrale.

Il modello strategico del Piano 2024-26 classifica le sfide organizzative e tecnologiche che le amministrazioni devono affrontare in tre macroaree: I) Processi; II) Applicazioni; III) Tecnologie.

Tale modello ha l'obiettivo di indirizzare le sfide legate sia al funzionamento del sistema informativo di un singolo organismo pubblico, sia al funzionamento del sistema informativo pubblico complessivo dell'intero Paese, nell'ottica del principio cloud-first e di una architettura policentrica e federata.

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

- **Digitale e mobile come prima opzione (Digital & mobile first):** Le PA devono erogare i propri servizi pubblici in digitale e fruibili su dispositivi mobili, considerando alternative solo in via residuale e motivata, attraverso la "riorganizzazione strutturale e gestionale" dell'ente ed anche con una "costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi";
- **Cloud come prima opzione (Cloud first):** Le PA, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano il paradigma cloud e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi cloud qualificati secondo i criteri fissati da ACN e nel quadro del SPC;
- **Interoperabile by design e by default (API-first):** I servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni e-Service, a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cronologicamente dopo la progettazione dell'interfaccia API;
- **Accesso esclusivo mediante identità digitale (digital identity only):** Le PA devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;

- **Servizi inclusivi e accessibili (user – centric):** Le PA devono progettare servizi pubblici che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- **Dati pubblici un bene comune (open data by design e by default):** il patrimonio informativo della PA 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
- **Once only e concepito come transfrontaliero:** Le PA devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, devono dare accesso ai loro fascicoli digitali e devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici rilevanti;
- **apertura come prima opzione (openness):** Le PA devono tenere conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in nei propri servizi, prediligere l'utilizzo di software con codice aperto o di e-service e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente, nonché promuovere l'amministrazione aperta e la condivisione di buone pratiche sia amministrative che tecnologiche.
- **Sostenibilità digitale:** le PA devono considerare l'intero ciclo di vita dei propri servizi e la relativa sostenibilità economica, territoriale, ambientale e sociale, anche ricorrendo a forme di aggregazione.
- **Sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione:** I processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinati e condivisi sono portati avanti secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione, ovvero lo Stato deve intraprendere iniziative di digitalizzazione solo se sono più efficaci di quelle a livello regionale e locale, e in base alle esigenze espresse dalle PA stesse, limitandosi negli altri casi a quanto necessario per il coordinamento informatico dei dati, e al tempo stesso le singole PA devono garantire l'appropriatezza delle iniziative di digitalizzazione portate avanti autonomamente, cioè in forma non condivisa con altri enti al livello territoriale ottimale rispetto alle esigenze preminenti dell'azione amministrativa e degli utenti dei servizi pubblici.

La **Pianificazione**, a partire dalla tre macroaree, è declinata in sette ambiti: 1) Organizzazione e gestione del cambiamento; 2) Il procurement per la trasformazione digitale; 3) Servizi digitali; 4) Piattaforme; 5) Dati e Intelligenza artificiale; 6) Infrastrutture digitali; 7) 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>.

- È in fase avanzata di progettazione e rilascio lo IAM (Identity Access Management) per utenze della Comunità Europea tramite eIDAS, con registrazione sul repository utenze popolando l'account con i dati a disposizione dell'Identity Provider europeo. Questi utenti esteri non potranno accedere a tutti i servizi portalizzati in Single Sign On (per i quali è già attivo SPID/CIE/CNS) perché non dispongono di un codice fiscale, ma potranno utilizzare servizi federati tramite client OpenID (quali ad es. l'Ufficio Cinema).

- È in produzione il Rome Virtual Assistant denominato "Julia" che utilizza il motore di Intelligenza Artificiale generativa Azure OpenAI che utilizza i datalake della Roma Data Platform e del nuovo 060608

- È stata rilasciato il nuovo motore del Search Engine del Portale Istituzionale che utilizza risorse Azure OpenAI con soluzioni di Intelligenza Artificiale Generativa.

- Sono state collaudate e in fase di messa in produzione alcune App: MyRhome (front-end mobile della Casa Digitale del Cittadino); GeoRoma (front-end mobile del geoportale di Roma); MyERP (front-end mobile dei locatari di Edilizia Residenziale Pubblica); RomaSiTrasforma (front-end mobile dell'omonimo sito dei cantieri).

- 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.

- E' stato inoltre stipulato un accordo di collaborazione e approvazione del relativo piano operativo con l'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) per l'esecuzione del progetto relativo alla Misura 1.4.2 "Citizen Inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" - CUP J54F22001970006 a valere sui fondi PNRR.

- 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.

- Implementazione della Roma Data Platform di dashboard e reportistiche tramite PowerBI quale supporto alle decisioni strategiche da parte dei decision maker e dell'organo politico.

- Nell'ambito del Progetto GeoRoma è in fase di collaudo e messa in esercizio l'Aerofototeca che metterà a disposizione immagini ottenute da voli aerei non solo sul territorio di Roma ma anche dei comuni limitrofi di prima fascia e del litorale.

- E' in fase di avvio l'acquisizione di dati geospaziali per GeoRoma per la realizzazione di un Digital Twin della città di Roma, una copia fedele della città in 3D, certificata, misurabile ed estremamente realistica, che permette la creazione di una piattaforma capace di rispondere alle molteplici esigenze relative alla gestione e pianificazione urbana.

- 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 anche usufruendo del contributo dei fondi PNRR con la Misura 1.4.3 "Adozione PAGO PA per i Comuni" - CUP J81F22005580006: (cfr obiettivo 3.2c) di oltre il 16% tra il 2022 e il 2023¹.

Con l'adesione alla Misura 1.4.3 "Adozione APP IO per i Comuni" - CUP J81F22002820006 Roma Capitale ha implementato la migrazione e l'attivazione dei servizi sull'App IO.

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

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 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).

Dal punto di vista tecnico, con specifico riferimento all'implementazione dei «Requisiti tecnici e modalità di certificazione delle Piattaforme di approvvigionamento digitale», tutti i requisiti di Classe 1, 2 e 3 previsti dalle disposizioni normative e dalle linee guida AGID e che consentono la cooperazione applicativa, la trasmissione dei dati degli appalti ANAC e la pubblicazione in trasparenza, sono stati implementati nel sistema SUAFF al fine di assicurare la compliance di Roma Capitale.

Dal punto di vista procedurale, è stato finalizzato il processo di adesione e Certificazione di conformità della piattaforma S.U.AFF. di Roma Capitale presso AGID. Tale processo è articolato nelle seguenti attività:

- Identificazione del soggetto Titolare e trasmissione ad AGID della richiesta di certificazione per Roma Capitale;
- Emissione dell'approvazione da parte di AGID e nullaosta a procedere;
- Comunicazione, da parte del Titolare, dei soggetti Gestori autorizzati per l'Ente all'uso della piattaforma capitolina certificata (S.U.AFF.) nella persona del Direttore del Dipartimento Trasformazione Digitale e/o suo delegato;
- Emissione dell'approvazione da parte di AGID e nullaosta a procedere;
- Predisposizione della richiesta di certificazione della piattaforma e della *checklist* relativa al soddisfacimento dei requisiti di Classe 2 e 3 secondo i criteri di certificazione previsti dall'All.2 dello Schema operativo;
- Emissione dell'approvazione da parte di AGID e nullaosta a procedere;
- Esecuzione congiunta dei test case in ambiente di collaudo per la verifica tecnica della piattaforma;
- Verifica dei risultati dei test eseguiti, emissione del report di buon esito delle verifiche effettuate e trasmissione dell'evidenza della conclusione del processo di certificazione unita-mente alla data di scadenza del certificato, da parte di AGID.

- 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>.

Inoltre, attraverso apposito applicativo denominato SICON, è possibile gestire in modalità interamente digitale le procedure selettive, e lo stesso è stato recentemente utilizzato per il concorso riferito alle progressioni verticali e orizzontali (la PEO attualmente in itinere).

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.

In particolare attraverso l'adesione all' avviso Misura 1.2 "Abilitazione al Cloud per i Comuni" - CUP J81C22001590006 si sta operando la migrazione in cloud dei servizi digitali di Roma Capitale; in aggiunta attraverso la partecipazione all'Avviso -Investimento 1.3 "Dati e interoperabilità"- Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati - Comuni" PDND - CUP J51F22009670006 è stata realizzata la pubblicazione di nuove API per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede (Principio Once only).

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.

6) L'efficientamento energetico

Le Linee programmatiche 2021 – 2026 per il governo di Roma Capitale, approvate con la Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n.106 del 19 novembre 2021 individuano, tra gli obiettivi prioritari da conseguire nel corso del quinquennio, l'attuazione di politiche di efficientamento energetico coerenti con gli impegni presi dalla città a livello internazionale:

- Roma Capitale è stata selezionata dalla Commissione Europea per partecipare alla *mission* del programma "Horizon Europe", con il bando *100 Climate-Neutral and Smart Cities by 2030*. Con questa strategia l'Unione Europea vuole accelerare nella direzione del "Green Deal europeo" promuovendo progetti intersettoriali che vadano verso città intelligenti e sostenibili, capaci di raggiungere la 'neutralità climatica' entro il 2030 ed emissioni zero entro il 2050.
- Con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 174 del 14 Novembre 2023, è stata approvata la "revisione ed aggiornamento degli obiettivi del Piano di Azione per l'Energia Sostenibile ed il Clima (PAESC) approvato con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 55/2021", per adeguare gli obiettivi a quanto sottoscritto con la lettera di impegno alla *Deadline 2020* del Network C40, con nota RA/54032 del 14 agosto 2018, di contribuire in linea con gli obiettivi del *Paris Agreement* sul clima - al fine di "mantenere l'aumento della temperatura media globale ben al di sotto di 2 °C rispetto ai livelli preindustriali e proseguire gli sforzi per limitare l'aumento della temperatura a 1,5 °C rispetto ai livelli preindustriali";
- Roma Capitale ha aderito al gruppo *C40 Cities Climate Leadership Group* partecipando attivamente - fin dalla sua costituzione nel 2005 - alle diverse iniziative intraprese dallo stesso in ambito climatico, nel pieno rispetto degli standard di partecipazione condivisi in sede di adesione;

Per l'attuazione delle predette politiche energetiche l'Amministrazione ha delineato un piano integrato di azioni che prevede: a) la revisione organizzazione capitolina in un'ottica di maggior presidio dei consumi e delle politiche energetiche; b) la definizione di un piano strategico di interventi volti all'efficientamento energetico del patrimonio edilizio pubblico e privato; c) l'individuazione, in aggiunta agli strumenti attualmente disponibili per il finanziamento degli interventi necessari sul patrimonio scolastico (i.e. Conto Termico, Facility BEI, Regione e Legge di Bilancio 1, - 1,38 mld), di ulteriori possibili alternative fonti di acquisizione delle risorse.

¹ La legge di bilancio 2025 avvia l'attuazione di un rilevante piano da 1,38 miliardi di euro di investimenti del PNRR che punta all'efficientamento dell'edilizia residenziale pubblica e sociale e alle ristrutturazioni energetiche dei condomini abitati da famiglie a basso reddito.

A) l'adeguamento organizzativo e funzionale della macchina capitolina volto ad un maggior presidio delle politiche energetiche.

L'Amministrazione è consapevole del fatto che, prima di approntare qualsivoglia piano di interventi volti all'efficientamento energetico, è necessario avere la piena conoscenza dei consumi e dei costi connessi alle risorse energetiche impiegate per l'erogazione dei servizi.

Pertanto, al fine di definire una chiara strategia di intervento per l'efficienza energetica, Roma Capitale ha costruito ECOSENSE, un programma di acquisizione e gestione dei dati dei consumi elettrici e termici degli edifici dell'amministrazione, che consentirà di monitorare e individuare le priorità di intervento. Il predetto processo di processo di digitalizzazione, attualmente riferito alle risorse elettriche ed idriche, sarà esteso, a tendere, anche al consumo di gas.

Questa iniziativa rappresenta un passo fondamentale verso un utilizzo più sostenibile e consapevole delle risorse energetiche, sottolineando l'impegno di Roma Capitale verso l'innovazione e la sostenibilità.

La piattaforma, oltre a garantire una più efficiente gestione delle risorse energetiche, consente di sviluppare capacità di programmazione della spesa e di aumentare il controllo sui costi sostenuti. Le principali funzionalità riguardano:

- **Censimento dei dati:** Ricognizione dei dati relativi ai CDR dell'Amministrazione, ai punti di prelievo (PdP), ai fornitori, alle fatture;
- **Supporto e gestione dati:** Visibilità dei dati relativi alle utenze elettriche, ai fornitori, ai consumi energetici, in termini economici e quantitativi;
- **Analisi dati:** Visualizzazione di grafici che consentono l'analisi di eventuali comportamenti anomali e punti di attenzione;
- **Andamento indicatori:** Comprensione dei volumi di consumo per tipologia e controllo sulla gestione e liquidazione delle fatture passive.

Il sistema gestisce un data base dei dati relativi al consumo e alla spesa associati all'energia elettrica, garantendo la mappatura dei dati relativi all'Amministrazione, ai Punti di prelievo, ai Fornitori e alle fatture.

Grazie a questo data base, attraverso specifici indicatori, è possibile rilevare tra l'altro le strutture che spendono maggiormente in energia, eventuali andamenti anomali della spesa, il rapporto tra le fatture in scadenza e quelle pagate in un dato periodo, la corretta associazione dei punti di prelievo ai centri di responsabilità capitolini.

Il sistema consente, inoltre, un monitoraggio efficace della **vetustà**: La suddivisione per fasce temporali aiuta a identificare i Punti di Prelievo con letture obsolete, supportando interventi mirati per garantire dati più aggiornati.

L'utilizzo del sistema e l'analisi preliminare dei processi hanno evidenziato che la complessità operativa e organizzativa nella gestione delle utenze elettriche e idriche determinano criticità collegate a diversi fattori:

- **Governance dei contratti:** L'elevata numerosità delle utenze rende complesso il processo di verifica degli adempimenti contrattuali e della gestione operativa delle utenze (i.e attivazione, dismissione) generando inefficienze;
- **Irregolarità dei pagamenti:** Il processo di attribuzione e gestione dei fondi, insieme alla liquidazione, può causare irregolarità nei pagamenti, portando a esborsi dovuti a more e interessi di mora;
- **Politiche energetiche da delineare:** Fino ad ora l'ente si è limitata al puro approvvigionamento di energia senza adottare una precisa politica di ottimizzazione volte all'efficientamento energetico, a politiche di autogenerazione e/o di approvvigionamento;
- **Modalità di approvvigionamento alternative:** Con il nuovo strumento è possibile affrontare la fase di contrattualizzazione, per l'elettrico, con strumenti diversi dalle convenzioni Consip (con cui si contrattualizza il singolo PDP) come ad esempio PPP, ESCO, ecc..

Rispetto alle predette criticità, l'Amministrazione ha individuate specifiche azioni correttive:

- A livello *strategico* si ritiene opportuno puntare a nuove forme di approvvigionamento e all'adozione di nuove politiche energetiche, previa individuazione degli strumenti contrattuali più adatti;
- A livello *operativo* si rende opportuna la ristrutturazione dei processi operativi, di monitoraggio e analisi, tra i quali a titolo esemplificativo il ciclo approvativo,
- A livello *di gestione dei controlli e dei pagamenti* è necessario definire criteri più efficienti di liquidazione.

Ad implementazione dell'attuale modello digitale di monitoraggio e gestione delle risorse energetiche, si prevede di estendere l'utilizzo del sistema anche alle utenze gas e di avviare la reingegnerizzazione dei processi di programmazione, gestione e rendicontazione in chiave di digitale. Ulteriori opportunità da esplorare riguardano l'integrazione con altri sistemi interni e/o esterni a Roma Capitale

Il monitoraggio dei consumi di gas e dei consumi idrici e la periodicità della lettura favoriscono, infatti, un controllo più puntuale della spesa e l'identificazione di eventuali anomalie. Il grado di digitalizzazione dei contatori potrà abilitare la programmazione interventi incisivi per il risparmio (e.i. termostati smart)

In tema di reingegnerizzazione dei processi è prevista l'implementazione del Sistema, attraverso lo sviluppo di simulatori di spesa, la digitalizzazione delle richieste di intervento sulle utenze da parte delle Strutture e l'introduzione meccanismi di controllo automatico per la segnalazione di scadenze e/o anomalie.

Infine, la potenziale interoperabilità con altri sistemi apre a ulteriori potenzialità sul controllo dei dati (ad esempio l'aggancio con i.e Geoportale per la verifica dei dati catastali e toponomastici delle anagrafiche o per visualizzare su mappa i punti di prelievo per i quali sono richiesti interventi e sopralluoghi).

Dal punto di vista organizzativo rileva l'intenzione dell'Amministrazione di istituire la figura dell'**Energy Manager** nell'ambito della Direzione Pianificazione e Controllo di gestione della Direzione Generale, con il compito di sovrintendere alle politiche energetiche capitoline, monitorando i costi e i consumi energetici, ottimizzandoli e promuovendo interventi mirati all'efficienza energetica e all'uso di fonti rinnovabili.

Il ruolo dell'Energy Manager appare fondamentale per accompagnare Roma Capitale nell'attuazione del sopra richiamato programma di digitalizzazione per la gestione innovativa e sostenibile dell'energia. L'EM sarà, inoltre, chiamato a svolgere funzioni di:

- **Coordinamento:** Collaborare con gli altri dipartimenti per assicurare l'integrazione olistica delle politiche energetiche comunali, coordinare e supervisionare le risorse per garantire il raggiungimento degli obiettivi e gestisce la piattaforma informatica;
- **Pianificazione strategica:** Sviluppare il piano di efficientamento energetico comunale integrato con le normative vigenti e i progetti in essere, proporre linee guida di intervento sulle infrastrutture comunali, individuare le opportunità di finanziamento pubblico e le collaborazioni private e delineare ricorrendo agli strumenti contrattuali più adatti all'iniziativa proposta (es. convenzioni, PPP, gare);
- **Monitoraggio dei consumi:** Raccogliere e analizzare i dati sui consumi energetici degli impianti comunali intervenendo sulle anomalie individuate, esaminare i consumi energetici per vettore energetico e centro di costo e predisporre il bilancio energetico annuale per la rilevazione dei risparmi conseguiti;
- **Sensibilizzazione e comunicazione:** Sostenere la formazione interna sulle nuove pratiche, tecnologie e standard sull'efficienza energetica, sensibilizzare la cittadinanza attraverso campagne finalizzate alla promozione di comportamenti sostenibili, divulgare i risultati economici e abitudinali della città a organizzazioni che promuovono l'efficienza energetica (FIRE, ENEA, GSE).

B) B) l'individuazione degli interventi prioritari da realizzare in ottica di efficientamento energetico e riqualificazione del patrimonio edilizio capitolino

Il complesso piano d'interventi tecnici prevede, tra l'altro, la realizzazione di interventi di efficientamento energetico (pannelli fotovoltaici e solari, cappotto termico, coibentazione coperture, sostituzione centrale di riscaldamento con pompa di calore più impianto a condensazione, realizzazione di impianto di climatizzazione estiva, sistemi di telecontrollo, misurazione e regolazione) di edifici scolastici, di edifici

pubblici sedi di uffici del Comune e di edifici di edilizia residenziale pubblica mediante ricorso ai fondi statali e regionali e a formule innovative di Project financing in campo energetico (punto 2.7, La città a basso consumo energetico).

Obiettivo dell'Amministrazione è in particolare il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici pubblici per il ruolo rilevante che svolgono in termini di emissioni di CO₂ e di inquinanti locali. Inoltre, la riduzione dei consumi consentirà di ridurre la spesa energetica che ha visto negli ultimi anni rilevanti aumenti e oscillazioni dei prezzi con conseguenze rilevanti nella spesa dell'amministrazione, delle famiglie e delle imprese.

L'Amministrazione ha, inoltre, in corso rilevanti interventi di riqualificazione del patrimonio edilizio finanziati dal Contratto Istituzionale di Sviluppo, dal PON Metro e dal PNRR.

Parte rilevante dei predetti interventi è afferente al Contratto Istituzionale di Sviluppo (CIS) ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 88 del 2011, finalizzato alla riqualificazione energetica degli edifici scolastici di Roma Capitale, quale strumento per rendere più efficienti e accoglienti le scuole a beneficio delle nuove generazioni e quale contributo fondamentale al raggiungimento del green deal europeo.

Il CIS è stato sottoscritto in data 06/07/2022, tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per il Sud e la Coesione Territoriale, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero della Transizione Ecologica, Ministero dell'Istruzione, Regione Lazio, Agenzia Nazionale per l'attrazione e lo sviluppo d'impresa S.p.A. (Invitalia) e Roma Capitale.

Con la Delibera n. 33 del 2 agosto 2022 il Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica e lo Sviluppo Sostenibile (CIPESS) ha disposto l'assegnazione di 200 milioni di euro a valere sulle risorse del FSC 2021-2027 per il finanziamento degli interventi della cosiddetta Fase 1 che prevede un programma di lavoro pluriennale che interessa il triennio 2025-2027.

Rispetto al cronoprogramma della Fase 1, Roma Capitale sta concludendo la fase di progettazione, e avviando la cantierizzazione degli interventi.

Nell'ambito del Piano Operativo di Roma Capitale per l'attuazione del Programma Nazionale Metro Plus e Città Medie Sud 2021-2027, approvato con D.G.C. n. 319 del 12 settembre 2023, rileva la Priorità 2, che è focalizzata sulla sostenibilità ambientale.

Questa priorità mira a rafforzare la risposta delle città alla sfida dei cambiamenti climatici e alla transizione verso un'economia verde, e l'azione si concretizza in interventi di efficientamento energetico del patrimonio edilizio scolastico, già individuati nel perimetro del Contratto Istituzionale di Sviluppo "CIS Roma efficientamento energetico e riqualificazione degli edifici scolastici di Roma Capitale" –

Per ciò che concerne la Fase 2, l'obiettivo è migliorare la classe energetica delle scuole, ridurre le emissioni di gas climalteranti e migliorare le condizioni di comfort e sostenibilità, a fronte di un investimento complessivo previsto di circa 42 milioni di euro (compresa la quota di premialità).

Allo stato attuale, il finanziamento disponibile nell'ambito della misura citata è di circa 36 milioni di euro, ripartiti su edifici presenti in tutti i municipi di Roma Capitale, con importo lavori variabile da circa 300.000 euro per interventi sugli asili nido, a 2,5 milioni di euro per interventi sugli istituti comprensivi.

Nel 2024 l'attività è stata finalizzata all'ottenimento del finanziamento. Nel triennio 2025-2027 è previsto lo sviluppo della progettazione e l'esecuzione dei lavori.

Inoltre, si intendono avviare Partnership Pubblico Private per la riqualificazione energetica del patrimonio edilizio con le caratteristiche degli Energy Performance Contract e il raggiungimento di definite prestazioni energetiche.

Infine, per supportare gli interventi di riqualificazione energetica del patrimonio edilizio privato è stato avviato un lavoro finalizzato alla revisione del Regolamento Edilizio di Roma Capitale al fine di incentivare gli interventi che riducono i consumi energetici degli edifici e di integrazione con impianti da fonti rinnovabili e sistemi di gestione efficiente dell'energia.

C) l'individuazione di soluzioni finanziarie alternative. Il ricorso al Partenariato-pubblico-privato.

L'Amministrazione capitolina, tra le varie iniziative in materia di efficientamento energetico, sta elaborando un piano di ammodernamento e riqualificazione energetica degli edifici scolastici volto al raggiungimento dei target europei e al superamento dei problemi connessi alla vetustà delle infrastrutture e ai crescenti effetti del cambiamento climatico, che richiederanno sempre più la presenza di strutture idonee alla fornitura di un servizio con adeguati livelli di comfort (fresco incluso).

Per la realizzazione di tale ambizioso piano è tuttavia necessario individuare, in aggiunta agli strumenti attualmente disponibili per il finanziamento degli interventi necessari sul patrimonio scolastico (i.e. Conto Termico, Facility BEI), ulteriori possibili alternative fonti di acquisizione delle risorse.

Una possibile modalità è certamente quella dell'appalto tradizionale utilizzando i fondi a disposizione ed intervenendo sul patrimonio residuo «on demand» sulla base delle esigenze contingenti.

Tuttavia, parcellizzare gli interventi potrebbe causare maggiori oneri economici, maggiori oneri amministrativi delle procedure da avviare, tempistiche di esecuzioni maggiori e maggior complessità decisionale in capo all'Amministrazione sulla destinazione degli interventi.

In tal senso, una valida alternativa è stata individuata nello strumento del Partenariato-pubblico-privato (PPP) per intervenire sull'intero patrimonio, attraverso operazioni «a pacchetto» da pianificare su tutto il territorio e secondo tempistiche prestabilite.

La pianificazione degli interventi, ed il relativo accorpamento, può garantire una maggiore competitività in termini di prezzo e, dunque, maggiore capacità di negoziazione da parte della Pubblica Amministrazione nonché la garanzia del risultato e del mantenimento degli asset nel tempo;

L'ambizione dell'iniziativa è verificare la percorribilità di una manifestazione di interesse per un PPP per progetti di efficienza energetica sull'intero portafoglio di edifici scolastici di Roma Capitale e Città Metropolitana di Roma Capitale incrementando la capacità di adattamento al cambiamento climatico.

Tale piano di efficientamento energetico, come si evince dalla tabella sottostante, punta a conseguire rilevanti obiettivi di valore pubblico che si traducono in benessere per la collettività.

Obiettivi di Valore Pubblico	Beneficiari
Risparmio e autonomia energetica	Ente locale e Cittadini
Riduzione delle emissioni	Collettività
Miglior qualità dell'aria interna agli edifici	Studenti e personale scolastico
Miglior confort termico	Ambiente
Stimolo al mercato	Operatori economici

Il modello attuale è sostanzialmente caratterizzato da un'assenza di programmazione degli interventi di ammodernamento/efficientamento da cui discende l'estrema difficoltà di raggiungere i target fissati dall'Unione europea (almeno il 26% dei *worst-performing buildings* dovrà essere ristrutturato entro il 2033) e di avere un efficiente utilizzo delle risorse comunitarie a disposizione.

La mancanza di programmazione causa lo scaglionamento degli interventi nel tempo con annessi maggiori costi ed impatti negativi sul comfort per gli studenti ed in generale degli ambienti scolastici. Non vi è, inoltre, alcun incentivo ad una gestione efficiente degli asset nel tempo.

Da ultimo, la frammentazione dei fornitori, oltre a causare un aumento dei costi, rende particolarmente difficoltoso il monitoraggio del servizio reso.

Rispetto alle sopradescritte criticità insite nel modello di gestione attuale, il ricorso alla formula del PPP per l'efficientamento energetico degli edifici scolastici può produrre, di contro, significativi vantaggi.

In primo luogo, il ricorso allo strumento del PPP consentirebbe l'opportunità di colmare il gap di risorse facendo leva su capitali privati che, combinati con le risorse pubbliche, potrebbero garantire la copertura di un perimetro di intervento molto più ampio.

In secondo luogo, il rinnovamento del patrimonio edilizio scolastico di proprietà di Roma Capitale sarebbe attuato con interventi finalizzati a conseguire i migliori standard prestazionali in termini di efficientamento energetico e benessere ambientale.

Un ulteriore rilevante vantaggio è rappresentato dalla migliore gestione operativa da parte dei privati e dal trasferimento del rischio di costruzione e di gestione a carico del concessionario, il quale ha l'obbligo di assicurare sia la costante disponibilità dell'opera che la gestione degli asset secondo i più elevati standard prestazionali.

Ancora, si registrerebbero migliori performances in termini di riduzione/rispetto di tempi e costi di investimento.

Da ultimo, un eventuale modello di erogazione dei servizi centralizzato/semplificato sarebbe in grado di assicurare la misurazione continua della qualità / conformità delle prestazioni rese nonché le performance energetiche delle strutture.

Gli interventi di efficientamento energetico da porre in essere con il ricorso al PPP sono raggruppabili sostanzialmente in tre tipologie: il rifacimento dell'impianto di riscaldamento con impiego di caldaie a pompa di calore reversibile impiegata anche per la climatizzazione estiva, inclusa la ventilazione meccanica, l'installazione di impianti fotovoltaici sulla copertura degli edifici, nonché la sostituzione degli infissi.

Tali interventi, se adeguatamente programmati, a parità di qualità del servizio producono indubbi vantaggi, in termini di:

- **Comfort ambientale:** Aumento del comfort termico, sia invernale che estivo; Miglioramento della qualità dell'aria all'interno degli edifici, secondo i recenti Criteri Ambientali Minimi per l'edilizia pubblica e aumento dell'isolamento termico nelle aule;
- **Emissioni di CO₂:** Azzeramento delle emissioni di CO₂ dovute all'utilizzo di combustibili fossili; Autoproduzione da fotovoltaico dell'energia elettrica per l'alimentazione delle pompe di calore;
- **Spesa energetica:** Aumento della spesa annua a fronte di aumento del comfort, dell'ammodernamento degli edifici, ma riduzione costi di manutenzione;
- **Impatto sociale:** Costituzione di Comunità Energetiche Rinnovabili (anche di tipo solidale) e utilizzo degli edifici nel periodo estivo per lo svolgimento di attività sociali ed extra-curricolari.

In ogni caso, al netto dei vantaggi sovraesposti, nel corso degli anni, gli interventi di efficienza energetica dovranno comunque essere realizzati, ma posticipandoli si rischia di affrontare costi significativamente più elevati e di prolungare i tempi di esecuzione.

Rappresentazione del valore pubblico. Efficientamento energetico:

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

Un'efficiente gestione dei sistemi energetici ha impatti diretti sull'inquinamento della città e globali per la riduzione delle emissioni di gas serra. La riduzione dei consumi energetici produce effetti positivi anche in termini di riduzione della spesa, liberando risorse per altri investimenti e di gestione ordinaria.

Inoltre, gli interventi di efficienza energetica oggi possono essere integrati ad una produzione di energia elettrica da solare fotovoltaico in autoconsumo e attraverso la partecipazione a comunità energetiche che consentono di eliminare i consumi di gas con benefici sia ambientali che economici, riducendo l'incertezza sui prezzi e riducendo complessivamente la spesa.

Punto di partenza per una corretta gestione energetica è la conoscenza dei dati dei consumi e per la prima volta oggi Roma Capitale dispone di un programma che consente l'acquisizione in tempo reale dei dati di consumo delle utenze dell'amministrazione e quindi di individuare criticità, di intervenire sulle situazioni di maggiore spreco, di definire una programmazione degli interventi sulla base di analisi supportate da consumi reali.

Roma Capitale è il Comune in Italia con il più grande patrimonio di scuole, uffici, alloggi di edilizia sociale, musei, biblioteche, teatri, ecc. L'articolazione del patrimonio e la sua gestione distribuita tra dipartimenti ha, fino ad oggi, visto problemi di accesso ai dati e quindi di monitoraggio, di individuazione di efficaci politiche di intervento. Questa situazione potrà essere superata anche grazie alla creazione di una struttura centrale di *energy management*, a supporto delle politiche delle diverse articolazioni dell'amministrazione.

La promozione dell'efficienza energetica negli interventi privati ha una valenza determinante in quanto i consumi degli edifici a Roma rappresentano la principale causa delle emissioni di gas serra e di inquinamento. Per questo il supporto e l'incentivo dell'amministrazione negli interventi di nuova costruzione e di riqualificazione per interventi di efficienza energetica e l'informazione ai cittadini ha un valore strategico.

10) Quale strategia? (Policy messa in campo)

Le policy più importanti messe in atto sono:

- Acquisizione e organizzazione dei dati digitali dei consumi e delle bollette delle utenze elettriche e termiche degli edifici di Roma Capitale;
- Progettazione e procedura di gara in corso per la riqualificazione energetica di oltre 100 scuole di Roma Capitale con i fondi del Contratto Istituzionale di Sviluppo, del PON Metro, del PNRR e l'accesso a finanziamento di BEI;
- Interlocuzione con CDP per la definizione di una manifestazione di interesse per la riqualificazione con Partnership Pubblico Privata del parco edilizio scolastico di Roma Capitale e di una manifestazione di interesse per l'illuminazione pubblica;
- Valutazione in corso con il supporto di CDP di una proposta di Project Financing per edifici di edilizia residenziale pubblica di proprietà di Roma Capitale;
- Redazione in corso della proposta di revisione delle Norme Tecniche di Attuazione per introdurre modifiche nella direzione dell'efficienza energetica degli edifici privati.

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

L'Amministrazione di Roma Capitale, che trarrà beneficio da una più efficiente gestione energetica del patrimonio edilizio con una riduzione della spesa e un miglioramento della manutenzione.

I cittadini di Roma, per la riduzione dell'inquinamento prodotto dagli impianti di riscaldamento e la possibilità di ridurre i consumi e la spesa energetica.

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

Di seguito è sinteticamente rappresentato il cronoprogramma delle azioni finalizzate all'attuazione delle politiche di efficientamento energetico definite dal Roma Capitale nel triennio di riferimento:

CRONOPROGRAMMA			
ATTIVITÀ	2025	2026	2027
Completamento del data base dei consumi energetici degli edifici e predisposizione delle manifestazioni di interesse, avvio dei primi cantieri per la riqualificazione del patrimonio edilizio scolastico, approvazione in Giunta della variazione del Regolamento Edilizio			
Espletamento della procedura PPP e selezione dell'operatore			
Completamento dei primi cantieri e avvio dei restanti, lancio delle manifestazioni di interesse, approvazione in Assemblea Capitolina del Regolamento Edilizio.			
Avvio dei cantieri di riqualificazione energetica degli edifici, chiusura della manifestazione di interessi e avvio dei lavori.			

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

Il database dei dati consentirà di monitorare e quantificare i risultati raggiunti in termini di consumi energetici e di spesa per tutti gli edifici e di individuare gli interventi prioritari da realizzare.

Il monitoraggio annuale delle emissioni previsto dal PAESC e dal Climate City Contract consentirà di verificare i risultati raggiunti nel tempo nei consumi energetici degli edifici.

14) Da dove partiamo? (Base di partenza)

A dicembre 2024 si registrano i seguenti valori complessivi di consumo:

- Il consumo idrico complessivo degli edifici di Roma Capitale nel 2024 è stato pari a 35.010.911,16 metri cubi;
- Il consumo elettrico complessivo degli edifici di Roma Capitale nel 2024 è stato pari a 108.208.996,91 kwatt

Il monitoraggio delle emissioni di CO₂ nel Comune di Roma elaborato con il Climate City Contract mette in evidenza come nella Capitale le emissioni di CO₂ provengano principalmente dai consumi elettrici e termici degli edifici (per il 59,6%) e dai consumi di benzina e gasolio degli autoveicoli (33,7%). Più limitate sono le emissioni che provengono dai rifiuti (5%), dai processi industriali (IPPU) e dall'agricoltura (AFOLU).

I dati evidenziano il calo costante dall'inizio del nuovo secolo, con una riduzione del 35% rispetto al 2003 e dell'11% rispetto al 2015, passando da 12,905 milioni nel 2003 a 8,411 milioni di tonnellate di CO₂ nel 2019.

È stato preso il 2019 come anno di riferimento per le analisi e le valutazioni in quanto l'ultimo prima della pandemia.

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

Arrivare a raggiungere:

- Il monitoraggio completo dei consumi energetici e della spesa per tutte le utenze di Roma Capitale.
- L'implementazione di un sistema di gestione energetica del patrimonio edilizio con contratti di prestazione, che permetta all'amministrazione di fissare le prestazioni e monitorare i risultati e agli operatori di progettare, finanziare, realizzare gli interventi e gestire impianti e manutenzione.
- L'estensione del programma C.I.S./PON metro riferito agli edifici scolastici attraverso il ricorso al PPP per gli interventi sul restante patrimonio scolastico e su 600 edifici di edilizia residenziale pubblica
- La decarbonizzazione di tutti gli edifici scolastici attraverso interventi integrati di efficienza energetica e installazione di impianti solari, con l'eliminazione dei sistemi a gas (fatti salvi eventuali vincoli dei beni culturali).
- Una informazione diffusa tra i cittadini e le imprese sui benefici ambientali e i vantaggi economici di interventi di efficientamento energetico.

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

I dati sui consumi elettrici e termici sono nella disponibilità di Roma Capitale, mentre i dati su consumi energetici e emissioni nel Comune di Roma sono reperibili nel Paes e nel Climate City Contract e monitorati annualmente.

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 2025 – 2027 nel quale sono declinati gli obiettivi e azioni positivi, trasfusi nel piano degli obiettivi gestionali 2025 – 2027 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 2025 – 2027, 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 2025-2027 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.

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 2025 – 2027 sono declinati i seguenti obiettivi trasversali:

a) Obiettivi finalizzati all'attuazione del PNRR e delle Grandi Opere Giubileo (attribuiti a tutte le strutture capitoline direttamente interessate dai progetti:

- 1) Attuazione, Monitoraggio e Rendicontazione di progetti finanziati a valere su fondi PNRR mediante il rispetto di Milestone e Target;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) 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 a) sono attribuiti a tutte le strutture capitoline interessate dai progetti del PNRR e dalle Grandi Opere Giubileo. A tal riguardo nell'allegato 1) alla presente circolare è riportato l'elenco delle strutture e gli interventi di rispettiva competenza.

Le strutture presenti in elenco sono altresì invitate al rispetto delle tempistiche previste per i monitoraggi di cui agli obiettivi 2) e 4) della presente circolare.

b) Obiettivi finalizzati all'innalzamento delle competenze/conoscenze dell'organico capitolino:

- 5) Piano delle Competenze digitali;
- 6) Partecipazione ai percorsi formativi definiti dalla Scuola di Formazione capitolina ad esito dell'analisi dei fabbisogni formativi rappresentati dalle strutture capitoline;
- 7) 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;
- 8) Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual.

Gli obiettivi trasversali del secondo gruppo, attribuiti alle Strutture territoriali, di seguito riportati, sono distinti in ragione del centro di responsabilità dirigenziale di rispettiva competenza:

c) Obiettivi trasversali attribuiti ai centri di responsabilità dirigenziale delle strutture territoriali:

- 9) Procedimento di rilascio CIE: Aumento delle CIE emesse ai fini della riduzione dei tempi di attesa per l'erogazione del servizio (Unità amministrativa)
- 10) 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)
- 11) ADI - Implementazione e attuazione della misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale Assegno di Inclusione (Direzioni socio-educative)

La Pianificazione annuale degli obiettivi trasversali trova collocazione in un'apposita sezione del Piano degli Obiettivi 2025-2027.

Gli Obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il PAP 2025 – 2027.

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”.

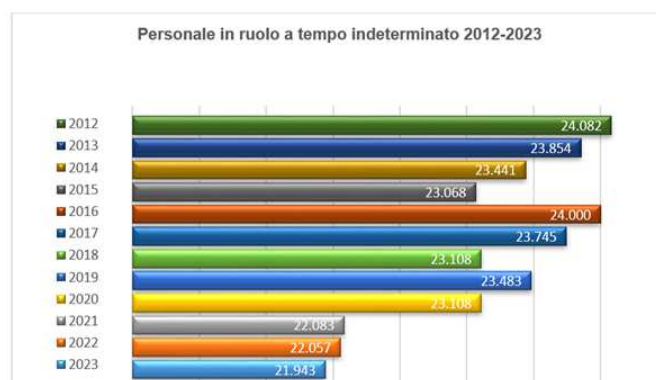
Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, all'art. 6, comma 1, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel quale sono confluiti i diversi strumenti di programmazione 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, 2023/2025 e 2024/2026), un'apposita sottosezione 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 attivati 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 2024.

La situazione del personale capitolino

Il personale in ruolo di Roma Capitale, alla data del 31 dicembre 2023¹, era di 21.943 unità. Rispetto all'anno precedente è stato registrato un ulteriore calo, che, seppur non macroscopico come verificatosi in alcuni degli anni precedenti, conferma la tendenza che vede, dal 2011, un progressivo decremento della popolazione lavorativa, come si può evincere dal grafico seguente:



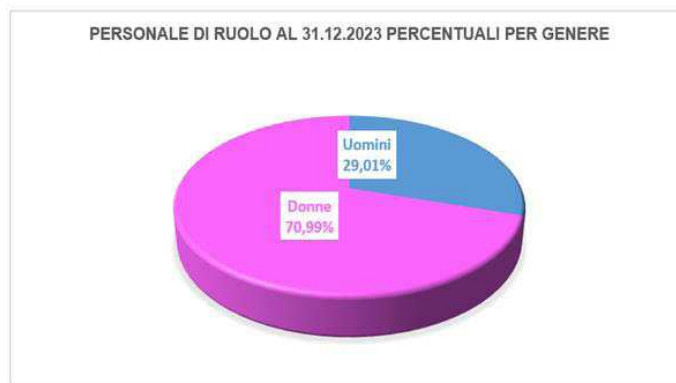
¹ Le informazioni riportate nel paragrafo sono relative all'annualità 2023 in quanto i dati sulla situazione del personale stesso, relativi all'annualità 2024 non sono ancora nella disponibilità della Direzione/Servizio/Ufficio che cura la afferente sezione del P.I.A.O., poiché in fase di elaborazione/consolidamento da parte degli Uffici competenti.

Parallelamente al decremento della popolazione lavorativa, si rileva il progressivo invecchiamento della stessa. Infatti, come si evince dal grafico seguente, si è passati da un'età media di poco superiore ai 50 anni nel 2012, ai 52,64 nel 2023.



Questa tendenza è d'altronde in linea con il resto del paese. Infatti, secondo dati OCSE, risalenti al 2017, sullo stato delle PA 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).

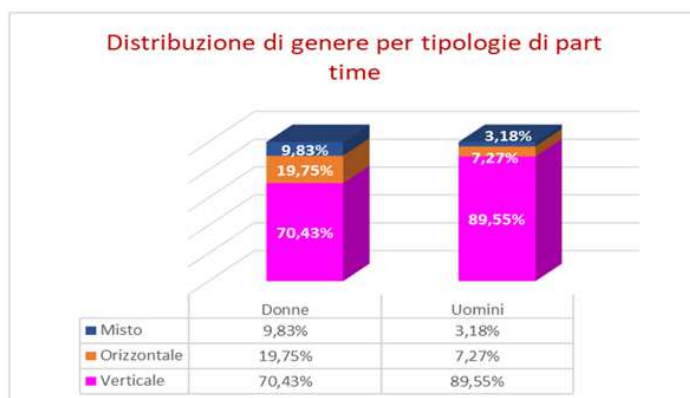
Si conferma la prevalenza femminile che sfiora il 71% del totale del personale.



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, per esempio 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. Per quanto riguarda gli strumenti di conciliazione, il part time resta lo strumento più utilizzato dal personale capitolino. Infatti, nel 2023, 1.319 dipendenti, pari al 6,01% del totale, ha usufruito di questo strumento. Di questi, l'83,32% sono donne, come si può vedere nel seguente grafico.



Per quanto riguarda la tipologia di part time, la più utilizzata, sia per gli uomini che per le donne, è quella verticale, ma in proporzioni diverse, circa il 71% per le donne, e quasi il 90% per gli uomini.



Esaminando gli altri strumenti di conciliazione si rileva, per l'annualità 2023, quanto segue:

- i congedi obbligatori sono stati utilizzati da 263 dipendenti, pari all'1,20%, tutte donne;
- i congedi facoltativi sono stati utilizzati da 1.936 dipendenti, pari al 8,83% del totale, di questi, l'81,35% sono donne;
- i congedi legati alla malattia figlio sono stati utilizzati da 908 dipendenti, pari al 4,14% del totale, di questi il 78,52% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 fino a 2 anni per handicap sono stati utilizzati da 868 dipendenti, pari al 3,96% del totale, di questi, il 78,80% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 personali sono stati utilizzati da 985 dipendenti, pari al 4,49%, di questi, il 68,12% sono donne;
- i congedi ex lege n. 104/92 per familiare sono stati utilizzati da 5.462 dipendenti, pari al 24,89%, di questi, il 77,41% sono donne.

Linee generali d'intervento per il triennio 2025- 2027

La finalità di ogni piano degli obiettivi di promozione delle pari opportunità è la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità, come fattore di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella loro dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo, non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede, però un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Per il triennio 2024/2026, nell'ambito del Piano degli obiettivi allegato al P.I.A.O., erano stati individuati tre obiettivi articolati in 5 azioni consultabili alla Sezione 3 - Allegato 2.2 del relativo P.I.A.O., aggiornato alla D.G.C. n. 449/2024.

I suddetti obiettivi, declinati in azioni/progetti, limitatamente alle fasi previste per l'annualità 2024, 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 del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.). Il medesimo Comitato è stato inoltre coinvolto, a partire da tali risultati, nella individuazione dei progetti meritevoli di essere inseriti nella nuova pianificazione triennale.

Gli obiettivi di promozione delle pari opportunità individuati per il prossimo triennio sulla base di tale contributo 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 2025 – 2027

Ob. 1) “Potenziare la conoscenza del C.U.G. attraverso la promozione dello stesso all’interno dell’Ente”;

Con tale obiettivo si intende incrementare nel personale la conoscenza del Comitato e delle attività svolte dallo stesso, al fine di accrescere la consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti sul valore delle tematiche di competenza del C.U.G.

- **Azione 1.2** “Campagne informative e incontri da realizzarsi presso le strutture centrali e territoriali capitoline”

▪ **Progetto:** “Implementare reti di conoscenza e di confronto tra il personale”

Ob. 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”;

Il progetto intende avviare un percorso di revisione del linguaggio amministrativo dell’Ente in un’ottica di genere e secondo un modello inclusivo, paritario e non discriminatorio.

- **Azione 2.1)** “Uso del corretto linguaggio di genere da parte di Roma Capitale “

▪ **Progetto:** “Adozione Linee Guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo dell’Ente”

Ob. 3) “Adottare politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale capitolino”

Attraverso tale progetto si vuole realizzare l’obiettivo di migliorare la conciliazione vita-lavoro del personale capitolino, ampliando gli strumenti di flessibilità oraria previsti nell’organizzazione del lavoro.

- **Azione 3.1** “Ampliamento strumenti di flessibilità oraria”

▪ **Progetto:** “Implementazione flessibilità oraria”.

Ob. 4) “Adottare misure di contrasto alle forme di molestia e violenza sui luoghi di lavoro”

Questo progetto mira a diffondere nel personale, strumenti di riconoscimento delle forme di molestia e violenza sui luoghi di lavoro al fine di poterli contrastare.

- **Azione 4.1** “Promozione di comportamenti improntati al contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro”

▪ **Progetto:** “Realizzazione di un opuscolo informativo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro”.

Monitoraggio e valutazione del Piano degli Obiettivi di promozione delle Pari Opportunità

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 dell’Ufficio preposto alla realizzazione dello stesso, le informazioni necessarie.

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. La complessità del fenomeno corruttivo e più in generale di maladministration – capace di assumere forme non sempre tipizzabili – impone l'utilizzo di strumenti in grado di adattarsi alle mutevoli manifestazioni dello stesso componendo, così, una strategia complessiva basata sull'impiego coordinato di tali strumenti.

Anche per il 2025, continuano ad essere obiettivi prioritari il costante miglioramento della mappatura dei procedimenti e dei processi connessi alla gestione del rischio corruttivo, la riorganizzazione dei monitoraggi delle misure di prevenzione della corruzione ed una generale semplificazione delle modalità attuative nella gestione dei conflitti di interesse, 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, necessari a identificare possibili rischi corruttivi sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente esterno in cui opera il personale dell'Amministrazione (contesto esterno) sia rispetto 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, aspetto centrale per una corretta valutazione del rischio.

In seguito alla valutazione ponderata delle specificità di contesto, nella tabella sottostante 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'
▪ Crescente livello di trasparenza amministrativa attraverso la pubblicazione di dati/documenti e informazioni ulteriori rispetto ai contenuti obbligatori ▪ Costante e dinamica revisione ed aggiornamento dei processi/procedimenti dell'Ente ▪ Ampliamento dell'erogazione dei servizi on line 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 presiedute dal RPCT	▪ Difficoltà e resistenza nell'applicazione della misura della rotazione del personale da parte della Dirigenza ▪ Dotazione organica della struttura di supporto al RPCT sottodimensionata rispetto alla qualità e quantità degli adempimenti attesa la complessità della macrostruttura capitolina soggetta continui mutamenti organizzativi ▪ Numerosi mutamenti legislativi e costante aumento degli adempimenti a carico delle PP.AA. ▪ Mancanza di un'unica soluzione applicativa idonea alla corretta pubblicazione di tutti gli affidamenti e gli appalti dell'Ente, nel rispetto del Decreto Trasparenza e del Codice degli Appalti
OPPORTUNITA'	MINACCE
▪ Sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle tematiche della legalità e della trasparenza ▪ Responsabilizzazione della Dirigenza in un'ottica di miglioramento organizzativo nell'azione amministrativa ▪ Pieno sfruttamento delle opportunità e delle risorse dei fondi Europei, da finalizzare prioritariamente nella Trasformazione Digitale dei servizi al cittadino	▪ Condizionamento del personale dovuto al contesto socioeconomico di alcune realtà territoriali ▪ Superamento dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e conseguenti indennizzi e risarcimenti da ritardo

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, sia nei confronti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione che degli altri stakeholders, il RPCT è sostituito dal Vice Segretario Generale Vicario. I Direttori apicali delle Strutture Capitoline 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 ed effettuando un costante monitoraggio.

In considerazione del ruolo di vertice e dell’eterogeneità delle funzioni svolte il Segretario Generale, il Direttore Generale ed il Capo di Gabinetto del Sindaco, quali figure apicali, possono essere coadiuvati o delegare i rispettivi adempimenti (rispettivamente) al Vice Segretario Generale Vicario, ad un Vice Direttore Generale e al Vice Capo di Gabinetto Vicario, i quali assumono il ruolo di “Referenti per l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza”.

Il personale assunto a tempo determinato presso l’Amministrazione Capitolina ai sensi dell’art. 90 del TUEL, compreso quello destinato agli Uffici di diretta collaborazione del Sindaco, del Vicesindaco e degli Assessori, non può svolgere il ruolo di Referente del RPCT in quanto privo dei necessari poteri dirigenziali e datoriali.

Ciascun Referente nomina uno o più sub-referenti, preferibilmente tra i Funzionari dell’area dell’Elevata Qualificazione, per svolgere compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica delle attività e degli adempimenti della propria Struttura fungendo, altresì, da raccordo tra il Referente e il RPCT.

La tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione si basa sull’effettiva e reale collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti nell’attuazione della normativa di riferimento ed il RPCT.

In considerazione delle numerose linee di attività attraverso le quali si sviluppano i principali adempimenti della Legge Anticorruzione, dei decreti delegati e delle altre fonti regolamentari adottate dal Dipartimento Funzione Pubblica e dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, alcune figure dirigenziali collaborano e supportano in modo particolare l’attività del RPCT secondo le prescrizioni contenute nella seguente tabella, attese le competenze specialistiche attribuite loro dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi e dal PIAO:

DIRETTORI RESPONSABILI DI PARTICOLARI FUNZIONI DI COLLABORAZIONE CON IL RPCT

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	TRASPARENZA
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	
■ All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali, acquisisce le dichiarazioni previste al D.lgs. n. 39/2013 effettuandone il controllo, curandone la conservazione e la pubblicazione su Amministrazione Trasparente; ■ Nell'ambito della misura della rotazione del personale, agevola le assegnazioni di personale tra Strutture; ■ Predisporre i provvedimenti di incarico dei Dirigenti, nel rispetto dei limiti e dei criteri di rotazione previsti nell'apposita sezione del P.I.A.O., anche in deroga alle disposizioni del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, laddove contrastanti o non aggiornate; ■ Negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) inserisce apposite clausole antipantouflage; ■ All'atto della cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro, somministra a ciascun dipendente la modulistica inerente la normativa Antipantouflage, curandone la conservazione agli atti e trasmettendo l'informazione al RPCT, anche in forma riassuntiva	■ 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. 18 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; ■ 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 U.O. SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA	
■ Organizza e gestisce le iniziative di formazione, volte alla diffusione della cultura della trasparenza e della legalità nell'Ente, sulla base dei fabbisogni formativi e secondo le indicazioni contenute nell'apposita sezione del P.I.A.O.; ■ Nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, organizza eventi formativi anche sulla base delle indicazioni e delle priorità segnalate dal RPCT, avvalendosi prevalentemente del personale di Staff del RPCT, laddove disponibile.	■ Organizza e gestisce le iniziative di formazione, volte alla diffusione della cultura della trasparenza con particolare riferimento all'istituto dell'accesso civico ed agli obblighi di pubblicazione, anche sulla base delle indicazioni del PIAO e del RPCT.
IL DIRETTORE/DIRIGENTE DELLA DIREZIONE COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	
■ Supporta il RPCT nella gestione degli applicativi o delle piattaforme che si avvalgono dell'architettura del portale istituzionale, con particolare riferimento a quelli posti a servizio delle misure di prevenzione della corruzione.	■ Assicura l'adeguata architettura della sezione di Amministrazione Trasparente ai fini dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalle diverse normative di settore e secondo le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione; ■ Coordina e supporta, per i profili di competenza, le redazioni web locali al fine di garantire la corretta ed uniforme rappresentazione dei contenuti obbligatori e di quelli 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	
■ Supporta il RPCT nella definizione ed individuazione delle soluzioni informatiche, funzionali alle attività ed all'attuazione delle normative in materia di prevenzione della corruzione	■ In tema di contrattualistica pubblica, assicura la coerenza dei prodotti informatici con la legislazione vigente e con le necessità dell'Amministrazione, sulla base delle normative di riferimento e su indicazione de RPCT ■ Collabora con la Comunicazione Istituzionale, d'intesa con il RPCT, nella ricerca e sviluppo di piattaforme funzionali alla gestione dell'accesso civico ed al miglioramento dei flussi informativi collegati agli obblighi di pubblicazione della sezione Amministrazione Trasparente.

IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPD	
Supporta il RPCT nella predisposizione delle DPIA necessarie all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione.	Supporta e svolge un ruolo di consulenza in materia di protezione dei dati personali con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione e nell'esercizio del diritto di accesso civico
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO CENTRALE APPALTI - R.A.S.A.	
- 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.	- 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 E SERVIZI PUBBLICI LOCALI	
- 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 inhouse, fornendo i dati e la documentazione richiesta.	- 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 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI OPERAZIONI SOSPETTE (S.O.S.) IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGI (se diverso dal RPCT))	
- Svolge le funzioni di destinatario delle segnalazioni delle operazioni sospette, al fine di assicurare il rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio; - Riceve, valuta e comunica all'UIF le operazioni sospette tramite i canali informatici predisposti da quest'ultima; - Il Gestore, su indicazione del RPCT, collabora con il Direttore/Dirigente della Scuola di Formazione Capitolina ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi in materia; - Relaziona annualmente al RPCT le segnalazioni ricevute e le criticità incontrate nell'attività di gestore.	

Considerate le particolari funzioni svolte dalle citate figure Dirigenziali, è istituito un tavolo Permanente finalizzato alla condivisione di dati, elementi informativi e feedback utili alla migliore programmazione e monitoraggio degli interventi da realizzarsi 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 del Sindaco per la Legalità.

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.

Tale analisi è effettuata sulla base della metodologia e degli indicatori forniti dall'A.N.AC. con il PNA 2019 ed aggiornati annualmente.

La gestione del rischio è un processo circolare che parte dal continuo aggiornamento della mappatura dei processi e dei procedimenti dell'Ente, le cui fasi possono sintetizzarsi come segue:

- mappatura dei processi e dei procedimenti dell'Amministrazione
- definizione degli eventi rischiosi e l'individuazione di misure di prevenzione
- valutazione del rischio per ogni processo/procedimento
- attività di monitoraggio e aggiornamento

Nel corso del 2024 l'Ufficio di supporto del RPCT, attraverso l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro, si è posto l'obiettivo di elaborare un nuovo Catalogo dei procedimenti e dei processi sulla base di nuovi principi, senza disperdere gli sforzi effettuati dagli Uffici negli anni precedenti.

Il principio cardine è stato quello di superare la precedente rappresentazione dei processi che valorizzava anche le mere attività d'Ufficio derivanti, spesso, da funzioni-grammi e micro-organizzazioni che le Strutture hanno riversato nelle precedenti ricognizioni, in sede di aggiornamento annuale.

Dall'analisi generale, infatti, è stato rilevato come numerose procedure mappate restituissero fasi e sottofasi di processi organizzativi, frazionamenti procedurali o mere attività di coordinamento interno, di segreteria o di back-end che non realizzavano un effettivo output, giuridicamente rilevante dal punto di vista anticorruzione e sufficientemente apprezzabile nell'ambito della gestione del rischio corruttivo.

Attraverso i contributi forniti dalle Strutture nell'ambito della mappatura 2024, elaborata sulla base di nuovi criteri guida, il nuovo Catalogo è stato inserito nella piattaforma precedentemente utilizzata dall'Amministrazione e sulla quale sono stati effettuati interventi di adeguamento, richiesti dal RPCT, necessari all'implementazione di nuove funzionalità.

La valutazione del rischio è effettuata dal personale individuato dai Direttori apicali delle Strutture che assumono il ruolo di "Sub-referenti".

Al termine della ponderazione del rischio, da effettuare attraverso gli indicatori contenuti nell'Allegato 1) del P.I.A.O. (sez. 2.3), il dipendente abilitato trasmette al Direttore di Struttura (Referente Anticorruzione nel MUA) la propria valutazione del rischio per la validazione finale e successiva trasmissione al RPCT che, a seguito di ulteriore analisi, potrà confermare o modificare il livello di rischio. In ragione delle segnalazioni di illecito, dell'emersione di fatti corruttivi nonché delle evidenze penali e disciplinari in corso, infatti, alcuni procedimenti possono essere valutati diversamente dal RPCT ed altri possono essere sottratti alla libera ponderazione degli Uffici, onde far prevalere il principio di maggior cautela ed al fine di uniformarne il grado di valutazione nei casi, ad esempio, di procedimenti comuni o trasversali.

La valutazione "centralizzata" adottata nel corso del 2024 e che troverà concreta applicazione con l'approvazione del Catalogo dei Processi 2025, si è resa necessaria sia per evitare anomale graduazioni di alcuni procedimenti (a parità di rischio) che per scongiurare una sottovalutazione dell'attività amministrativa, posta in essere da alcuni Uffici, su procedimenti da sempre individuati ad alto rischio corruttivo sia dalla Legge Anticorruzione che dall'Authority, attraverso gli aggiornamenti annuali al PNA.

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

Nei casi in cui un procedimento/processo da ponderare sia comune a "Tutte le Strutture" o trasversale a "Tutti i Municipi" e vi siano differenti ponderazioni, il grado di rischio che si consoliderà nell'ambito del Catalogo sarà calcolato anch'esso con il metodo della MODA, al fine di restituire un dato uniforme e standardizzato cui far riferimento per l'adozione delle misure di prevenzione.

Per i procedimenti/processi comuni a due o più Strutture, qualora non sia possibile utilizzare il criterio della "MODA" per mancanza di valori ricorrenti sui quali effettuare il calcolo, la piattaforma attribuirà il valore più alto tra quelli previsti nella metodologia utilizzata (Basso, Marginale, Alto, Critico), applicando il consueto principio precauzionale.

Considerata la sensibilità agli eventi corruttivi dell'area a rischio degli appalti unitamente al particolare contesto caratterizzato dalle ingenti risorse collegate alla spesa dei fondi del PNRR, il livello di rischio delle singole fasi delle procedure di appalto è stabilito centralmente - in collaborazione con il Dipartimento Centrale Appalti - trovando rappresentazione sia all'interno del MUA che nell'apposito allegato del P.I.A.O., ove sono specificamente individuati anche gli eventi rischiosi e le misure da applicare.

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 Aree di rischio.

2.3.4) Le misure di prevenzione

Sulla base dei possibili rischi corruttivi identificati dalle Strutture, sono state previste, accanto alle misure di prevenzione generali, nuove misure 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 ed i tempi di realizzazione, le Strutture responsabile nonché gli indicatori di risultato.

Nella programmazione delle misure per l'anno 2025 e nell'ambito della ponderazione dei rischi corruttivi effettuata sui Procedimenti/Processi di Ente, 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 rappresentate nelle relazioni conclusive 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, nel PNA, come misura fondamentale, 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 che ne consentano la concreta attuazione, analogamente al tipico periodo di affiancamento utilizzato nei confronti dei dipendenti da avvicinare con il 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.

Va sottolineato che 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, in particolare, nei confronti del personale collocato al vertice degli Uffici e dei Servizi, potendo quest'ultimo concretamente manifestare la volontà dell'Ente ed incidere sui diritti dei destinatari dell'azione amministrativa.

Non v'è dubbio, infatti, che in capo ai Dirigenti ed ai Funzionari (comprese le EE.QQ.) gravano le maggiori responsabilità amministrative, non meramente operative o istruttorie, attraverso le quali possono manifestarsi dinamiche corruttive o di mala gestione conseguenti ad un'eccessiva permanenza del dipendente nel medesimo ruolo o Ufficio.

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 La misura trova applicazione prioritaria nei confronti dei Dirigenti di ruolo dell'Amministrazione e del personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione laddove, questi ultimi, siano incardinati in procedimenti/processi valutati a rischio "CRITICO-ALTO" nell'ambito del vigente Catalogo dei Processi e Registro dei Rischi, 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 confronti dei dipendenti di Categoria D che non abbiano maturato il requisito temporale dei 7 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità, oppure, che risultino incardinati in procedimenti/processi valutati a rischio "TRASCURABILE-MARGINALE", nell'ambito del Catalogo dei Processi e Registro dei Rischi, approvato nell'Allegato 2) del vigente PIAO.

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

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 condivisione con il 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. infungibilità, derivante dall'appartenenza di taluni dipendenti a specifiche professionalità o dal necessario possesso di abilitazioni/iscrizioni in albi ed ordini professionali. L'infungibilità non rappresenta una caratteristica soggettiva del dipendente ma è riconducibile alla concreta attività da svolgere e, ai fini della rotazione, non può essere invocata per intere categorie o famiglie professionali.

In tal senso, non può essere considerata infungibile la professionalità acquisita mediante l'esperienza

continuativa nella medesima materia o attività amministrativa svolta nell'ambito dell'ufficio/servizio di appartenenza.

La mancata applicazione della rotazione prioritaria o di misure alternative alla stessa, in procedimenti/processi valutati a rischio "CRITICO/ALTO", può essere giustificata esclusivamente dall'assenza di un altro dipendente che abbia le medesime caratteristiche di professionalità (ed abilitazione) non rinvenibili all'interno della Struttura.

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, 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 dei requisiti previsti ed 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 2025, deve evidenziare il personale da sottoporre a rotazione o, in base ai criteri ed alle facoltà di deroga previste, le misure alternative da applicare.

La formazione e/o l'affiancamento rimangono prerequisiti fondamentali dell'avvicendamento al fine di assicurare l'acquisizione delle necessarie competenze prima di assumere il nuovo incarico (per l'Area dei Funzionari) o essere assegnati ad un nuovo Ufficio per le altre aree.

Le Strutture, nell'ambito della ricognizione dei fabbisogni formativi, devono richiedere alla Scuola di Formazione Capitolina appositi corsi di formazione, con priorità per coloro che sono interessati dalla misura nel corso dell'annualità.

In tale contesto, al fine di favorire la diffusione delle competenze, occorrerà 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, 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 previsto in sede di proposta di rotazione e quanto effettivamente realizzato.

Per quanto riguarda la rotazione del personale Dirigente, il Dipartimento Organizzazione e Risorse umane predispone, secondo il cronoprogramma delle attività, un prospetto da trasmettere 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.

Attraverso l'adozione dei nuovi criteri, limiti e deroghe motivate adottate nel 2024, anche per il 2025 si prevede una riduzione nell'applicazione generalizzata della misura accompagnata da una maggiore responsabilizzazione della Dirigenza, nelle scelte organizzative correlate all'applicazione di misure alternative alla rotazione.

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	I Referenti di ogni Struttura procedono all'adozione delle misure alternative alla rotazione, caratterizzate da una previsione sistematica di criteri di articolazione delle mansioni tali da evitare situazioni di monopolio delle decisioni e del rapporto con l'utenza nell'ambito del processo cui il dipendente è preposto.	
	RICOGNIZIONE DELLE MISURE ALTERNATIVE ATTUABILI	
	Rafforzamento della trasparenza attraverso	➤ Sviluppo meccanismi di condivisione delle fasi procedurali (affiancamento nella valutazione degli elementi decisionali) ➤ Standardizzazione dei processi attraverso la creazione di un modello operativo comune ➤ Strumenti di informazione interna in merito alla corretta applicazione di norme e procedure
	Ripartizione delle funzioni	➤ Separazione e distinzione delle mansioni all'interno del medesimo processo/procedimento ➤ Nomina del Responsabile del procedimento diverso dal soggetto che adotta l'atto finale ➤ Svolgimento delle attività ispettive da parte di almeno due addetti
ATTIVITA' DA SVOLGERE	Misure organizzative	➤ Organizzazione del lavoro basata su modifica periodica dei compiti ➤ Meccanismi di condivisione e valutazione delle fasi procedurali ➤ periodica rivisitazione degli ambiti responsabilità, per evitare che i medesimi soggetti si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale e alla stessa platea di utenti ➤ adozione di criteri di ripartizione delle pratiche secondo un criterio di casualità ➤ Doppia sottoscrizione degli atti ➤ Collaborazione tra funzionari di ambiti diversi (lavoro in team) per favorire la circolarità delle buone pratiche e la diffusione delle esperienze, anche al fine di agevolare nel tempo la rotazione degli incarichi
	Formazione	➤ Formazione specifica sull'attività di Struttura, ai fini di agevolare la rotazione ordinaria; ➤ Formazione <i>on the job</i>
	Misure di controllo	➤ Utilizzo di <i>check-list</i> ➤ Adozione di specifiche misure di controllo interno

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 rimane una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che, nella Struttura Capitolina 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. I 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”*¹

La rotazione straordinaria 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 I 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, tale istituto deve trovare attuazione sin dal momento di iscrizione nel registro delle notizie di reato (ex art. 335 c.p.p.).

Trattandosi 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*) ma principalmente su comunicazione del dipendente interessato che, come previsto dal Codice di Comportamento, è tenuto a renderne immediata comunicazione in forma scritta al Direttore apicale della propria Struttura.

Il Direttore apicale, a sua volta, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al RPCT, al Direttore del Dipartimento preposto alle Risorse Umane ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

Per i Dirigenti la predetta comunicazione deve essere resa, relativamente ad ogni ipotesi di procedimento penale, anche al Segretario Generale e al Direttore Generale, ove nominato.

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, l'assegnazione spetta al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

Qualora la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dirigente, la rotazione straordinaria è disposta

¹ 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»

dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane d'intesa con il Direttore Generale, ove nominato.

Un'importante novità in tema di reati è stata l'approvazione della Legge 9 agosto 2024 n. 114 che, oltre a rilevanti modifiche di natura processuale, è intervenuta anche sotto il profilo del diritto penale sostanziale.

Tale norma, oltre ad aver cancellato il reato di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) sul quale pende una questione di legittimità costituzionale, ha integralmente riscritto il delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) ed ha reintrodotto il delitto di peculato per distrazione (abrogato nel 1990) attraverso l'art. 314 bis c.p. recante il nuovo delitto di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili".

Con tale ultimo delitto si costruisce una figura mediana tra gli artt. 314 (peculato) e 323 (abuso d'ufficio), dei quali ricalca anche la formulazione che disciplina un reato proprio per violazione di doveri funzionali da parte di chi, pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, esercita funzioni pubbliche.

Con riferimento a tali modifiche e nelle more delle ulteriori indicazioni dell'A.N.AC. anche i nuovi reati, presupposto della rotazione straordinaria (obbligatoria e facoltativa), sono stati suddivisi nella tabella seguente secondo la collocazione logica e cronologica degli artt. 314 bis e 346 bis nel Codice Penale.

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

MISURA	ROTAZIONE STRAORDINARIA
DESCRIZIONE	Misura di natura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare, applicabile ai sensi dell'art. 16 comma 1, lett. l-quater del D.lgs.165/2001 e delle linee guida A.N.AC. in caso di: • 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 La rotazione è obbligatoria per i seguenti illeciti penali: • 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 La rotazione è facoltativa nelle seguenti ipotesi: • Art. 314 c.p. Peculato • Art. 314 bis Indebita destinazione di denaro o cose mobili • 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. 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	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. Il procedimento si conclude con l'adozione di specifico provvedimento motivato, con indicazione dell'ufficio di destinazione e la durata della misura cautelativa. Qualora si ritenga di mantenere il dipendente nella sua posizione oppure si ritenga di dar luogo alla cd. rotazione straordinaria, il relativo provvedimento deve precisare gli elementi e le circostanze posti alla base di tale decisione

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. 6 bis 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, D.G.C. 292/2024);
- **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 D.lgs. 165/2001);

➤ **Conflitto di interessi nei pubblici appalti** (art. 16 D.lgs. 36/2023).

Le valutazioni adottate sulla base delle segnalazioni di conflitto di interessi 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 secondo quanto previsto dalla Legge e dalle ipotesi contemplate nei Codici di Comportamento.

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	Conflitti di interessi a carico: ➤ 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
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	➤ Acquisizione e verifica delle dichiarazioni obbligatorie; ➤ Valutazione e decisione sui motivi dell'astensione, nei casi di segnalazione di conflitto di interesse da parte del dipendente.

MISURA	INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
DESCRIZIONE	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: ➤ incompatibilità assoluta: sono vietati ai dipendenti pubblici gli incarichi (retribuiti o gratuiti) che presentano i caratteri della abitudine 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 preventiva 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	➤ Valutazione della Struttura che autorizza l'attività extraistituzionale (o ne riceve la comunicazione per casi previsti), circa l'insussistenza di situazioni di incompatibilità anche solo potenziali, di conflitti di interessi tra Roma Capitale 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	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. 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.
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	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: ➤ 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. N.B.: Il Codice di comportamento dei dipendenti di Roma Capitale (D.G.C. 292/2024), anticipa le preclusioni di cui sopra, al momento del decreto di rinvio a giudizio (art. 6, comma2).
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	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. 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. 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.
AMBITO SOGGETTIVO	➤ 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	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. 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.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Acquisizione e verifica delle dichiarazioni dei Dirigenti sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità prima del conferimento dell'incarico, da parte del competente Dipartimento

MISURA	DIVIETO DI PANTOUFLAGE
DESCRIZIONE	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. Per soggetti privati si intendono tutti destinatari dell'attività della P.A. (enti pubblici e privati) escluse le società in house (Cfr. Deliberazione Anac al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023)
AMBITO SOGGETTIVO	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.
OBIETTIVO MISURA	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 preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. 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.

MODALITÀ ATTUATIVE	Tutte le Strutture ➤ 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. Il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ➤ 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 dedicata, attraverso l'incrocio dei nominativi comunicati dai soggetti esterni, destinatari dell'azione amministrativa dell'Ente, ed il personale cessato dal servizio nel precedente triennio, segnalando al RPCT le corrispondenze emerse e le valutazioni effettuate.
---------------------------	---

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 giudico, 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	➤ 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 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 2025 gli incontri formativi/informativi nelle materie della Trasparenza, dell'Anticorruzione ed a supporto del Controllo di Legittimità e Regolarità degli atti, tenuti dal personale dell'omonima Direzione, incaricato con apposito provvedimento dirigenziale.

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 e criticità operative, quotidianamente affrontate nel corso delle attività lavorative.

Questa metodologia, fondata su incontri mirati, si è rivelata maggiormente funzionale al trasferimento di conoscenze nei confronti dei sub-referenti, spesso soggetti ad avvicendamenti.

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 presiedute dalla Direzione Controlli di legittimità e regolarità amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione.

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 190/2012 (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.

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 approvato dalla Giunta Capitolina con Deliberazione n. 292 dell'8 agosto 2024.

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 spetta ai Dirigenti di ciascuna Struttura ed il mancato controllo è censurabile dal punto di vista disciplinare.

Il dirigente riceve le comunicazioni delle dipendenti e dei dipendenti assegnati al proprio ufficio, riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse, decidendo sulle segnalazioni effettuate e adottando i conseguenti provvedimenti.

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, 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 trasmissione annuale delle violazioni di natura penale e disciplinare con l'indicazione dell'Ufficio di provenienza del dipendente.

Con riferimento ai provvedimenti penali e disciplinari a carico dei dipendenti, l'UPD provvede a trasmettere trimestralmente al RPCT le informazioni aggiornate sui procedimenti in corso, anche al fine di monitorare l'applicazione della rotazione straordinaria e/o le comunicazioni dovute dai Direttori apicali come previsto dal Codice di Comportamento.

G) Antiriciclaggio

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 di occultare le origini e la proprietà dei profitti ottenuti da attività illegali.

Ad oggi i doveri in ambito antiriciclaggio sono individuati dall'articolo 10 del D.lgs. n. 231/2007, come modificato dal D.lgs. n. 125/2019, il quale dispone che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a comunicare all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia, dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale con riferimento ai:

- 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.

Sin dall'adozione del PTPC 2020/2022 (D.G.C. n. 132/2020), l'Amministrazione Capitolina ha dedicato particolare attenzione all'attuazione del sistema di prevenzione del riciclaggio predisponendo procedure interne finalizzate a riconoscere e segnalare attività e fatti rilevanti da comunicare all'UIF.

Il presidio antiriciclaggio, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione (in senso ampio), è volta a prevenire che coloro che interagiscono con l'Amministrazione possano, anche solo potenzialmente, infiltrarsi ed utilizzare abusivamente le procedure pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

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

In tal senso, qualsiasi soggetto esterno che partecipi ad una gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi o che sia destinatario di autorizzazioni, concessioni, finanziamenti, contributi 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.

Al fine di dare attuazione alle previsioni del citato art. 10, inoltre, le Amministrazioni debbono individuare al loro interno il c.d. “Gestore delle segnalazioni”, quale soggetto incaricato di valutare l’eventuale ricorrenza di operazione sospette da comunicare alla UIF.

Con specifico Provvedimento del 23 aprile 2018, l’Unità di Informazione Finanziaria ha adottato apposite linee guida recanti: “Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”, pubblicate nella GU Serie Generale n. 269 del 19-11-2018.

Tali linee guida, all’art. 11, stabiliscono che il ruolo di Gestore è attribuito con provvedimento formalizzato dall’Amministrazione e rappresenta, insieme alla sua Struttura organizzativa e per motivi di riservatezza delle informazioni trattate, l’unico interlocutore per tutte le comunicazioni ed i relativi approfondimenti nella gestione delle segnalazioni.

Dal punto di vista operativo anche nel corrente anno, salvo aggiornamenti, si conferma la validità delle “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” adottate con l’Allegato 9) del PTPC 2021/2023 e delle Check-list di autocontrollo diversificate per ambiti di competenza allegate al vigente PIAO (All. 7).

La compilazione delle 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, previa valutazione, 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.”*

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 al Gestore delle Segnalazioni.

Tale ultimo controllo è svolto in collaborazione con il Servizio Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa del Segretariato Generale, che provvederà alla trasmissione dei provvedimenti, già oggetto di controllo successivo a seguito di campionamento, secondo le richieste specifiche del Gestore, laddove diverso dal RPCT.

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

In considerazione della rilevanza dell’attività negoziale dell’Ente, 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.

Le potenziali criticità che possono derivare dalla complessità della disciplina, nelle diverse fasi delle procedure di affidamento, sono state evidenziate dall’ANAC sia nel PNA 2022 che nell’aggiornamento del 2023, documento interamente dedicato alla contrattualistica pubblica.

Il RPCT di Roma Capitale ha dedicato particolare attenzione alla mappatura dell’area di rischio contratti pubblici; attraverso l’esperienza e la collaborazione della Centrale Unica, sono stati progressivamente analizzati e catalogati i potenziali eventi rischiosi e, parallelamente, elaborato un elenco di misure di prevenzione applicabili, la cui specifica è rinvenibile negli allegati alla presente sezione.

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 ulteriori verifiche in materia di conflitti d'interesse;

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

La verifica della presenza di eventuali corrispondenze tra i nominativi forniti dai soggetti privati ed i di Roma Capitale dipendenti (in servizio o cessati) avviene tramite apposita piattaforma predisposta in collaborazione con il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, titolare della banca dati dei dipendenti.

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 modello vigente è riportato nell'allegato 7) della presente sezione di PIAO.

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 rinnovata disciplina del whistleblowing, ad oggi, è contenuta nel D.lgs. n. 24/2023 e nelle più recenti linee guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

La finalità del legislatore 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, l'emersione di fatti e comportamenti contra jus, dei quali lo stesso sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di appartenenza.

Oltre alla segnalazione mediante il canale interno all'Ente, che rimane privilegiato per le maggiori garanzie di sicurezza che offre in tema di tutela dei dati personali dei soggetti interessati, il decreto prevede ulteriori canali utilizzabili in via sussidiaria ovvero al verificarsi di particolari condizioni (canale esterno presso ANAC – divulgazione pubblica - denuncia all'Autorità Giudiziaria).

In relazione all'ambito soggettivo di applicazione del regime di tutela delineato nel citato D.Lgs. 24/2023, la qualifica di segnalante 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" con il segnalante, 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).

Dal punto di vista temporale, il regime di tutela comprende anche la fase precontrattuale, antecedente alla stipulazione del contratto di lavoro o alla costituzione del rapporto giuridico (es. il processo di selezione, il periodo di prova) e la fase successiva allo scioglimento del rapporto, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

L'Amministrazione Capitolina si è dotata di un canale interno di segnalazione attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica gratuita Globaleaks, conforme alle disposizioni che disciplinano la materia e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e i requisiti di sicurezza informatica.

Nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, l'Amministrazione assicura la riservatezza dei soggetti coinvolti e la trasmissione delle segnalazioni anche attraverso canali alternativi, quali la registrazione di un messaggio vocale mediante una linea telefonica dedicata, l'invio a mezzo servizio postale e l'incontro diretto con il RPCT.

In linea con la normativa, inoltre, dopo aver definito il proprio modello di ricezione e gestione delle segnalazioni interne al fine di garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dalla violazione dei dati personali, Roma Capitale ha redatto la valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), approvata dal Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Le tipologie di violazioni rilevanti ai fini dell'applicabilità della disciplina descritta sono tipizzate, attraverso un'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.

La segnalazione, che deve essere adeguatamente puntuale nella descrizione del fatto ed delle circostanze di tempo e di luogo in cui lo stesso si è verificato, è preliminarmente oggetto di valutazione di ammissibilità e, in caso positivo, sarà avviata alla 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 e all'istruttoria delle segnalazioni provvede ad astenersi dai relativi procedimenti e attività laddove sussistano conflitti di interesse, anche potenziali, con le parti coinvolte nella segnalazione.

Nel corso del 2024, a seguito della definitiva entrata a regime della piattaforma informatica di trasmissione delle segnalazioni, il RPCT ha adottato un atto organizzativo che regola puntualmente le modalità e le tempistiche delle diverse fasi 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 monitoraggio si svolge su più livelli, in cui il primo è in capo alla Struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure di prevenzione ed il secondo è in capo al RPCT:

• MONITORAGGI DI I° LIVELLO

Tale tipologia si basa sull'autovalutazione dell'attività svolta da parte della Dirigenza che è chiamata a fornire al RPCT evidenze concrete sull'effettiva adozione delle misure programmate in sede di approvazione del PIAO.

Secondo le modalità e le tempistiche stabilite nel Cronoprogramma delle attività (All. 4), i Dirigenti trasmettono annualmente al RPCT i risultati dei monitoraggi unitamente ad una relazione finale, recante lo stato ed il grado di attuazione delle misure, la valutazione della loro efficacia e le eventuali criticità riscontrate nella fase di attuazione.

• MONITORAGGI DI II° LIVELLO

Tale tipologia si basa sulla verifica, da parte della Struttura di supporto del RPCT, dell'osservanza delle misure di prevenzione del rischio corruttivo da parte degli Uffici e si articola in due forme di controllo:

- **Controlli ordinari** – effettuati attraverso la quotidiana attività di vigilanza, nei confronti degli adempimenti normativi e regolamentari posti in capo alle diverse Strutture Capitoline;
- **Controlli a campione** – effettuati nei confronti delle articolazioni che nel corso dell'anno hanno evidenziato un minor grado di attuazione delle misure o segnalato le maggiori criticità nei correlati adempimenti.

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 dichiarazioni sostitutive di certificazione (Autocertificazioni) ex art. 46 del D.P.R. 445/2000.

I controlli su tali autocertificazioni, oltre a rappresentare un'ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi in senso ampio, 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 2025 la verifica delle autocertificazioni acquisite, ai fini di prevenzione della corruzione, dovrà essere effettuata nei limiti sottoindicati:

- per i procedimenti ricompresi nell'area di rischio "Autorizzazione e Concessioni" il controllo si attesterà su una percentuale **≥ al 50%**; tali controlli potranno essere effettuati anche successivamente all'erogazione del beneficio;

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” connesso direttamente o indirettamente ad un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa, tanto che rappresenta uno degli indicatori utilizzati dall'Amministrazione per determinare il livello di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi/procedimenti.

Gli esiti del monitoraggio dei tempi procedurali, inoltre, possono restituire informazioni utili ad evidenziare il miglioramento (o peggioramento) dei tempi di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei servizi erogati ai cittadini (efficacia/inefficacia), sia in termini di tempestività che di capacità di smaltimento di eventuali arretrati.

A tal fine, il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti è realizzato secondo le tempistiche e le modalità stabilite nel Cronoprogramma delle Attività (All. 4) e sulla base dei procedimenti amministrativi, prevalentemente su istanza di parte, annualmente censiti nell'ambito della mappatura dei Procedimenti/Processi di Ente.

Attraverso un report predisposto dal RPCT, i Referenti trasmettono i rispettivi dati accompagnati da una relazione contenente le informazioni relative all'individuazione delle aree amministrative ove si verificano più frequentemente le violazioni dei termini procedurali.

La relazione è accompagnata da eventuali osservazioni circa gli interventi ritenuti necessari e di quelli eventualmente pianificati per eliminare le criticità.

2.3.6) Tabelle di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento del PIAO è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Essa consente di vigilare sul funzionamento dell'intero sistema di gestione e, pertanto, di garantire che siano raggiunti i risultati attesi con efficacia ed efficienza e che il sistema sia coerente con le variazioni di contesto che, nel corso del tempo, possono verificarsi.

Nelle tabelle che seguono si riportano alcune esemplificazioni di indicatori di risultato con riferimento alle diverse tipologie di misure adottate.

❖ Divieto di Pantouflage (art 53, comma 16 ter D. Lgs 165/2011)

Con riferimento al Divieto di Pantouflage - attività successiva alla cessazione del rapporto di impiego - e ai Conflitti d'interessi con soggetti esterni, il D.O.R.U ha indicato che nel corso del periodo di osservazione 01/01/2024 - 31/10/2024, l'Ufficio Gesper ha accolto ed istruito n. 5.483 istanze di verifica, confrontando un totale di 254.366 nominativi forniti dalle Strutture con gli elenchi del personale attivo e cessato di Roma Capitale, rilevando le seguenti corrispondenze:

Tipologia dipendente	Numero corrispondenze con personale cessato	Numero corrispondenze con personale attivo
Dipendenti	85	1065
Formatori	0	4
Politici	20	26
Altro	11	25
Supplenti	2286	264
Dirigenti	3	1
Esiti delle attività svolte		
Totale	2405	1385

❖ Codice di Comportamento (D.P.R. n. 62/20213, D.G.C. n. 242/2024)

Nel periodo di osservazione che va dal 01/01/2024 al 30/11/2024, il Servizio Procedimenti Disciplinari del D.O.R.U. ha riscontrato n. 233 segnalazioni relative alle violazioni del Codice di Comportamento Nazionale e al Codice di Comportamento dell'Ente articolate come da tabella in calce:

Segnalazioni violazioni	Procedimenti Avviati	Procedimenti Sospesi	Procedimenti Conclusi con Sanzione	Procedimenti Archiviati
233	143	60	135	123

❖ Inconferibilità/ Incompatibilità degli incarichi dirigenziali (D.lgs. n. 39/2013)

In materia di Inconferibilità/incompatibilità nel conferimento degli incarichi dirigenziali, sulla base delle informazioni trasmesse dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane relativamente al periodo di osservazione 01/01/2024 - 30/11/2024, risultano i seguenti dati:

Oggetto della dichiarazione	N. dichiarazioni acquisite
Insussistenza di cause di inconferibilità	107
Insussistenza di cause di incompatibilità	107
Assolvimento degli obblighi di comunicazione annuale	15
Esiti delle attività svolte	
Controlli effettuati per la verifica di condanne penali	61
Violazioni accertate	0

❖ Rotazione Ordinaria (Legge 190/2012 art. 1 comma 5)

Nella tabella che segue sono riportati i dati, trasmessi dalle Strutture Capitoline, relativi alla rotazione ordinaria del personale (non dirigente) dalla quale emerge il numero di dipendenti ruotati nel corso del 2024 (156 unità) rispetto al numero di dipendenti che alla data prevista dal PIAO avevano maturato i relativi requisiti (212 unità). Ciò restituisce una percentuale di circa il 75% negli avvicendamenti del personale appartenente a diversi profili professionali.

La differenza tra i due dati (212-156) restituisce il numero di dipendenti per i quali i Direttori delle Strutture Capitoline hanno applicato misure alternative alla rotazione (56 unità).

Profili professionali dipendenti	N. dipendenti che hanno maturato i requisiti al 31/12/2023	N. dipendenti ruotati
Assistenti Sociali	13	3
Geometri	2	3
Istruttori Amministrativi	35	30
Istruttori Economici	8	8
Istruttori Polizia Locale	54	46
Istruttori Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	1	1
Periti industriali	1	1
Funzionari Architetti	5	3
Funzionari Amministrativi	30	29
Funzionari Economici	1	1
Funzionari Geometri	3	0
Funzionari Periti industriali	8	3

Funzionari Polizia Locale	18	19
Funzionari Processi Comunicativi ed Informativi	1	1
Funzionari Servizi Ambientali	6	1
Funzionario Servizi Informatici e Telematici Locali	8	0
Funzionari Sistemi di Prevenzione e Protezione	8	0
Funzionari Tecnici	8	7
Ingegneri	2	0
TOTALE	212	156

❖ Rotazione Straordinaria (art. 16, comma 1, lettera I quater D. Lgs 165/2001)

Con riferimento alla Rotazione straordinaria, si riportano nella tabella in calce le risultanze trasmesse dal Dipartimento Organizzazione Risorse Umane e i dati comunicati dalle singole Strutture capitoline. A titolo statistico sono emersi n. 10 casi riconducibili ad ipotesi di maladministration per i quali tuttavia non si è ritenuto opportuno adottare il provvedimento di rotazione straordinaria facoltativa.

Tipologia Rotazione Straordinaria	N. Dipendenti	Reati Presupposto
Obbligatoria	2	Art. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353, 353 bis c.p
Cautelativa	2	Attesa definizione procedimento penale
Facoltativa	3	Whistleblowing e maladministration
TOTALE dipendenti	7	

❖ Whistleblowing (D. Lgs. 24/2023)

Le segnalazioni pervenute attraverso i canali attivati dall'Amministrazione con l'istituto del Whistleblowing sono indicate nella tabella seguente.

N. Segnalazioni	Canale	Esito
3	Sistema messaggistica vocale	1 accolta, 2 non accolte
7	Piattaforma <i>GlobaLeaks</i>	2 accolte, 4 non accolte, 1 archiviata
Totale 10		

❖ Formazione (Legge 190/2012 art. 1 comma 5)

Per quanto riguarda l'attività di Formazione del Personale Capitolino, si riportano i dati relativi al numero di dipendenti formati nel periodo oggetto di osservazione, con l'indicazione degli ambiti in cui sono stati erogati i principali corsi formativi e delle relative modalità di erogazione.

Tematiche Corsi	Partecipanti	Modalità di erogazione
Antiriciclaggio	141	Formazione in presenza
Anticorruzione e Trasparenza	245	E-learning asincrono
Percorso base Contratti Pubblici	294	E-learning asincrono
Gestione Contratti Pubblici	21	E-learning asincrono
Corso Mepa - Appalti Pubblici	118	E-learning asincrono
Tecniche di redazione atti amministrativi	587	E-learning asincrono
TOTALE dipendenti formati	1406	

2.3.7) 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.), 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 del P.I.A.O. e, nel caso specifico, di Responsabili della pubblicazione dei dati/informazioni e documenti di rispettiva competenza.

Tale tipologia di monitoraggio, come per l'ambito anticorruzione, si basa sull'autovalutazione dell'attività di pubblicazione svolta da parte della Dirigenza che è chiamata a fornire al RPCT formali attestazioni circa la completezza e l'aggiornamento dei contenuti pubblicati, secondo cadenze e tempistiche stabilite annualmente dall'Allegato 6).

- **Monitoraggio di II° livello** - in capo al RPCT ed alla struttura di supporto o da altre Strutture, di volta in volta individuate per specifici obblighi di pubblicazione che possono richiedere trasversalità e/o 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 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 eventuali attribuzioni di responsabilità stabilite nell'Allegato 6) della presente sezione.

Direzione Generale: Il Direttore Generale, che può delegare o essere coadiuvato dal Vice Direttore Generale

Corpo di Polizia Locale: Il Comandante del Corpo di Polizia Locale, che può delegare o essere coadiuvato da un Vice Comandante del Corpo di P.L.

Nell'ambito dei flussi informativi, la Struttura responsabile della pubblicazione dei dati/informazioni/documenti coincide, di norma, con quella responsabile della elaborazione/trasmissione 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 la propria Struttura di supporto. 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 periodico aggiornamento delle schede descrittive dei procedimenti amministrativi su AT (art. 35 D.lgs. 33/2013) e considerata l'eterogeneità dei servizi erogati direttamente ai cittadini, l'attività di coordinamento giuridico e di indirizzo operativo alle Strutture Territoriali in materia di pubblicazioni è attribuita al Dipartimento Decentramento e Servizi Delegati, che ne cura i contenuti in condivisione con le Strutture Centrali, *ratione materiae*.

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.

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, Fondazione Giovanni Battista Baroni ETS, Museo della Shoah ETS, Fondazione Vittorio Occorsio ETS, Fondazione Gabriele Sandri
	Enti pubblici vigilati
	Consorzio Industriale del Lazio
	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
Dipartimento Attività Culturali	Fondazioni: Teatro di Roma, Teatro dell'Opera di Roma capitale, Accademia Nazionale di Santa Cecilia, Roma Europa - Arte e Cultura, <i>Film Commission</i> di Roma e del Lazio, Rome <i>Technopole</i> , MAXXI, Museo Nazionale delle Arti del XXI secolo
	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.
	Zetema Progetto Cultura S.r.l.
	Centrale del Latte di Roma S.p.A.
	Enti di diritto privato controllati
	Bioparco di Roma, Fondazione Mondo Digitale ETS, Musica per Roma, Roma Solidale Onlus, Cinema per Roma
	Roma Energia in liquidazione
	Le Assicurazioni di Roma – Mutua Assicuratrice Romana
	Enti pubblici vigilati
	Azienda Speciale Farmacap, Azienda Speciale PalaExpo
	Azienda Comunale Centrale del latte di Roma in liquidazione - A.C.C.L.R in liquidazione
	Istituzione delle Biblioteche Centri Culturali, Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze

Dip. Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Consorzi Stradali <i>(ricognizione annuale a cura del Dipartimento Infrastrutture e LL.PP.)</i>
Sovrintendenza Capitolina	La Quadriennale di Roma
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	EUROROMA 2024, Fondazione per l'attrazione Roma <i>and partners</i>
Ragioneria Generale	Banca di Credito Cooperativo di Roma S.c.p.A, Banca Popolare Etica S.c.p.A.

Oltre all'attività inerente gli 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.

Tale sistema - previsto dalla Legge di Bilancio 2021 e dal DPCM 15 settembre 2021 – sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato, 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.

Le attività di monitoraggio e rendicontazione degli interventi di tutte le linee di investimento afferenti al P.N.R.R. di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore sono effettuate quindi tramite il sistema (ReGiS) e centralizzate presso il Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR.

Di conseguenza, la responsabilità di caricamento 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.

In tale contesto, Città Metropolitana e Roma Capitale si sono dotate di una piattaforma informatica denominata SMI (Sistema Monitoraggio Investimenti) - strumento che dispone di una componente di Gestione e Monitoraggio dei Fondi (GMF) potenziata mediante l'adozione in riuso del Gestionale Finanziamenti Piattaforma Bandi (PBan)- attraverso la quale poter dialogare con il sistema ReGIS e gestire programmi e progetti finanziati da fondi P.N.R.R., PN Metro Plus ed altri fondi europei e nazionali, monitorandone gli stati di avanzamento fisico, procedurale e finanziario.

Il Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR garantisce il controllo di dati e documenti inerenti ai progetti finanziati nonché il loro corretto caricamento su ReGIS assicurando - attraverso la suddetta piattaforma SMI - 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.

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.

Roma Capitale, già negli anni precedenti con la vigenza del precedente codice degli appalti, su impulso del RPCT aveva investito importanti risorse realizzando una propria piattaforma denominata S.U.AFF. (Sistema Unico degli Affidamenti) dedicata alla gestione e pubblicazione della maggior parte dei dati/informazioni e documenti di gara, previsti dal Decreto Trasparenza e dagli ulteriori atti di regolazione dell'ANAC.

Tale piattaforma, non potendo assicurare dal 2024 la piena interoperabilità nei confronti della BDNCP e la trasparenza degli appalti in termini di pubblicazioni obbligatorie, è rimasta in produzione esclusivamente per gli affidamenti avviati negli anni precedenti (entro il 31.12.2023).

Al fine di ottemperare le cogenti norme introdotte dal D.lgs. n. 36/2023, è stata affidata alla piattaforma le di e-procurement denominata Tuttogare (SaaS) la temporanea continuità gestionale delle gare, nelle more degli adeguamenti del SUAFF per i quali è in corso l'iter di certificazione, che prevede alcuni step tecnici e procedurali nei confronti di AGID e ANAC.

Dal punto di vista tecnico tutti i requisiti di classe 1, 2 e 3 previsti dalle disposizioni normative e dalle linee guida AGID, sono stati implementati a sistema e saranno portati in ambiente di produzione nel corso dell'anno 2025.

Dal punto di vista procedurale, è stato finalizzato il processo di adesione e certificazione di conformità della piattaforma S.U.AFF. di Roma Capitale presso AGID, che vede coinvolti i due Dipartimenti owner (Dipartimento Centrale Appalti e Dipartimento Trasformazione Digitale).

Nel corso del 2025, successivamente agli adeguamenti di natura tecnico-informatica, la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale verrà allineata alle Deliberazioni ANAC n. 264/2023 e 601/2023, le quali prevedono che una parte della documentazione di gara sia posizionata nell'apposita sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" e collegata alla rispettiva procedura presente sulla BDNCP dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In ordine al supporto necessario agli adeguamenti in materia di trasparenza, lo stesso sarà prestato dal Direttore della Comunicazione Istituzionale e, per la parte di rispettiva competenza, dai due Dipartimenti che guidano la transizione al nuovo ecosistema digitale.

E) La Piattaforma Unica della Trasparenza e l'approvazione degli schemi standard di pubblicazione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, dei documenti e delle informazioni previste dal Decreto Trasparenza, ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT), concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le Amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto.

Si tratta di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell'ottica di ridurre gli oneri per le PP.AA.

Come previsto dalla norma, infatti, l'art. 48, comma 1 del Decreto Trasparenza prevede che l'ANAC definisca: "criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché relativamente all'organizzazione della sezione Amministrazione Trasparente".

Per l'inserimento dei dati nella PUT, si rende necessario assicurare l'uniformità e la comparabilità degli stessi mediante la predisposizione dei sopra richiamati schemi standard, che dovranno essere adottati da tutte le PP.AA.

Per tale ultima finalità l'ANAC ha definito un primo set di schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione, a seguito di un confronto informale con il Garante per la protezione dei dati personali, con l'AGID e con l'ISTAT, prima dell'acquisizione del parere formale degli stessi nonché di quello della Conferenza unificata.

Si tratta di modelli di pubblicazione riferiti agli artt. 4-bis, 12, 13, 19, 20, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 35, 36, 39 e 42 del d.lgs. 33/2013, che sono stati sottoposti a consultazione pubblica per l'espressione di eventuali osservazioni e contributi da parte degli stakeholders; rispetto ad alcuni modelli (relativi agli artt. 4-bis e 31) sono state formulate anche domande specifiche su profili di particolare rilievo.

Con la Delibera n. 495/2024 l'ANAC ha approvato 3 schemi di pubblicazione relativi ai dati, alle informazioni ed ai documenti collegati alle seguenti sottosezioni di Amministrazione Trasparente:

- Utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis);
- Organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 13);
- Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (Art. 31)

Le Amministrazioni avranno a disposizione un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in Amministrazione Trasparente, pubblicando i dati secondo i nuovi modelli e istruzioni operative allegate alla citata Delibera 495/2024.

Con la medesima Delibera l'ANAC ha reso disponibili ulteriori 10 schemi non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione delle diverse tipologie e settori di dati previsti; gli schemi possono essere consultati al seguente collegamento: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>

In ragione delle implementazioni e degli aggiornamenti necessari all'adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente, entro il periodo stabilito dall'Authority, le correlate attività saranno supportate dal Dirigente/Direttore della Struttura cui è affidata la Comunicazione Istituzionale, la gestione del portale ed il coordinamento delle redazioni web, in quanto prevista dal PIAO come articolazione responsabile di particolari funzioni di collaborazione con il RPCT in materia di trasparenza.

F) 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 2025 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/giuridica)
- Tipologia della richiesta (dati, documenti o informazioni)
- Oggetto (oggetto dell'istanza anonimizzato)
- Controinteressati (presenza o meno dei 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.

G) Esiti monitoraggi 2024 e calendarizzazione monitoraggi 2025

Esiti dell'attività di monitoraggio e vigilanza anno 2024

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/pubblci/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 2024, in coerenza con la calendarizzazione prevista dall'allegato 6) del precedente PIAO, i seguenti monitoraggi:

Sottosezione I° e II° livello	Forma di vigilanza di II livello	Esito monitoraggio
Personale – Elevate Qualificazioni (ex P.O.) (Art. 14, c. 1-quinquies., D.Lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio alla data del 30.04.2024	100%
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	100%

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 2025

Per il 2025 i contenuti obbligatori soggetti a monitoraggio del RPCT saranno i seguenti, salvo il caso di estrazione dei medesimi da parte dell'A.N.AC. nell'ambito dell'annuale attività di vigilanza sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle PP.AA.

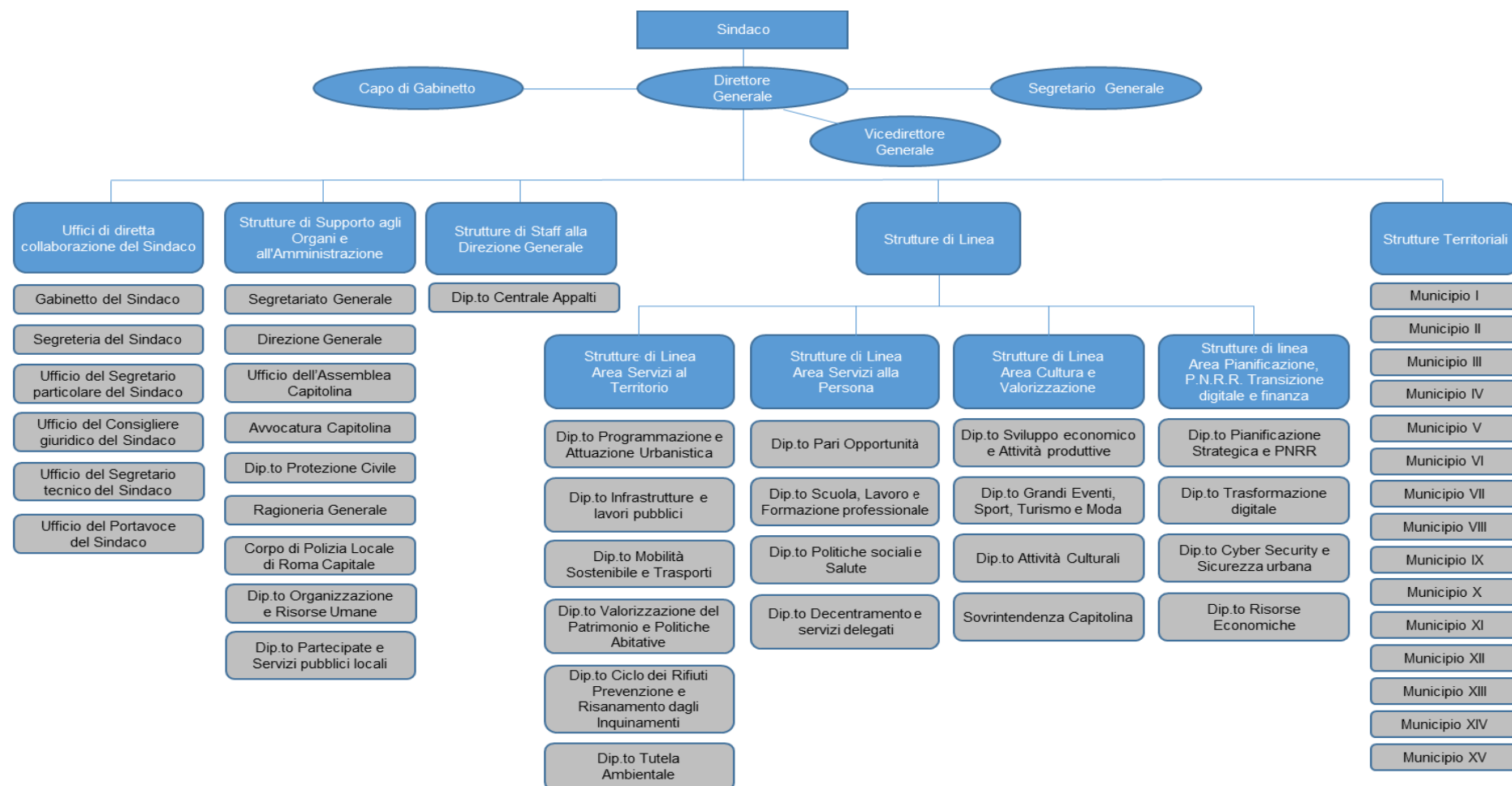
Sottosezione I° e II° livello	Forma di vigilanza di II livello
Consulenti e Collaboratori (Art. 15 D.Lgs. n. 33/2013 ; Art.53 D.Lgs. n. 165/2001)	Monitoraggio (a campione) alla data del 30.09.2025
Attività e Procedimenti – Tipologie di procedimento (Art. 35 D.Lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio (a campione) alla data del 30.11.2025

SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano

3.1) Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina deriva dall'adozione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 438 del 21 novembre 2024 recante “*Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii.*”.

La vigente macrostruttura capitolina è rappresentata nella figura sottostante:



L'attuale macrostruttura capitolina è il frutto di una serie di adeguamenti organizzativi che la Giunta nel corso del 2024 ha ritenuto opportuno adottare al fine di rendere la macchina amministrativa più funzionale rispetto all'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.).

Tale processo ha preso avvio con la Deliberazione n. 17 del 1° febbraio 2024, è proseguito con le Deliberazioni n. 99 del 4 aprile e la Deliberazione n. 385 del 24 ottobre, per concludersi con la Deliberazione n. 438 del 21 novembre 2024.

Con la **Deliberazione di Giunta capitolina n. 99**, in coerenza con il disegno complessivo di riorganizzazione, sono state apportate rilevanti novità nell'articolazione di alcune strutture.

Tra le strutture che hanno subito modifiche più rilevanti si segnalano:

Il Dipartimento Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana il quale, ridenominato Dipartimento Infrastrutture e Lavori Pubblici, ha visto mutare la propria articolazione organizzativa.

In primo luogo, le attività di manutenzione e gestione del patrimonio viario di competenza dipartimentale (Grande Viabilità, Ponti Viadotti e Gallerie, Piste ciclabili) sono state attribuite alla neoistituita *Direzione Infrastrutture viarie e Territorio*;

La coordinata ed omogenea gestione dei procedimenti di realizzazione e manutenzione di immobili scolastici, tra i quali assumono rilevanza e preminenza strategica le attività relative al programma di attuazione del Contratto Istituzionale di Sviluppo, sono state attribuite alla neoistituita *Direzione CIS e Edilizia Scolastica*, competente in materia di riqualificazione, efficientamento energetico e realizzazione di immobili scolastici comunali, nel cui ambito istituire altresì una Unità Organizzativa correlata denominata "PNRR Scuole";

La realizzazione dei programmi di edilizia sociale e la gestione della manutenzione e riqualificazione di immobili pubblici hanno reso opportuna l'istituzione della *Direzione Programmi Urbani Integrati, Edilizia Sociale e Pubblica*, competente in materia di PUI, PINOuA e di interventi di edilizia pubblica non scolastica finanziati con risorse comunali, nazionali e comunitarie.

la complessità del sistema infrastrutturale delle opere a rete a servizio della città che comprende l'impiantistica tecnologica a servizio delle funzioni istituzionali, anche al fine di realizzare economie di scala che consentano di raggiungere standard adeguati e di risultato, hanno richiesto, al fine di garantire un presidio integrato e coordinato delle attività, l'istituzione della *Direzione Energia e Infrastrutture a Rete*, nell'ambito della quale sono confluite, altresì, le competenze in materia di energia, anche ai fini dello sviluppo del programma Comunità energetiche dell'amministrazione.

La **Ragioneria Generale** ha visto rilevanti modifiche volte a superare il modello organizzativo ormai anacronistico rispetto agli attuali assetti di ente ed agli intervenuti aggiornamenti degli atti regolamentari in materia di contabilità, controllo analogo ed ordinamento istituzionale.

La modifica più rilevante ha visto la distinzione di tre aree tematiche di intervento: 1) Divisione Programmazione Strategica e Finanziaria; 2) Divisione Vigilanza e 3) Divisione Rendicontazione.

È stata altresì prevista l'istituzione di un Ufficio di Scopo da preporre alla Gestione Commissariale del debito pregresso fino alla sua chiusura.

Le modifiche organizzative relative al **Dipartimento Risorse Economiche** derivano invece dalla crescente complessità dei procedimenti gestiti anche con riferimento ai valori economici delle entrate, nonché alla recente modifica del Regolamento capitolino sulle entrate, disposta con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 182 del 16 novembre 2023 che, tra l'altro, ha attribuito al dipartimento:

- il controllo, l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio periodico della riscossione spontanea e coattiva delle entrate tributarie ed extra-tributarie di competenza di Roma Capitale;
- la gestione e lo sviluppo di sistemi informativi e tecnologici funzionali alla riscossione spontanea e coattiva delle entrate tributarie ed extra-tributarie, che garantiscano l'unitarietà degli strumenti informativi e gestionali attribuiti a tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti nelle attività di accertamento e riscossione;

- la promozione della partecipazione di Roma Capitale all'attività di accertamento e di contrasto all'evasione fiscale e contributiva di cui all'articolo 18 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

La nuova articolazione interna ha contemplato quattro Direzioni preposte rispettivamente alle Entrate Tributarie, alle Entrate Extratributarie, alle Entrate Patrimoniali e Decentrate e, infine, all' Antiriciclaggio, Normativa e Supporto.

Il processo di adeguamento organizzativo è proseguito con la **Deliberazione di Giunta capitolina n. 99**, che ha disposto ulteriori modifiche organizzative con riferimento alle Strutture maggiormente coinvolte *ratione materiae* nelle attività afferenti al PNRR, al Giubileo nonché all'attuazione di piani e/o programmi strategici dell'Amministrazione.

L'approssimarsi dell'evento giubilare ha reso in primo luogo necessario completare gli interventi finalizzati alla rimodulazione della macrostruttura di ente e della regolamentazione ordinamentale capitolina, attese le necessità di garantire l'adeguato coordinamento dei servizi afferenti le diverse strutture coinvolte e la massima efficienza nella gestione delle attività connesse all'evento;

In tale ottica, alla luce delle modifiche organizzative già disposte con riferimento alle attività tecniche ed agli interventi infrastrutturali, si è ritenuto opportuno prevedere nell'ambito del **Gabinetto del Sindaco**, stante la trasversalità delle competenze e le interazioni con la struttura Commissariale, l'istituzione **dell'Ufficio di scopo Giubileo delle Persone e Partecipazione**, specificamente dedicato alla promozione ed al supporto della partecipazione attiva della cittadinanza all'evento giubilare, quale organismo di raccordo in Roma Capitale per le strutture interne ed esterne all'amministrazione che erogano servizi di assistenza e tutela ai cittadini ed ai pellegrini che accedono agli eventi e si muovono sul territorio.

Conseguentemente sono state riviste le competenze **del Dipartimento Decentramento, Servizi Delegati e Città in 15 minuti**, dall'ambito del quale oltre della Partecipazione, trasferita al predetto ufficio di scopo, sono state espunte anche le funzioni afferenti la città dei 15 minuti, trasferite alla **Direzione Trasformazione Urbana del Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica**.

Una rilevante modifica organizzativa è stata inoltre adottata al fine di garantire la piena attuazione del progetto "Qualità Urbana". La realizzazione di tale progetto, finalizzato a coordinare e integrare le attività relative agli interventi di risistemazione delle aree superficiali del Piano Urbano Parcheggi, degli spazi pubblici in via di definizione negli ambiti del Giubileo 2025 e del PNRR, nonché, degli spazi pubblici di particolare interesse previsti in corso di realizzazione con una collaborazione sinergica tra Assessorati, Dipartimenti, Municipi di riferimento, Aziende Partecipate e con istituzioni nazionali, la cui realizzazione, per essere efficiente ed efficace, richiedeva infatti un presidio diretto, stabile e continuativo.

Per tale motivo la Giunta ha ritenuto opportuno istituire un apposito Ufficio per il raggiungimento dello scopo in un'ottica generale di qualità e decoro degli spazi esterni ed assumendo, di conseguenza, al suo interno anche le funzioni del previgente Ufficio Speciale Decoro Urbano.

Anche il **Dipartimento Mobilità Sostenibile e Trasporti** ha visto rilevanti modifiche organizzative:

è stata istituita la **Direzione Innovazione e Sostenibilità** con funzione di coordinamento delle attività di cantierizzazione e monitoraggio dei lavori relativi alle c.d. *strade scolastiche* e alle ciclovie relative previste dal PNRR, nonché competenze in materia di isole ambientali e di postazioni di impianti di ricarica ad alta potenza di cui al regolamento adottato con DGC n. 116/2023.

È stato istituito **Ufficio di Scopo Tranvie** nell'ambito della **Direzione Infrastrutture Trasporti** per presidiare gli interventi di manutenzione straordinaria delle Linee metro A e B, il prolungamento della Linea C e la Project Review delle Linee Metro B e D, che, insieme alle previsioni del PUMS di Roma Capitale, costituiscono obiettivi prioritari volti a determinare entro i prossimi 10 anni l'estensione del 300% dell'attuale rete di tranvie e metro.

È stata creata la **U.O. Trasporto Pubblico Locale non di linea e Bus Turistici** in seno alla **Direzione Trasporto Pubblico Locale** per far fronte all'incremento delle attività per il Trasporto Pubblico Locale non di Linea in occasione del Giubileo della Chiesa Cattolica 2025, all'attuazione del Piano Bus Turistico di cui alla Deliberazione A.C. n.55/2018, nel cui ambito è previsto l'aggiornamento delle regole di ingresso nelle ZTL Bus, e alla gestione amministrativa delle Licenze Trasporto Pubblico non di Linea, ivi compreso il rilascio delle licenze Taxi e delle autorizzazioni NCC.

Con la **Deliberazione di Giunta Capitolina n. 438**, ultima in ordine cronologico la Giunta adotta ulteriori interventi di affinamento dell'organizzazione amministrativa di Ente, finalizzati ad un'armonica e sempre più efficiente gestione dei settori di amministrazione, in coerenza con gli obiettivi programmatici e con la ripartizione dei compiti di indirizzo politico.

A tal riguardo si segnalano le seguenti modifiche organizzative.

Il preesistente Dipartimento Partecipate viene ridenominato in **Dipartimento partecipate e Servizi Pubblici Locali**", e riorganizzato, attribuendo allo stesso anche l'esplicitazione dell'indirizzo politico ricevuto dal Sindaco in ordine al funzionamento e alla gestione dei servizi pubblici locali ed il correlato presidio ai fini della sua efficiente attuazione da parte delle Società Partecipate e delle Strutture Capitoline, al fine di perseguire l'uniforme e sinergica operatività tra i vari soggetti coinvolti.

Tale modifica è stata apportata in attuazione del programma di mandato del Sindaco, nell'ambito dei servizi pubblici locali, al fine di accrescere l'efficienza organizzativo-gestionale superando frammentazioni e promuovendo dinamiche competitive che possano assicurare la qualità e i risultati delle gestioni nell'interesse primario della cittadinanza e dell'utenza.

Per tale motivo si è inteso incrementare il livello di coordinamento tra le due forme di esercizio dei servizi pubblici locali, sia diretta che tramite società ed organismi strumentali a vario titolo partecipati, centralizzando in un'unica struttura l'esercizio dei poteri di socio e l'attività di indirizzo e controllo espressa dal Sindaco in un settore non oggetto di delega assessorile, per creare sinergie anche su base territoriale tra le società partecipate, i Dipartimenti interessati e i Municipi;

La medesima materia dei servizi pubblici, contempla la diversificata e strategica attività per tutte le Amministrazioni Pubbliche, riferita alla misurazione della loro qualità con particolare riferimento agli Enti Locali, istituzionalmente preposti all'erogazione dei servizi al cittadino, preordinata a verificarne il livello di efficienza ed efficacia percepito dagli utenti in un'ottica di riprogettazione e miglioramento delle performances, rafforzando in tal modo la capacità dell'Amministrazione stessa di attuare politiche più efficaci ed erogare servizi pubblici migliori, consolidando le relazioni con i cittadini;

in tale contesto, l'attività di comunicazione istituzionale assume un ruolo determinante per la corretta e qualitativamente adeguata fruizione dei servizi, perché diretta a fornire gli elementi necessari ad una efficiente interazione nel rapporto tra l'Amministrazione e l'utenza, favorendo l'accesso ai servizi pubblici e promuovendone la conoscenza, soprattutto in un periodo in cui, la concomitanza di eventi eccezionali come il Giubileo della Chiesa Cattolica ed i molteplici interventi PNRR, rendono massima l'esigenza comunicativa ed informativa nei confronti della cittadinanza, uniformando i termini e le modalità dei processi, delle iniziative e dei monitoraggi.

Per i sovraesposti motivi la Giunta ha ritenuto opportuno istituire nella Vice Direzione Generale, il **Dipartimento Monitoraggio Qualità dei Servizi e Comunicazione Istituzionale**, nell'ambito del quale sono confluite le funzioni della Direzione "Monitoraggio Servizi all'Utenza e Customer care" e della Direzione "Comunicazione Istituzionale", concentrando, in tal modo, in un'unica struttura il presidio delle sopra citate attività aventi natura trasversale;

Nell'ambito del **Segretariato Generale**, ragioni razionalizzazione dell'organizzazione amministrativa, alla luce dell'intervenuto sensibile incremento di atti e provvedimenti dell'Ente, ha fatto ritenere opportuna la completa rimodulazione delle articolazioni interne alla struttura, sostituendo il supporto al Segretario nell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dalla legge di cui all'odierna suddivisione delle competenze per attività con la più sinergica e specialistica suddivisione per organi.

A tal fine, sono state istituite due figure di Vice Segretario, ulteriori rispetto al Vice Segretario Generale Vicario, rispettivamente preposte all'assistenza alla Giunta Capitolina e all'assistenza all'Assemblea Capitolina. È stata in coerenza rivista anche la previgente organizzazione del Segretariato introducendo, istituendo la nuova "Direzione assistenza Assemblea Capitolina e Autofunzionamento", cui è preposto il Vice Segretario per l'assistenza all'Assemblea, in luogo delle due previgenti Direzioni "Supporto giuridico-amministrativo agli Organi e all'Amministrazione" e "Supporto Giunta e Assemblea Capitolina e servizi amministrativi e informatici".

A seguito del consolidamento dei nuovi assetti organizzativi i competenti uffici capitolini stanno provvedendo all'aggiornamento del **funzionigramma di Roma Capitale**, al fine di definire, con chiarezza e senza possibilità di potenziali sovrapposizioni, le competenze delle Strutture alla luce delle modifiche della macrostruttura e delle funzioni afferenti alle neoistituite articolazioni organizzative.

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) Sintesi delle disposizioni sul lavoro a distanza

Il lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione (P.A.) ha avuto un primo importante impulso con la *c.d.* riforma Madia improntata, tra l'altro, ai canoni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti pubblici, che ha favorito la promozione di nuovi modelli organizzativi di svolgimento della prestazione lavorativa. Dette misure hanno trovato una più compiuta definizione nella Legge n.81/2017 che ha avviato un periodo di sperimentazione del lavoro agile (*c.d.* *smart working*) nell'ambito della P.A., la cui disciplina, tuttavia, è stata, come noto, condizionata radicalmente dall'emergenza sanitaria degli anni scorsi che, di fatto, ne ha reso una misura di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici fragili vincolata all'emergenza pandemica.

Con la cessazione dello stato di emergenza e la tornata dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali del comparto funzioni locali per il triennio 2019 - 2021¹ la disciplina del lavoro a distanza, nella sua declinazione di agile e da remoto, ha assunto una forma stabile e strutturata all'interno della P.A., con l'obiettivo di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici, l'innovazione organizzativa e meglio conciliare i profili di vita professionale e personale dei lavoratori e delle lavoratrici che vi ricorrono, i quali mantengono i medesimi diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza. In coerenza con la suddetta disciplina, le modalità organizzative di svolgimento della prestazione a distanza si fondano sulla volontarietà delle parti (la/il dirigente e la/il dipendente) che sottoscrivono il relativo accordo (*c.d.* *accordo individuale*), si realizzano con l'ausilio di dispositivi tecnologici e si distinguono in ragione dei differenti livelli di flessibilità applicata. Il lavoro agile, in particolare, si caratterizza dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, mentre il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro e comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale la/il dipendente è assegnato/a.

In sintesi, il vigente quadro normativo di riferimento in materia del lavoro a distanza è sostanzialmente costituito dalle disposizioni di cui alla soprarichiamata Legge n.81/2017 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*» e dalle norme contenute nei soprariportati contratti collettivi del pubblico impiego – comparto funzioni locali - relativi al triennio 2019-2021 con cui sono stati specificati i contenuti, le caratteristiche, le modalità di realizzazione i limiti e le tutele del lavoro a distanza.

Va, inoltre, richiamata la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29 dicembre 2023, volta a:

- sensibilizzare la dirigenza delle pubbliche amministrazioni ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore già consente;
- ribadire il principio di “*prevalenza in presenza*” della prestazione lavorativa;
- rimarcare, terminato lo stato di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia, la riconduzione della prestazione di lavoro a distanza all'obbligo della stipula dell'accordo individuale tra la/il dipendente e la/il dirigente a capo della struttura che deve contenere, nel dettaglio, gli obiettivi e le modalità “*ad personam*” dello svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.

Il sopra richiamato quadro normativo è stato di recente integrato dalle norme regolamentari introdotte, su espressa previsione della citata contrattazione collettiva (art. 63, comma II C.C.N.L. Comparto) e in esito a specifico confronto con le rappresentanze sindacali, dalla deliberazione della Giunta Capitolina n.488 del 5 dicembre 2024, il cui articolato completa in maniera organica la disciplina nazionale al fine di adattarla alla peculiarità dell'organizzazione capitolina, declinando i requisiti di accesso e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nell'ottica di favorire, tra l'altro, la gestione il più possibile semplificata, chiara ed omogenea delle connesse procedure.

¹ C.C.N.L. del personale non dirigente stipulato nel novembre 2022 e il più recente C.C.N.L. del personale dirigente sottoscritto nel luglio 2024.

3.2.2) Livello di attuazione

I risultati conseguiti negli anni a seguito delle azioni adottate dall'Amministrazione per promuovere e implementare il lavoro a distanza all'interno dell'Ente, hanno trovato riscontro attraverso monitoraggi periodici curati dal Dipartimento Organizzazione Risorse Umane, i cui esiti sono stati rappresentati, con continuità, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) a partire dal 2022.

Come per le annualità precedenti, nel 2024 sono state realizzate 3 specifiche rilevazioni di cui si riportano gli esiti dell'ultimo monitoraggio, condotto in data 15 dicembre, nella tabella sotto riportata.

Tabella riepilogativa accordi attivi alla data del 15 dicembre 2024

	Lavoro agile	Lavoro da remoto	Tot. Accordi attivi di lavoro a distanza
N° accordi attivi	4.385	2.034	6.419

La tabella che segue, invece, riporta, per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, i dati (di sintesi) riferiti ad un numero medio di lavoratori e lavoratrici che hanno prestato lavoro a distanza, calcolato sulla base dei risultati desunti dalle suddette tre rilevazioni.

	Lavoro agile	Lavoro da remoto	Tot. Lavoro a distanza
Media dipendenti in lavoro a distanza rilevati nel corso dell'anno 2024	4.323	2.047	6.369

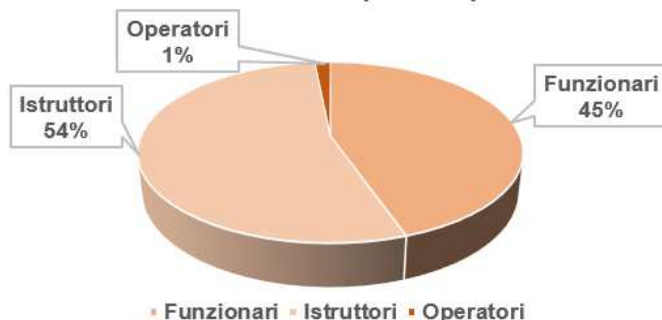
Alla data del 15 dicembre 2024, il personale di ruolo non dirigente, escluso quello educativo-scolastico, ammontava a circa 16.000 unità. Le/i dipendenti autorizzati al lavoro a distanza, alla suddetta data, rappresentavano quindi circa il 40% del personale di ruolo capitolino. Occorre, tuttavia, considerare che in tale novero è compreso il personale della Polizia Locale nella misura di oltre 6.000 unità, delle quali solo una piccola percentuale, alla data della rilevazione, svolgeva attività c.d. smartabili.

Sempre in esito ai citati monitoraggi, si rappresenta che, del totale del personale autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa a distanza, circa il 68% lo svolgeva in modalità agile mentre il rimanente 32% da remoto, come illustrato nel grafico seguente.



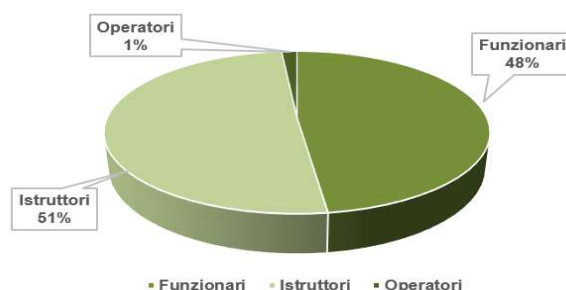
Dei 6.419 delle/dei erano dipendenti autorizzate/i al lavoro a distanza, alla data del 15 dicembre 2024, 3.453 unità, pari a circa il 54% erano riconducibili all'area degli Istruttori; 2.866 unità, pari al 45%, all'area dei Funzionari; e 100 unità, pari a circa l'1% a quella degli Operatori, come rappresentato nel grafico che segue.

2 - Lavoro a distanza per aree professionali



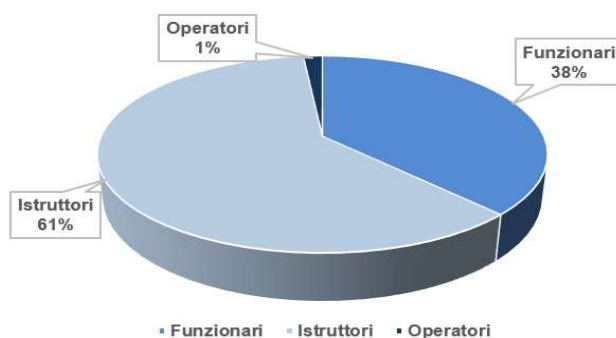
Per quanto riguarda il lavoro agile, delle/dei 4.385 dipendenti autorizzati a svolgere questa tipologia di prestazione lavorativa, 2.219 unità, pari al 51% attiene all'area degli Istruttori; 2.099 unità, pari al 48%, attiene all'area dei Funzionari; 67 unità, pari a circa l'1% a quella degli Operatori, come rappresentato nel seguente grafico.

3 - Lavoro agile per aree professionali



Infine, delle/dei 2.034 dipendenti autorizzate/i a svolgere il lavoro da remoto, 1.234 unità, pari al 61% appartenevano all'area degli Istruttori; 767 unità, pari al 38% all'area dei Funzionari; le rimanenti 33 unità, pari all'1%, appartenevano all'area degli Operatori. Il grafico seguente rappresenta tali percentuali.

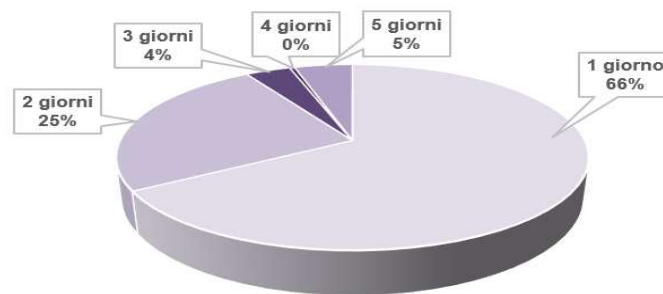
4 - Lavoro da remoto per aree professionali



Per quanto riguarda, invece, il numero di giornate di lavoro a distanza autorizzate su base settimanale, dai monitoraggi effettuati nell'annualità 2024 è emerso che:

- il 66% circa era autorizzato per una giornata a settimana alla prestazione a distanza;
- il 25% circa a due giornate;
- il 4% circa a tre giornate;
- meno dello 0,5% a quattro giornate;
- il 5% circa a cinque giorni a settimana.

5 - Dipendenti autorizzati al lavoro a distanza per numero di giornate a settimana



3.2.2.1) Sintesi dell'andamento del lavoro a distanza nell'ultimo triennio

Nel 2021, come conseguenza dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il ricorso al lavoro a distanza all'interno dell'Ente aveva raggiunto il suo picco. Dal 2022, con la fine del suddetto stato di emergenza e la conseguente trasformazione del quadro normativo di riferimento, si è assistito ad un progressivo ridimensionamento del fenomeno.

Nelle successive annualità 2023 e 2024 si era registrato un lieve, ma costante incremento del ricorso alla prestazione lavorativa a distanza come rappresentato nella tabella che segue

Confronto dei dati relativi ai monitoraggi condotti nelle annualità 2023 e 2024			
Tipologia di lavoro a distanza	Numero accordi individuali attivi		Incremento
	Dicembre 2023	Dicembre 2024	
Lavoro agile	4.056	4.385	8,1%
Lavoro da remoto	2.020	2.034	0,7%
Totale	6.076	6.414	5,6%

3.2.2.2) Attività di monitoraggio

Nei precedenti Piani, riferiti alle annualità 2022 - 2024, 2023 - 2025 e 2024 - 2026, era prevista la trasmissione di copia degli accordi stipulati alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro (oggi Direzione Formazione e Tutela del Lavoro) del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, al fine di consentire lo svolgimento delle attività di monitoraggio dell'andamento del personale in lavoro a distanza. Detto adempimento viene ora sostituito dalla trasmissione di un report, a cadenza trimestrale, che dovrà riportare i contenuti minimi indicati nell'elenco sotto riportato. Detti contenuti possono, tuttavia, essere oggetto di integrazione a seguito di motivata richiesta da parte della suddetta Direzione:

- numero di accordi attivi, avendo cura di fornire sia il dato totale, sia quello distinto per tipologia di prestazione lavorativa (agile/da remoto) e per genere;
- numero di accordi attivi distinto per aree professionali;
- numero di giornate autorizzate su base settimanale/mensile (cfr. grafico n. 5);

Nel suddetto report le strutture potranno, altresì, indicare eventuali difficoltà riscontrate in sede di applicazione delle recenti disposizioni regolamentari, in modo da consentire l'identificazione di ambiti di criticità su cui implementare azioni mirate di miglioramento.

È utile sottolineare che le informazioni acquisite mediante l'attività di monitoraggio, oltre a fornire un riscontro sulla performance dell'istituto del lavoro a distanza in ambito capitolino, concorrono all'annuale valutazione della stima della riduzione delle emissioni inquinanti riportate nel Piano di Risanamento della Qualità dell'Aria (P.R.Q.A.) di competenza della Regione Lazio.

3.2.3) Situazione attuale e prospettive

Il *Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza capitolino* (di seguito solo Regolamento) adottato in espressa previsione del C.C.N.L. 2019-2021 sulla base di un percorso partecipato e condiviso con le organizzazioni sindacali (OO.SS.) e in coerenza con il quadro normativo vigente, richiama i principi sull'organizzazione del lavoro a distanza, introduce norme riguardanti la gestione del personale e della relativa prestazione lavorativa nonché regole tecniche per svolgere correttamente e con la necessaria trasparenza le connesse procedure autorizzative.

In sede di prima applicazione del Regolamento si è resa necessaria l'emanazione di due circolari esplicative² con cui sono stati forniti chiarimenti su profili interpretativi e operativi, utili a consentire un'uniforme applicazione ed un'univoca lettura del disposto regolamentare. Al fine di rendere più efficace l'azione di supporto sono stati, inoltre, redatti e divulgati i *fac simili*³ degli accordi individuali con riguardo sia al lavoro agile, sia a quello da remoto, unitamente alla documentazione da allegare agli accordi stessi (es. Informativa sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro a distanza, etc. ...).

Stante l'oggettiva complessità della disciplina in argomento e tenuto conto dei quesiti al riguardo pervenuti da parte delle Strutture, di seguito vengono elencati⁴ alcuni elementi a cui far riferimento in sede di redazione del progetto connesso alla prestazione lavorativa in modalità agile. Dette indicazioni vengono fornite a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, in maniera da orientare gli uffici nella stesura del progetto che costituisce il completamento dell'accordo individuale.

- Descrizione del progetto: descrivere le finalità/obiettivi (general/specifici) del progetto;
- Descrizione dell'attività: descrivere i contenuti del progetto indicando la sua eventuale articolazione in fasi ed i contenuti di ciascuna di esse;
- Destinatari del progetto;
- Luogo di svolgimento dell'attività: specificare se la conduzione delle attività riferite al progetto avverrà interamente fuori dalla sede dell'Ufficio o con modalità mista;
- Durata e tempistica di realizzazione: indicare la data di inizio e di conclusione del progetto e la tempistica delle fasi qualora previste. La relativa rappresentazione può essere resa anche in forma grafica mediante l'utilizzo del diagramma di GANTT;
- Risultati attesi: descrivere i risultati attesi in coerenza con gli obiettivi generali del progetto;
- Risorse strumentali: (es. *personal computer*) ;
- Monitoraggio degli interventi progettuali e valutazione dei risultati: prevedere, a cura del/della dipendente, la redazione, a cadenza periodica, di *report* sullo stato di avanzamento del progetto e definire, a cura del dirigente, specifici indicatori per misurare i risultati, via via, conseguiti. Per ciascun indicatore adottato sarà necessario individuare la metodologia di calcolo e la stima del valore dell'indicatore alla cadenza prescelta (es. all'inizio del progetto, ad una data intermedia ad esso al termine delle attività progettuali).

A titolo esemplificativo si riportano alcune tipologie di indicatori:

- di realizzazione: *rileva il prodotto (output) delle attività progettuali*;
- di risultato: *misura il raggiungimento degli obiettivi specifici dell'attività progettuale condotta*;
- di impatto: *stima la variazione intervenuta a seguito dell'attività progettuale nel contesto di riferimento. L'indicatore focalizza una situazione iniziale ed una situazione finale, evidenziando le trasformazioni intervenute a seguito delle attività svolte.*

² Prot. GB/2024/125151 e Prot. GB/2025/4227.

³ Prot. GB/2025/5107.

⁴ La descrizione delle singole voci deve essere riportata nel progetto in forma breve, ma il più possibile esaustiva.

Con riferimento alle/ai dipendenti che operano presso gli uffici cui la relativa disciplina regolamentare attribuisce un'attività di supporto alle funzioni istituzionali degli organi politici (es. c.d. Gruppi consiliari) in sede di formalizzazione della prestazione lavorativa a distanza (agile) le relative attività progettuali potranno essere definite d'intesa con il referente politico di riferimento.

Un cenno, infine, ai progetti c.d. di Struttura/Ente, di cui all'art. 6 del Regolamento, finalizzati al 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 propri progetti o programmi. I Direttori di Struttura che intendano promuovere dette iniziative, dovranno predisporre i relativi progetti da inserire nel P.I.A.O. quale parte integrante della pianificazione dell'Ente. Inoltre, al fine di favorire la massima conoscenza dei suddetti progetti da parte del personale capitolino, gli stessi dovranno essere oggetto di pubblicazione in un'apposita sezione della Intranet/Spazio Comune.

3.2.3.1) Sintesi delle novità principali introdotte dal Regolamento

L'applicazione del lavoro a distanza nell'assetto organizzativo dell'Amministrazione persegue l'obiettivo di incrementare, attraverso misure di armonizzazione tra vita professionale e vita privata, il livello di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e il benessere dei dipendenti.

Con l'adozione del recente Regolamento per il lavoro a distanza (deliberazione G.C. n.488/2024) l'Amministrazione ha proceduto a disciplinare il lavoro a distanza, formalizzandone, tra l'altro, lo standard in due giornate a settimana (8 al mese) nei confronti di tutto il personale capitolino che, per profilo e prestazione resa, svolga attività compatibili con tale modalità lavorativa. Detta previsione risulta estendibile fino a 5 giorni in casi specifici riconducibili, ad esempio, ad eventi calamitosi o straordinari e a progetti c.d. di Ente/Struttura cui si è fatto cenno al paragrafo precedente.

Il Regolamento stabilisce, inoltre, in coerenza con la disciplina collettiva vigente, le categorie che hanno la priorità di accesso all'istituto del lavoro a distanza tra cui le/i dipendenti: con figli minori di 12 anni, caregiver, residenti fuori dai confini di Roma Capitale e ultra 62enni nonché tutti coloro che per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, presentino difficoltà a raggiungere la sede di lavoro, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie più fragili.

Ulteriore novità rispetto al passato è il superamento dell'obbligo della prestazione in presenza del personale dirigente che può, così accedere, unitamente al personale titolare di elevata qualificazione, all'istituto del lavoro a distanza. Di particolare impatto l'allegato "A" del Regolamento, frutto del verbale d'intesa sottoscritto dall'Amministrazione con le OO.SS. in data 8 ottobre 2024, in cui è possibile rinvenire, per ciascun profilo professionale del personale capitolino, la sua compatibilità con il lavoro a distanza e le relative eccezioni, sia in positivo, sia in negativo.

3.2.3.2) Prospettive di sviluppo

Gli obiettivi che l'Amministrazione Capitolina intende perseguire nel prossimo triennio per facilitare l'accesso al lavoro a distanza e lo svolgimento della relativa prestazione lavorativa sono riferiti alle seguenti aree di intervento:

manutenzione evolutiva degli strumenti informatici a supporto del lavoro a distanza;

implementazione di strumenti di comunicazione interna finalizzati a colmare l'eventuale divario tra il personale in presenza e quello impegnato a distanza, favorendo un senso di unità e maggiore collaborazione.

Gli interventi previsti alla lettera A) riguardano una modifica funzionale del sistema di gestione del personale, per l'applicazione, da parte degli uffici preposti, della flessibilità dell'istituto del lavoro a distanza e la messa in esercizio, nel "Portale dipendenti" di una funzionalità che consenta la compilazione degli accordi individuali in modalità on line.

Le attività previste alla lettera B) fanno, invece, riferimento ad interventi di revisione della rete Intranet "Spazio Comune" nell'ottica di renderla uno spazio digitale privilegiato di comunicazione, informazione e collaborazione tra le/i dipendenti.

3.2.4) Disciplina transitoria

In sede di prima applicazione del Regolamento, al fine di concorrere alla promozione di una mobilità cittadina più sostenibile, di risparmiare sui costi energetici e di ridurre l'inquinamento ambientale è prevista, nel triennio, la realizzazione della Giornata Unica di Struttura (art. 24 del Regolamento del lavoro a distanza) in forma sperimentale, con la partecipazione del Dipartimento Organizzazione Risorse Umane e delle Strutture che manifesteranno interesse in tal senso

3.2.5) Soggetti coinvolti nell'organizzazione e nello sviluppo del lavoro a distanza

Per l'elaborazione e l'attuazione delle strategie di implementazione del lavoro agile, l'Amministrazione si avvale del contributo di numerosi interlocutori. Tra questi un ruolo centrale è svolto dalle OO.SS., con le quali è sempre stato attivo un costante confronto sul tema del lavoro a distanza. Rilevante per la definizione dei profili che attengono all'ottimizzazione della tecnologia informatica a supporto del lavoro a distanza è fornita dalla figura del Responsabile della Transizione Digitale. Altro soggetto coinvolto nell'implementazione del lavoro a distanza è il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che, nell'ottica della valorizzazione delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e di miglioramento del benessere organizzativo, contribuisce, attraverso l'esercizio delle sue funzioni propositive, consultive e di verifica, al miglioramento delle procedure per l'applicazione dell'istituto.

3.2.5.1) Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.)

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.

3.2.5.2) Nuclei di Valutazione (N.I.V.)

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.

3.2.5.3) 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 128 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 (pag.128) del PIAO 2024-2026

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) Piano formativo per i Dirigenti

N. 2) 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 dirigente e non dirigente per il triennio 2025– 2027.

Con questo atto di pianificazione l'Amministrazione Capitolina intende determinare il numero di unità di personale dirigente e non dirigente 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.

3.3.1) 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.

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113) e ss.mm.ii, ha introdotto l'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).

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 ormai assorbiti all'interno del PIAO.

In particolare, sono 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 – che 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) .

- si richiama infine l'obbligo di verificare, attraverso procedure di mobilità volontaria, la possibilità di coprire i posti vacanti con personale già in servizio presso altre amministrazioni, prima di procedere all'indizione di nuovi concorsi pubblici (art. 30, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 165/2001). Detto obbligo, sospeso fino al 31 dicembre 2024, è tornato vigente dal 1° gennaio 2025, fatte salve eventuali successive modifiche normative.

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.

3.3.2) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale

La **dotazione organica dirigenziale** come rappresentata nell'allegata "**tabella 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 438 del 21 novembre 2024 e, pertanto, costituisce una precisa rappresentazione degli effettivi fabbisogni di personale dirigenziale.

La **dotazione organica del personale non dirigente** – come indicata nel prospetto allegato "**tabella 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.

Più recentemente, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 449 del 28 novembre 2024 (Variazione al PIAO 2024-2026) è stata disposta rideterminazione della dotazione organica ottimale di alcuni profili della famiglia Educativa e Sociale (Insegnante Scuola Infanzia/Funzionario Insegnante Scuola Infanzia; Educatore Asilo Nido/Funzionario Educatore Asilo Nido) per renderla più rispondente alle esigenze organizzative dei relativi servizi e si è proceduto al riordino della denominazione di alcuni profili professionali dando attuazione a quanto già disposto con precedenti provvedimenti ed in particolar modo con la succitata deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009.

La suddetta dotazione organica pari a complessive 30.911 unità di personale (al 31 dicembre 2024) 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 suddetto prospetto, di cui alla **tabella 2**, 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 ("Preso 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 2024

Alla data del 31 dicembre 2024 – a fronte di una dotazione organica ottimale pari a 230 unità di personale risultano in servizio n. 167 dirigenti "di ruolo", di cui 9 in posizione di aspettativa/comando presso altri Enti, con una percentuale di "scopertura" rispetto alla dotazione organica ottimale che, con 63 posizioni di ruolo non coperte, nonostante le assunzioni effettuate negli ultimi anni, resta comunque elevata, in quanto pari al 27 per cento.

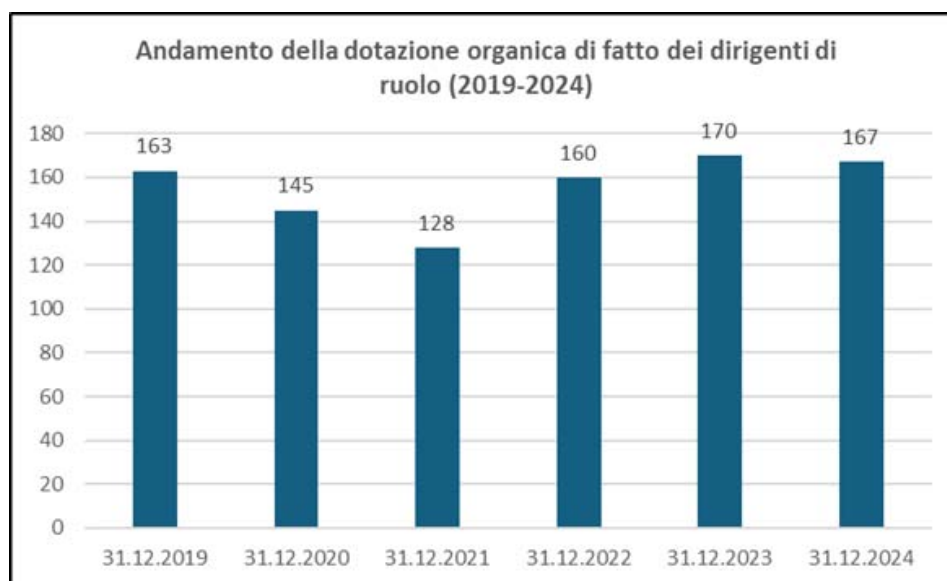
Le assunzioni effettuate a partire dalla fine dell'anno 2022 hanno compensato solo parzialmente le cessazioni dal servizio registrate.

Nell'anno 2024 sono cessati dal servizio complessivamente n. 6 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 2024 risultano, infatti, in servizio n.15 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, n. 18 dirigenti in comando, per un totale di n. 200 dirigenti in servizio a fronte di 230 previsti.

Le cessazioni dal servizio di personale dirigente di ruolo previste per il triennio 2025 -2027, solo con riferimento al raggiungimento dei limiti di età, sono pari a 12 unità.

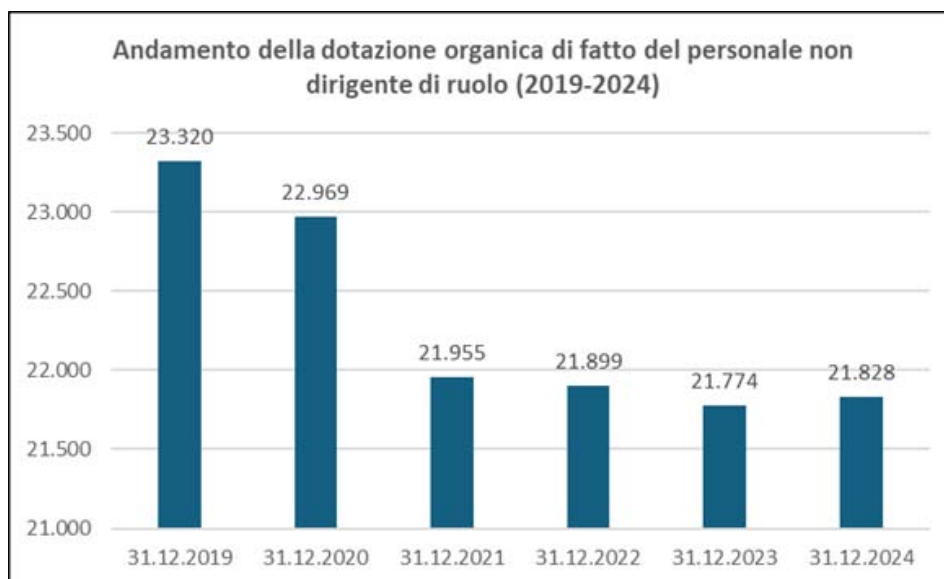


b) Dotazione organica personale non dirigente – consuntivo 2024

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 ormai in corso di svolgimento. Come già rilevato per il personale dirigente, l'indebolimento degli organici del personale non dirigenziale è in gran parte riconducibile ai rigidi limiti alle facoltà assunzionali imposti per anni agli Enti Locali.

Al 31 dicembre 2024 risultano in servizio n. 21.828 unità di personale non dirigente, con un trascurabile miglioramento rispetto alle 21.774 unità che si registravano al 31 dicembre 2022 e, sostanzialmente stabile, rispetto alle 21.899 unità in servizio al 31 dicembre 2022. Il lieve incremento che si registra fra il 2024 ed il 2023 è in gran parte dovuto al notevole numero di assunzioni effettuate nel profilo professionale di Istruttore Polizia Locale, mentre continuano a indebolirsi altri settori operativi.

Nello stesso anno sono cessati dal servizio oltre 1.100 dipendenti (per collocamento in quiescenza/dimissioni o altre cause).



3.3.3) La pianificazione del fabbisogno di personale triennio 2024-2026

Con deliberazione della Giunta Capitolina n. 77 del 21 marzo 2024 è stata, fra l'altro, approvata la pianificazione del fabbisogno di personale dirigente e non dirigente 2024-2026 (sottosezione 3.3 del PIAO), poi rimodulata con successivi provvedimenti (deliberazione Giunta Capitolina n. 187 del 13 giugno 2024; deliberazione Giunta Capitolina n. 290 dell'8 agosto 2024 e, da ultimo, deliberazione della Giunta Capitolina n. 449 del 28 novembre 2024).

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 (generalmente e relativi alle assunzioni a tempo determinato).

La pianificazione dei fabbisogni di cui ai succitati provvedimenti era così articolata:

a) personale dirigente

Per quanto concerne il personale dirigente era stato complessivamente previsto **nel triennio 2024-2026** il reclutamento di n. **36** unità di personale a tempo indeterminato,

- **annualità 2024:** n. 28 assunzioni, con modalità varie (di cui 2 da concorso pubblico)
- **annualità 2025:** n. 8 assunzioni, 7 delle quali da concorso pubblico;
- **annualità 2026:** nessuna assunzione.

A fronte delle n. **28** posizioni dirigenziali previste dal piano assunzionale 2024-2026 per l'**annualità 2024**, soltanto **14** sono state effettivamente coperte entro il 31 dicembre 2024.

b) personale non dirigente

Per quanto concerne il personale non dirigente era stato complessivamente previsto **nel triennio 2024-2026** il reclutamento di n. **2.437** unità di personale a tempo indeterminato, in parte a valere su finanziamenti statali. Nello stesso triennio sono state previste procedure di progressione verticale riservate al personale in servizio (art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

Le assunzioni pianificate erano così distribuite:

- **annualità 2024:** La pianificazione assunzionale per il personale non dirigente, relativa alla sola annualità 2024, come da ultimo rimodulata con deliberazione della Giunta Capitolina n. 449 del 28 novembre 2024, prevedeva complessivamente n. **1.540** assunzioni, con varie modalità di reclutamento e a valere su fondi ordinari, a cui si devono aggiungere altre **224** assunzioni destinate al potenziamento dei servizi sociali a valere, in questo caso, su diverse fonti di finanziamento (contributo statale per assunzioni di assistenti sociali di cui all'art. 1, commi 797 e segg. della legge n. 178/2020; Quota Servizi del fondo Povertà), per un totale di 1.764 assunzioni. Inoltre la pianificazione assunzionale prevedeva n. 1.755 progressioni verticali – già programmate per l'anno 2023 e non attuate. Le nuove assunzioni effettuate in attuazione della suddetta pianificazione assunzionale su fondi ordinari risultano essere complessivamente n. **1.310**, mentre le assunzioni attuate per il settore dei servizi sociali finanziate con fondi esterni sono state n. **143**.

Infine, sono state attuate entro il 31 dicembre 2024 n. 1.737 progressioni verticali, a fronte delle 1755 pianificate.

- **annualità 2025:** n. 373 assunzioni;
- **annualità 2026:** n. 300 assunzioni determinate sulla base del turn over stimato solo con riferimento alle cessazioni dal servizio per limiti di età.

3.3.4) Programmazione del fabbisogno per il triennio 2025-2027 e strategia di copertura del fabbisogno

Roma Capitale ha approvato con la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 187 del 20 dicembre 2024 il Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 ed il Documento Unico di Programmazione 2025-2027.

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 2024-2026, 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* - alla nuova pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente relativa al triennio 2025-2027, 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:

- 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**) sulla base delle **motivazioni già esposte nel precedente paragrafo 3.3.2**. 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. 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 2025-2027, 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.

In coerenza con il quadro finanziario delineato dal Bilancio di previsione e dal Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027 il Piano di reclutamento 2025-2027 (**tabella 3**) prevede principalmente:

a) per il personale dirigente

- **annualità 2025:** acquisizione di 18 unità di personale dirigenziale, di cui 14 riferite a residui di pianificazione assunzionale 2024 non attuati al 31.12.2024;
- **annualità 2026:** acquisizione di 4 unità di personale dirigenziale previa indizione di procedure concorsuali pubbliche
- **annualità 2027:** nessuna assunzione

b) per il personale non dirigente

- **annualità 2025:**
 - 773 nuove assunzioni a tempo indeterminato, a valere su fondi ordinari, che si aggiungono a n. 74 assunzioni relative al completamento della pianificazione assunzionale 2024, in corso di attuazione nel 2025 (numero complessivo 847). Le nuove assunzioni 2025 comprendono n. 120 assunzioni relative al profilo professionale di Educatore Asilo Nido e 120 assunzioni nel profilo professionale di Insegnante Scuola Infanzia, per un totale di n. 240 assunzioni a tempo indeterminato, finanziate con storno dei fondi previsti in bilancio per assunzioni a tempo determinato (periodo 2025-2027).
 - 30 nuove assunzioni finanziate con fondi di altri Enti che si aggiungono a 61 assunzioni relative al completamento della pianificazione assunzionale 2024, in corso di attuazione nel 2025.
 - la pianificazione include inoltre 250 assunzioni a tempo determinato eterofinanziate e 160 progressioni verticali residue, non attuate negli anni 2023/2024;

- **annualità 2026:** 700 assunzioni, a valere su fondi ordinari e 130 finanziate con fondi di altri Enti.
- **annualità 2027:** nessuna assunzione

La nuova pianificazione assunzionale è definita dettagliatamente, sotto il profilo del numero di unità di personale che si intende acquisire, distribuite per area di inquadramento contrattuale limitatamente alle annualità 2025 e 2026.

All'acquisizione delle risorse professionali che risulta più urgente reclutare si provvederà preferibilmente con ricorso all'avvalimento di graduatorie di altri Enti, in coerenza con gli indirizzi espressi con deliberazione della Giunta Capitolina n. 28 del 27 gennaio 2025.

Nel contempo, principalmente per le assunzioni previste per il 2026, si procederà all'indizione di nuove procedure selettive pubbliche.

Con la suddetta pianificazione assunzionale l'Amministrazione Capitolina intende rafforzare settori di attività correlati a finalità individuate come prioritarie, fra le quali rileva ancora la prevenzione ed il contrasto alle criticità nella mobilità urbana che si riscontrano soprattutto in occasione di grandi eventi, quali il Giubileo della Chiesa Cattolica in corso di svolgimento, la qualità dei servizi educativi e scolastici offerti alle famiglie, il rafforzamento di alcuni profili professionali trasversali a tutti i settori di attività dell'Ente (Istruttori/Funzionari Amministrativi), nonché di alcuni profili tecnici a supporto della puntuale attuazione dei progetti inseriti nel PNRR la cui scadenza è fissata all'anno 2026. Altra importante finalità perseguita dall'Amministrazione Capitolina può essere individuata nel rafforzamento di alcuni profili professionali afferenti alla tutela del verde pubblico (Funzionari/Operatori Servizi Ambientali).

Con riferimento alle esigenze di miglioramento dei servizi offerti alle famiglie nel settore educativo e scolastico, successivamente all'assestamento di Bilancio 2025, in presenza delle necessarie risorse economiche aggiuntive, sarà possibile incrementare il fabbisogno assunzionale del settore, attualmente quantificato in 240 unità complessive di personale (Insegnanti Scuola Infanzia e Educatore Asilo Nido) da assumere a tempo indeterminato stabilizzando contratti a tempo determinato, aggiornando la presente Sottosezione a copertura anche del turn over per cessazioni dal servizio stimato per l'anno 2025 in complessive 65 unità di personale distribuite fra i profili professionali di Educatore Asilo Nido e Insegnante Scuola Infanzia, operando altresì nelle annualità successive con le medesime consistenze numeriche di fabbisogno complessivo.

Sempre nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti alle famiglie, è previsto un successivo aggiornamento della presente Sottosezione mediante l'istituzione di due nuovi profili professionali – Insegnante per l'inclusione e Educatrice per l'inclusione – dedicati ai bambini con disabilità, da realizzare previa analisi delle professionalità necessarie e della consistenza del relativo fabbisogno.

Le suddette verifiche saranno effettuate ogni anno, in modo da assicurare stabilmente, ove consentito dalle risorse disponibili, la copertura del turn over. Sempre nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti alle famiglie sarà valutata la scelta di istituire uno specifico profilo professionale dedicato ai bambini con disabilità.

Resta, inoltre, ancora centrale nei programmi dell'Amministrazione Capitolina il 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).

Le assunzioni per il profilo di Funzionario Assistente Sociale previste per l'annualità 2025 (n. 30 assunzioni) saranno finanziate, a valere sulle risorse assegnate dalla Regione Lazio a Roma Capitale in attuazione di quanto disposto con DPCM 3 ottobre 2022, concernente "Approvazione del Piano regionale per la non autosufficienza" (nota Direzione Regionale Inclusione Sociale prot. n. 13420 dell'8 gennaio 2025), mentre le ulteriori 30 assunzioni - previste per l'annualità 2026 - saranno finanziate a valere sulle risorse assegnate dalla Regione Lazio a titolo di Quota Servizi del Fondo Povertà (annualità 2021);

Le ulteriori assunzioni a supporto del settore dei Servizi Sociali previste per l'annualità 2026 (Funzionario Amministrativo/Istruttore Amministrativo) saranno effettuate a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà 2021, 2022 e 2024 assegnate 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.

Nel quadro delle iniziative volte a rafforzare il settore dei servizi sociali il piano assunzionale 2025-2027 – annualità 2025 – include il reclutamento di n. 250 unità di personale **a tempo determinato** in profili professionali specialistici, a valere su risorse stanziare dall'Unione Europea nell'ambito del Programma Nazionale "Inclusione e lotta alla povertà" 2021-2027. Roma Capitale ha infatti partecipato al relativo bando ed è in attesa di conferma circa l'assegnazione dei fondi per procedere alle suddette assunzioni.

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 31/12/2024 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.

Resta infine eventuale, ma non esclusa, la possibilità di destinare parte delle facoltà assunzionali, entro il limite massimo del 10 per cento delle risorse destinate alla pianificazione assunzionale di cui al presente provvedimento, per l'attuazione della recentissima normativa sul trattenimento in servizio di personale che matura i requisiti per il collocamento in quiescenza (art. 1, comma 165, della legge n. 205/2024) – stante anche la necessità di individuare all'interno della complessa struttura organizzativa dell'Ente i possibili destinatari della misura.

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.

La spesa per il personale si ricava considerando gli impegni di competenza relativi a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro, al personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, **come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato**.

Per le entrate correnti si deve, invece, fare riferimento alla **media** degli accertamenti di competenza riferiti alle **entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata**.

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%.

A partire dal 2025 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del Decreto Ministeriale per ciascuna fascia demografica.

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 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” cui sopra si è fatto riferimento, è possibile applicare la deroga di cui al succitato art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (assunzioni etero finanziate), 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 2025-2027* approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 187 del 20 dicembre 2024 - e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla pianificazione dei fabbisogni di personale di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2025-2027.

Con nota prot. n. GB/10295 del 13/2/2025, nonché con le tabelle di dettaglio alla stessa allegata – integrate nella presente sottosezione quali tabelle **4, 5, 6, 7, 8 e 9** è stato attestato che la pianificazione assunzionale relativa al triennio 2025-2027 di cui al presente provvedimento è disposta nel rispetto:

- 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**);
- 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 2025-2027, come risulta dalle tabelle allegate alla succitata nota sub 2, 3 e 4 (**tabelle 5, 6 e 7**);

- 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 2023 approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione n. 50 del 29/4/2024, dal quale risulta che nell'anno 2023 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 2023.

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/4224 del 26 febbraio 2025), in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno 2025 – 2027 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 2025– 2027, 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 2025 - 2027 (**tabella 3**) 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.

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 31/12/2024 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 limitatamente alle annualità 2025 e 2026 e comprende anche le residue progressioni verticali, avviate nell'anno 2023 e non completate entro l'anno 2024 e

l'acquisizione di 250 unità di personale a tempo determinato con finanziamento di derivazione comunitaria.

Per il personale Dirigente si prevede nell'anno 2025, il reclutamento di complessive 18 unità di personale e nell'anno 2026 n. 4 unità di personale, previa indizione di procedure selettive pubbliche per la copertura di posti nei profili professionali di Avvocato Dirigente e Dirigente di Polizia Locale.

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)

Di seguito sono riportate le tabelle riferite alla sotto-sezione 3.3)

Tabella 1: Dotazione organica del personale dirigente 2025-2027

Tabella 2: Dotazione organica del personale non dirigente 2025-2027

Tabella 3: Pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2025-2027

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 2025-2027

Tabella 8: Lavoro Flessibile - Stanziamenti di bilancio

Tabella 9: Previsione assunzioni e cessazioni 2025 – 2027 Personale Dirigente e Dipendente

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENTE 2025-2027												
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (Del. G.C. 370/2021)	Dirigenti di ruolo in servizio al 31.12.2024	Fabbisogno ottimale al 31.12.2025	2025			2026			2027		
				Assunzioni previste 2025 (comprese assunzioni pianificate per il 2024 e non ancora effettuate)	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	Assunzioni previste 2027	Cessazioni dal servizio previste 2027 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2027
Dirigente Amministrativo (*)	90	66	24	18	2	47	4	7	50	0	3	53
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	17	9									
Avvocato Dirigente	26	18	8									
TOTALE DIRIGENTI	230	167	63	18	2	47	4	7	50	0	3	53

* Ricomprende il fabbisogno dirigenziale rotazionale relativo all'Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali

Tabella 2)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2025-2027

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione delle Entrate	10	5	5
	Esperto Controllo di Gestione	30	16	14
	Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso	1	1	0
	Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto	37	14	23
	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	1.206	209
	Funzionario Avvocato	25	24	1
	Funzionario Economico-Finanziario	210	124	86
	Sociologo (ad esaurimento)	4	4	0
	Statistico	30	21	9
	Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	58	8
Totale Area Funzionari ed E.Q.		1.832	1.476	356
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.167	3.928	2.239
	Istruttore Economico	479	345	134
	Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro	57	28	29
Totale Area Istruttori		6.703	4.301	2.402
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Amministrativi	100	73	27
	Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	306	235
	Operatore Servizi Trasporto	236	120	116
	Operatore Servizi Educativi e Sociali (ad esaurimento)	78	78	0
	Assistente Educativo Culturale (ad esaurimento)	5	5	0
Totale Area Operatori Esperti		960	582	378
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto		9.495	6.359	3.136

Famiglia Comunicazione				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	149	140	9
Totale Area Funzionari ed E.Q.		149	140	9
Area degli Istruttori	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	157	104
Totale Area Istruttori		261	157	104
Totale Famiglia Comunicazione		410	297	113

Famiglia Informatica e Telematica				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici	155	52	103
	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	52	48	4
Totale Area Funzionari ed E.Q.		207	100	107
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	58	65
Totale Area Istruttori		123	58	65
Totale Famiglia Informatica e Telematica		330	158	172

Famiglia Tecnica				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (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
	Funzionario Geometra	49	32	17
	Funzionario Perito Industriale	55	47	8
	Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali	18	6	12
	Funzionario Tecnico	699	604	95
Totale Area Funzionari ed E.Q.		837	693	144
Area degli Istruttori	Perito Industriale (<i>ad esaurimento</i>)	22	22	0
	Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (<i>ad esaurimento</i>)	22	22	0
	Istruttore Servizi tecnici	643	312	331
Totale Area Istruttori		687	356	331
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Tecnici	348	103	245
Totale Area Operatori Esperti		348	103	245
Totale Famiglia Tecnica		1.872	1.152	720

Famiglia Educativa e Sociale				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (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	39	10
	Funzionario Assistente Sociale (già denominato Assistente Sociale)	771	704	67
	Funzionario Servizi Sociali (<i>ad esaurimento</i>)	6	6	0
	Pedagogista (<i>ad esaurimento</i>)	1	1	0
	Funzionario Servizi Educativi	190	161	29
	Dietista	96	66	30
	Funzionario Coordinatore Pedagogico	300	163	137
	Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia	350	191	159
	Funzionario Educatore Asilo Nido	350	188	162
Totale Area Funzionari ed E.Q.		2.117	1.523	594
Area degli Istruttori	Insegnante Scuole Serali Diplomato (<i>ad esaurimento</i>)	8	8	0
	Insegnante Scuola dell'Infanzia	3.539	2.819	720
	Insegnante della Religione Cattolica	51	39	12
	Educatore Asilo Nido	2.575	2.217	358
Totale Area Istruttori		6.173	5.083	1.090
Totale Famiglia Educativa e Sociale		8.290	6.606	1.684

Famiglia Cultura - Turismo - Sport				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Curatore Beni Culturali	66	49	17
	Curatore Archeologo	42	27	15
	Curatore Storico dell'Arte	62	39	23
	Restauratore Conservatore	5	1	4
	Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	66	61	5
	Funzionario Biblioteche	153	97	56
	Funzionario Archivio Storico	18	16	2
	Funzionario Zoologo	10	1	9
Totale Area Funzionari ed E.Q.		422	291	131
Area degli Istruttori	Tecnico del Restauro	2	0	2
	Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	20	190
	Tecnico Culturale Zoo	2	0	2
	Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	146	137
Totale Area Istruttori		497	166	331
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport		919	457	462

Famiglia Vigilanza				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia Locale	3.000	2.054	946
Totale Area Funzionari ed E.Q.		3.000	2.054	946
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Locale	5.450	4.085	1.365
Totale Area Istruttori		5.450	4.085	1.365
Totale Famiglia Vigilanza		8.450	6.139	2.311

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro				
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente	24	15	9
	Funzionario Servizi Ambientali	112	43	69
	Geologo	24	10	14
	Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	89	15
Totale Area Funzionari ed E.Q.		264	157	107
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	84	84	0
Totale Area Istruttori		84	84	0
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	797	407	390
Totale Area Operatori Esperti		797	407	390
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro		1.145	648	497

Di cui

DOTAZIONE ORGANICA ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI			
Area di inquadramento (CCNL 2019-2021)	Dotazione Organica Teorica (A)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2024 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2025-2027 (C)= (A-B)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	349	112	237
Area degli Istruttori	329	83	246
Area degli Operatori Esperti	6	4	2
TOTALE	684	199	485

TOTALE	30.911	21.816	9.095
--------	--------	--------	-------

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 31.12.2024 (B)
Area degli Operatori Esperti	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	12

Tabella 3)

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2025-2027

DIRIGENTI – Procedure Concorsuali Pubbliche					
Area	Profilo Professionale	2025		2026	2027
		Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	0	1	
	Dirigente Amministrativo	0	0	0	
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	
	Dirigente Polizia Locale	0	0	3	
	Dirigente Socio-Educativo	0	0	0	
	Dirigente Tecnico	0	0	0	
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	
TOTALE		0	0	4	0

DIRIGENTI - Reperimento a tempo determinato, mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, avvalimento graduatorie procedure concorsuali pubbliche di altre PP.AA., trattenimento in servizio (art. 1, comma 165, l. 30 dicembre 2024, n. 207)/altre modalità previste dal vigente ordinamento					
Area	Profilo Professionale	2025		2026	2027
		Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	0	0	
	Dirigente Amministrativo	0	0	0	
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	
	Dirigente Polizia Locale	0	0	0	
	Dirigente Socio-Educativo	0	0	0	
	Dirigente Tecnico	0	0	0	
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	
	Profilo professionale da definire	14	4	0	
TOTALE		14	4	0	0

TOTALE	14	4	4	0
--------	----	---	---	---

PERSONALE NON DIRIGENTE - Concorsi pubblici, avvalimento graduatorie concorsuali di altre PP.AA./procedure di mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, avviamento da Centri per l'impiego, assunzioni in esito a definizione contenziosi/trattenimento in servizio (art. 1, comma 165, l. 30 dicembre 2024, n. 207) o altre modalità previste dal vigente ordinamento

Area	2025		2026	2027
	Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	3	92	250	
Area Istruttori (1)	63	609	450	
Area Operatori Esperti	8	72	0	
TOTALE	74	773	700	0

(1) 240 unità settore educativo e scolastico dal 1° settembre 2025 finanziate con storno dei fondi previsti in bilancio per assunzioni a tempo determinato (periodo 2025-2027)

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzione nel settore Servizi Sociali (assunzioni eterofinanziate da attuare con nuove procedure concorsuali / avvalimento graduatorie concorsuali di altre PP.AA.)

Area	Profilo Professionale	2025		2026	2027
		Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Assistente Sociale (avvalimento grad. altre PP.AA) (2)	11	30	30	
	Funzionario Amministrativo (completamento PA 2024 attuato con avvalimento grad. altre PP.AA.)	37	0	50	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	13	0	50	
TOTALE		61	30	130	0

(2) 2025: 30 nuove assunzioni FAS su fondi regionali già assegnati a Roma Capitale (rafforzamento PUA); 2026: 30 nuove assunzioni FAS su Quota Servizi Fondo Povertà

PERSONALE NON DIRIGENTE – Progressioni Verticali

Area	Profilo Professionale	2025		2026	2027
		Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Polizia Locale	11	30	30	
	Funzionario Insegnante Scuola Infanzia	37	0	50	
	Funzionario Educatore Asilo Nido	13	0	50	
TOTALE PROGRESSIONI VERTICALI		61	30	130	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni a tempo determinato per il triennio 2025-2027 con l'utilizzo delle risorse PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 (Avviso Ministero Lavoro e Politiche Sociali)

Area	Profilo Professionale	2025		2026	2027
		Completamento piano assunzionale 2024 (comprese assunzioni in corso al 1° gennaio 2025)	Assunzioni 2025		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo	0	100	0	0
	Funzionario Contabile – Economico Finanziario	0	50	0	0
	Funzionario esperto di Rendicontazione	0	50	0	0
	Funzionario Psicologo	0	50	0	0
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Educatore professionale Socio Pedagogico/pedagogista	0	50	0	0
		0	50	0	0
TOTALE		0	250	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															
2025						NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2023 DATO BDPA		1.062.739.685,13		ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019					
ENTRATE CORRENTI	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)		2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)		2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)		MEDIA ENTRATE					VERIFICA VALORE SOGLIA 2025 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	21,90%	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	2.912.214.656,52		3.013.833.473,50		3.199.967.398,41		3.042.005.176,14					SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.227.969.918,37	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	1.412.821.037,25		1.231.644.808,79		1.198.308.356,83		1.280.924.734,29					SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	165.230.233,24	art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019	
TIT E3	907.332.442,38		1.012.473.791,57		1.207.051.277,22		1.042.285.837,06								
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.232.368.136,15		5.257.952.073,86		5.605.327.032,46		5.365.215.747,49					Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 14.01.2025 ASSESTATO 2025	1.169.570.260,55		
												MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2023			
					ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2023		511.608.120,55					4.853.607.626,94			

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 2023 DATO BDPA	1.062.739.685,13 ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
ENTRATE CORRENTI	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2026 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	21,90% 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	2.912.214.656,52	3.013.833.473,50	3.199.967.398,41	3.042.005.176,14	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.227.969.918,37 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	1.413.417.631,31	1.231.644.808,79	1.198.308.356,83	1.281.123.598,98	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	165.230.233,24 art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E3	907.332.442,38	1.012.473.791,57	1.207.051.277,22	1.042.285.837,06		
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.232.964.730,21	5.257.952.073,86	5.605.327.032,46	5.365.414.612,18		
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDU CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2023		
				ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2023	511.608.120,55	4.853.806.491,63
					Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 14.01.2025 ASSESTATO 2026	1.068.068.485,14

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						
2027					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2023 DATO BDPA	1.062.739.685,13
ENTRATE CORRENTI	2021 nota RE/45233 del 11.05.2022 (GB/2022/37536)	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2027 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>	21,89%
	TIT E1	2.912.214.656,52	3.013.833.473,50	3.199.967.398,41	3.042.005.176,14	
	TIT E2	1.413.417.631,31	1.231.644.808,79	1.198.308.356,83	1.281.123.598,98	
	TIT E3	907.332.442,38	1.012.473.791,57	1.207.051.277,22	1.042.285.837,06	
	TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.232.964.730,21	5.257.952.073,86	5.605.327.032,46	5.365.414.612,18	
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2023		
		ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2023	511.608.120,55	4.853.806.491,63	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 14.01.2025 ASSESTATO 2027	1.060.555.727,16

ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

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

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

art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

TABELLA 5)

LIMITE DI SPESA ai sensi art. 1 c.557 ss L.n.296/2006 e s.m.i.

	Media 2011/2013	2025 (*)	2026 (*)	2027 (*)
Spese macroaggregato 101	1.079.933.426,40	1.169.570.260,55	1.061.425.851,16	1.060.555.727,16
Spese macroaggregato 103	12.353.811,38	3.125.084,38	3.197.085,24	3.152.327,90
Irap macroaggregato 102	61.194.798,09			
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	12.200.000,00	12.200.000,00	12.200.000,00
Altre spese: spese elezioni	7.845.815,22			
Totale spese di personale (A)	1.175.032.802,65	1.246.933.421,37	1.130.629.713,85	1.129.640.529,87
(-) Componenti escluse (B)	189.534.556,33	333.778.733,65	244.925.050,18	244.565.426,38
(-) 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	913.154.687,72	885.704.663,67	885.075.103,49
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

(*) I dati annualità 2025-2026-2027 sono desunti dall'estrazione fornita dalla Ragioneria Generale in data 14/01/2025 relativa agli Stanziamenti di Bilancio 2025-2027

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 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		4.234	112.183.361,34	239.384,54	4.157.941,77	335	6.929.902,96	95	1.374.284,88	3.994	102.709.186,03
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		16.502	373.638.517,36	16.149.293,17	6.910.215,73	556	11.517.026,22	672	8.826.755,99	16.618	380.187.324,57
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.186	24.629.010,18	192.730,62	732.364,74	59	1.220.607,91	80	71.381,71	1.207	22.940.149,85
	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	0	0,00
Totale - Comparto						21.922	510.450.888,88	16.581.408,33	11.800.522,25	950	19.667.537,08	847	10.272.422,58	21.819	505.836.660,45

(*) 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

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 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	47.015,77	235,04	1.574,82	198	9.025.750,11	227.852,94	94.640,70	2	81.376,05	18	553.357,14	214	9.630.943,44
Totale - Dirigenza						198	9.025.750,11	227.852,94	94.640,70	2	81.376,05	18	553.357,14	214	9.630.943,44

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO" (comparto e dirigenza)	22.033	515.467.603,89
---	--------	----------------

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027		
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		45.335.059,27
Personale Comandato		4.408.478,57
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		192.503.515,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art. 13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		23.963.934,09
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		113.680.443,59
Altre Spese di Personale		14.449.578,42
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		215.732.016,85
IRAP (F.O. + F.V.)		62.038.076,44
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCNO LA SPESA DEL PERSONALE		716.140.733,10
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.231.608.336,99
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	3.125.084,38
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.200.000,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-333.778.733,65
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		913.154.687,72

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
--	-----------

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 31.12.2025	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)
	CAT. D	D1	25.146,71	967,97		3.994	112.187.713,79	1.106.609,44	1.385.980,59	335	6.929.902,96	250	5.168.529,82	3.909	100.668.441,74
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		16.618	380.187.324,57	7.334.570,93	2.303.405,24	556	11.517.026,22	450	8.574.047,23	16.512	382.275.511,27
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.207	22.940.149,85	1.641.779,33	244.121,58	59	1.220.607,91	0	0,00	1.148	23.117.199,69
	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	0	0,00
Totale - Comparto						21.819	505.836.660,45	10.082.959,70	3.933.507,42	950	19.667.537,08	700	13.742.577,05	21.569	506.061.152,71

NON SI PUO' METTERE TUTTO SU B/C/D PERCHE' VIENE NEGATIVO

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 31.12.2025	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)
	DIR	DIR	47.015,77	235,04	1.574,82	214	9.630.943,44	325.504,20	16.275,21	7	284.816,18	4	97.651,26	211	9.753.007,51
Totale - Dirigenza						214	9.630.943,44	325.504,20	16.275,21	7	284.816,18	4	97.651,26	211	9.753.007,51

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO" (comparto e dirigenza)	21.780	515.814.160,22
---	--------	----------------

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		39.702.421,38
Personale Comandato		4.069.933,57
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		161.693.465,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		20.940.502,50
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		46.011.422,88
Altre Spese di Personale		21.065.659,98
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		208.098.654,76
IRAP (F.O. + F.V.)		53.806.777,45
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCNO LA SPESA DEL PERSONALE		599.418.468,39
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.115.232.628,61
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	3.197.085,24
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.200.000,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-244.925.050,18
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		885.704.663,67

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 2027	
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 31.12.2026	Spesa D.O. finale al 31.12.2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2026	Previsione Cessazioni 2027	Economie nette Cessazioni 2027	Assunzioni 2027	Spesa netta Assunzioni 2027	D.O. finale al 31.12.2027	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	25.146,71	967,97		3.909	100.668.441,74	1.360.139,43	1.385.980,59	335	6.929.902,96	0	0,00	3.574	93.712.697,62
	CAT. C	C1	23.175,61	891,89		16.512	382.275.511,27	2.256.328,22	2.303.405,24	556	11.517.026,22	0	0,00	15.956	370.711.408,03
	CAT. B	B1	20.620,72	793,79		1.148	23.117.199,69	0,00	244.121,58	59	1.220.607,91	0	0,00	1.089	21.652.470,21
	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	0	0,00
Totale - Comparto						21.569	506.061.152,71	3.616.467,65	3.933.507,42	950	19.667.537,08	0	0,00	20.619	486.076.575,86
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 31.12.2025	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)
	DIR	DIR	47.015,77	235,04	1.574,82	214	9.630.943,44	97.651,26	56.963,24	3	122.064,08	0	0,00	211	9.549.567,39
Totale - Dirigenza						214	9.630.943,44	97.651,26	56.963,24	3	122.064,08	0	0,00	211	9.549.567,39
TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO" (comparto e dirigenza)														20.830	495.626.143,24

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	
Competenze personale a tempo determinato	39.561.001,22
Personale Comandato	3.991.499,55
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	20.184.644,60
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	46.077.050,96
Altre Spese di Personale	41.395.097,12
Buoni Pasto	10.240.764,64
Contributi e INAIL	207.947.194,60
IRAP (F.O. + F.V.)	53.732.474,81
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCNO LA SPESA DEL PERSONALE	618.662.058,73

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME	1.114.288.201,97
---	------------------

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	3.152.327,90
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.200.000,00
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-244.565.426,38

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA	885.075.103,49
---	----------------

TABELLA 7)

CONFRONTO TRA PIANO DEI FABBISOGNI E STANZIAMENTI DI BILANCIO 2024-2026

Annualità 2025

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2024	Incremento stanziamenti "altre spese" (le più significative: competenze trattamento accessorio e contributi previdenziali personale del comparto comandato da altre amministrazioni - welfare integrativo contratto decentrato)	Stima rinnovi contrattuali 2022-2024 (6,7 IVC)	Progressioni verticali art. 13 del CCNL 2022	Economie da cessazioni anno 2025 (decorrenza marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Spesa assunzioni del comparto anno 2025 (decorrenza marzo, aprile, giugno, settembre e dicembre) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2025 (decorrenza maggio e luglio) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2025 FONDI ORDINARI
01	€ 1.034.030.384,26	€ 3.108.753,74	€ 18.742.417,52	299.867,48	€ 40.086.715,58	€ 34.018.433,00	€ 989.636,93	(*) € 1.051.102.777,34	€ 1.055.889.816,96
02	€ 57.102.062,84		€ 1.257.582,48	€ 20.120,57	€ 2.689.746,47	€ 2.282.575,63	€ 66.402,86	(*) (**) € 60.542.089,02	€ 55.828.979,57
TOTALE	€ 1.093.635.538,21	€ 3.108.753,74	€ 20.000.000,00	€ 319.988,05	€ 42.776.462,04	€ 36.301.008,62	€ 1.056.039,79	€ 1.111.644.866,36	€ 1.111.718.796,53

(*) gli importi totali del 2025 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2026;

(**) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.

Annualità 2026

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2025	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2026 (decorrenza marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Spesa assunzioni del comparto anno 2026 (decorrenza marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2026 (decorrenza luglio) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2026 FONDI ORDINARI	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2026 FONDI ORDINARI
01	(*) € 1.008.993.933,81	€ 42.108.843,54	€ 30.279.225,75	€ 30.182.189,95	€ 536.053,34	(**) € 1.051.541.794,89	€ 1.015.414.428,28	€ 42.108.843,54	€ 1.057.523.271,82
02	(*) € 57.650.932,56	€ 2.891.156,46	€ 2.031.681,55	€ 2.025.170,62	€ 35.968,21	(**) (***) € 60.571.546,31	€ 51.918.749,34	€ 2.891.156,46	€ 54.809.905,80
TOTALE	€ 1.066.644.866,36	€ 45.000.000,00	€ 32.310.907,30	€ 32.207.360,58	€ 572.021,55	€ 1.112.113.341,20	€ 1.067.333.177,62	€ 45.000.000,00	€ 1.112.333.177,62

(*) gli importi della spesa teorica del 2025 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio re imputato sull'annualità 2026

(**) gli importi totali del 2026 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2027.

(***) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.

Annualità 2027

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2026	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2027 (decorrenza marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2026	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2027 FONDI ORDINARI	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2027 FONDI ORDINARI
01	(*) € 1.009.432.951,35	€ 42.108.843,54	€ 30.124.594,98	€ 4.581.341,22	(**) € 1.025.998.541,13	€ 1.014.478.676,20	€ 42.108.843,54	€ 1.056.587.519,74
02	(*) € 57.680.389,84	€ 2.891.156,46	€ 2.021.306,10	€ 307.399,75	(**) (***) € 58.857.639,95	€ 51.854.501,42	€ 2.891.156,46	€ 54.745.657,88
TOTALE	€ 1.067.113.341,20	€ 45.000.000,00	€ 32.145.901,09	€ 4.888.740,97	€ 1.084.856.181,08	€ 1.066.333.177,62	€ 45.000.000,00	€ 1.111.333.177,62

(*) gli importi della spesa teorica del 2026 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio re imputato sull'annualità 2027

(**) gli importi totali del 2027 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2028

(***) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.

TABELLA 8)

LAVORO FLESSIBILE 2025 – 2027

	2025	2026	2027
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (DIRETTORE GENERALE)	€ 310.176,57	€ 381.194,55	€ 381.194,55
COLLABORAZIONI VARIE (CAPPELLANO)	€ 12.000,00	€ 12.000,00	€ 11.240,17
UFFICI STAFF: ART.90 TUEL e ALTE SPECIALIZZAZIONI	€ 8.956.338,97	€ 8.182.853,07	€ 8.182.853,07
PERSONALE EDUCATIVO e SCOLASTICO SUPPLENTE	€ 51.824.743,53	€ 45.158.333,77	€ 45.158.333,77
TIROCINANTI AVVOCATURA	€ 270.382,00	€ 270.382,00	€ 270.382,00
TOTALE	€ 61.373.641,07	€ 54.004.763,39	€ 54.004.003,56

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	-€ 2.445.658,59	-€ 2.445.658,59
--	-----------------	-----------------	-----------------

TOTALE	€ 58.927.982,48	€ 51.559.104,80	€ 51.558.344,97
---------------	------------------------	------------------------	------------------------

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 2025 - 2027 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2025	847	36.301.008,62
2026	700	32.207.360,58
2027	0	4.888.740,97

Previsione Cessazioni 2025 - 2027 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2025	950	42.538.522,60
2026	950	31.903.891,96
2027	950	31.903.891,96

Previsione Assunzioni 2025 - 2027 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2025	18	1.056.039,79
2026	4	572.021,55
2027	0	0,00

Previsione Cessazioni 2025 - 2027 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2025	2	237.939,44
2026	7	407.015,34
2027	3	242.009,13

(*) 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 la Scuola di Formazione Capitolina per l'aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale, con l'obiettivo principale di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionale in un contesto normativo in continua evoluzione e in un'ottica di miglioramento dei servizi per i cittadini.

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

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

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.

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 che, 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”;*

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 27 novembre 2023 recante “Nuove indicazioni in materia di valutazione e misurazione della performance individuale” ove è previsto al punto 5, tra l'altro, che *“...le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare, tali obiettivi devono prevedere: - la partecipazione per il dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti progetti di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR”, “...la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi, o specifici per i dirigenti”;*

- il PIAO di Roma Capitale, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 77 del 21 marzo 2024, all'interno del quale è contenuto il Piano della Formazione 2024-2026.
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 14 gennaio 2025 di "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi obiettivi e strumenti" ove è previsto tra l'altro che "...La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.", e "...che declina e contestualizza la trasposizione del ComPact nell'ordinamento italiano, la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPact), che definisce un insieme di principi comuni alla base di una pubblica amministrazione di qualità".

Ricognizione e analisi fabbisogni

La U.O. Scuola di Formazione Capitolina, secondo l'iter previsto dal già citato Regolamento di organizzazione (D.G.C. n. 52/2018), effettua una analisi dei fabbisogni formativi attraverso il coinvolgimento delle Direzioni di Struttura, chiamate a valutare, sulla base degli obiettivi strategici attuativi dell'indirizzo politico ricevuto, i gap di competenze e le necessità di aggiornamento e formazione del proprio personale.

La procedura di rilevazione del fabbisogno svolta nell'anno 2024 (GB/2024/0055189 del 01/07/2024) ha inteso individuare il fabbisogno di conoscenze e competenze a livello organizzativo in funzione delle priorità strategiche individuate dai documenti di programmazione dell'Amministrazione capitolina, nonché dai provvedimenti e dai programmi nazionali ed europei.

A tal fine l'U.O. Scuola di Formazione Capitolina ha proposto un questionario, rivolto a tutte le direzioni delle strutture di Roma Capitale, con lo scopo di rilevare le esigenze formative da colmare per il raggiungimento degli indirizzi strategici dell'ente e degli obiettivi delle strutture medesime.

In una fase successiva è stato necessario svolgere un supplemento di analisi (nota integrativa Prot. GB/2024/0101350 del 04/11/2024) per approfondire i fabbisogni specifici, anche in termini numerici, del personale della famiglia tecnica e informatica.

Si riportano qui di seguito alcuni dati emersi dall'analisi.

Per tutte le aree strategiche individuate, è stato chiesto di valutare la priorità e rilevanza dei fabbisogni formativi secondo una scala di punteggio da 1 a 4

(1= non importante; 2= poco importante; 3= importante ma non prioritario; 4= importante e prioritario).

Fabbisogni in relazione a obiettivi generali di Struttura

(1= non importante; 2= poco importante; 3= importante ma non prioritario; 4= importante e prioritario)

Modelli di relazione da promuovere per facilitare il raggiungimento degli obiettivi di Struttura	Priorità e rilevanza
Cooperazione e lavoro di gruppo	3,85
Benessere organizzativo e clima positivo	3,75
Approccio innovativo alla risoluzione dei problemi	3,55

Competenze e capacità da promuovere per il raggiungimento degli obiettivi di Struttura	Priorità e rilevanza
Competenze tecnico specifiche	3,65
Competenze trasversali soft skills	3,50
Competenze digitali	3,49

Area transizione digitale

(1= non importante; 2= poco importante; 3= importante ma non prioritario; 4= importante e prioritario)

Competenze e capacità da promuovere per obiettivi transizione digitale	Priorità e rilevanza
Competenze organizzative e di coordinamento	3,65
Competenze digitali di base	3,49
Conoscenza del sistema di gestione documentale	3,44
Consapevolezza in tema di Cybersecurity	3,32
Competenze in materia di produzione e gestione dei dati	3,24
Consapevolezza in tema di Accessibilità	3,20
Codice dell'Amministrazione Digitale	3,00

Area transizione ecologica

(1= non importante; 2= poco importante; 3= importante ma non prioritario; 4= importante e prioritario)

Competenze e capacità da promuovere per il raggiungimento degli obiettivi transizione ecologica	Priorità e rilevanza
Competenze organizzative e di coordinamento	3,60
Competenze tecniche specifiche	3,51
Maggiore conoscenza della normativa di settore	3,42
Consapevolezza ambientale	3,41
Competenze digitali di base	3,24

Area transizione amministrativa

(1= non importante; 2= poco importante; 3= importante ma non prioritario; 4= importante e prioritario)

Contenuti fondamentali e necessari per formazione area economico-amministrativo	Priorità e rilevanza
Modalità organizzative	4,00
Nuovo codice degli appalti e contratti	3,49
Anticorruzione e trasparenza	3,18
Gestione del personale	3,18
Reperimento risorse finanziarie	3,17
Bilancio e contabilità generale degli Enti Locali	3,11
Analisi della normativa PNRR e relativa rendicontazione	2,74

Fabbisogni area tecnica

Rilevanza e priorità del fabbisogno rispetto a specifiche aree tematiche/corsi.

Corsi	Rilevante e prioritario	Rilevante ma non prioritario	Poco rilevante	Per niente rilevante
Sistemi GiS	41%	29%	18%	12%
Progettazione BIM	35%	27%	12%	26%
Professionista antincendio	29 %	35%	15%	21%
Coordinamento sicurezza cantieri	32%	27%	12%	29%

Fabbisogni quantitativi espressi per l'anno 2025

Corsi	Unità di personale
Sistemi GiS corso base	163
Sistemi GiS corso avanzato	72
Progettazione BIM base	106
Progettazione BIM avanzato	42
Professionista antincendio formazione	71
Professionista antincendio aggiornamento	33
Coordinamento sicurezza cantieri aggiornamento	63

Fabbisogni area informatica

Rilevanza e priorità del fabbisogno

Corsi	Rilevante e prioritario	Rilevante ma non prioritario	Poco rilevante	Per niente rilevante
Fondamenti sicurezza ICT e gestione asset	18%	50%	24%	9%
Governance dati e intelligenza artificiale	15%	53%	29%	3%
Vulnerability assessment	21%	32%	38%	9%
Capacity Management	21%	44%	24%	12%
Governance e servizi cloud oriented	18%	41%	32%	9%

Fabbisogni quantitativi espressi per l'anno 2025

Corsi	Unità di personale
Fondamenti sicurezza ICT e gestione asset	62
Governance dati e intelligenza artificiale	60
Vulnerability assessment	53
Capacity Management	43
Governance e servizi cloud oriented	47

L'analisi dei dati qui riepilogativamente esposti ha contribuito alla definizione degli obiettivi della Programmazione triennale.

Nella pianificazione, pertanto, si è tenuto 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, soddisfare le esigenze formative espresse dalle Strutture.

Obiettivi di sviluppo delle competenze del personale

Coerentemente con quanto esplicitato nelle Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023¹ e 14 gennaio 2025², lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

La formazione del personale deve essere considerata quindi, innanzi tutto, **come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa**, con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione.

Allo stesso tempo, **la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti**, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni, promossa dal PNRR, si declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a) **LEADERSHIP³ E SOFT SKILL⁴**: competenze trasversali necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto.
- b) **TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA**: competenze di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa, competenze di base e specialistiche per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa, competenze specialistiche per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) della transizione.
- c) **TRANSIZIONE ECOLOGICA⁵**: conoscenze e competenze di base per orientare comportamento individuale e collettivo secondo i valori della sostenibilità, competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare politiche sostenibili, competenze di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti.
- d) **TRANSIZIONE DIGITALE⁶**: competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e della IA nel lavoro pubblico; competenze di base e specialistiche per l'attuazione i specifici processi di digitalizzazione; competenze specialistiche per la progettazione, implementazione e governo di soluzioni digitali e tecnologiche innovative.
- e) **PRINCIPI E VALORI DELLA PA**: competenze relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ, PRIVACY.

¹ Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ri-presa e Resilienza.*, Roma, 23 marzo 2023

² Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*, Roma, 14 gennaio 2024

³ Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*, Roma, 28 novembre 2023

⁴ Decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28 settembre 2022 e 28 novembre 2023

⁵ Commissione Europea, *Green Comp Quadro europeo delle competenze in maniera di sostenibilità*, 2022

⁶ OECD, *The OECD Framework for digital talent and skill in the public sector*, 2021

Obbligatorietà della formazione e responsabilità dirigenziale

La citata Direttiva del 14 gennaio 2025 esplicita come lo sviluppo delle competenze di tutto il personale pubblico relativo alle 5 aree strategiche del PNRR debba essere considerata una **“FORMAZIONE OBBLIGATORIA”**, non perché prescritta da specifiche normative, che pure riguardano alcuni ambiti, ma in quanto **“NECESSARIA”** affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento in modo da diventare a sua volta soggetto promotore di innovazione.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di **responsabilità dirigenziale**: la figura dirigenziale, specialmente se preposta ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale, può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 165/2001, nelle due forme di inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.

La progettazione e l'efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento **dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Per maggiore chiarezza si riporta un estratto della Tabella Riassuntiva contenuta nella Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025, dei ruoli e dei **di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione** ⁷

Soggetti	Ruolo, Attività e Profili di Responsabilità
Dirigenti pubblici	• <i>Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. [...]</i> • <i>Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi [...] in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR</i> • <i>Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa</i> • <i>Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati</i>
Dipendenti pubblici	• <i>Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento</i> • <i>Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali</i> • <i>Conseguono l'obiettivo [...] in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). [...]</i>

Offerta Formativa 2025 – 2027

Il presente piano della formazione è declinato secondo gli atti di indirizzo della Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi, e strumenti.”**, in coerenza con la missione istituzionale di Roma Capitale e i fabbisogni formativi rilevati.

Nella sezione di seguito illustrata sono riassunti i principi generali regolatori che devono essere necessariamente presi in considerazione per la definizione dei piani individuali di formazione; successivamente sono riportate le descrizioni sintetiche di tutti i corsi contenuti nell'offerta formativa, divisi per aree strategiche di competenza.

⁷ Ministro per la Pubblica Amministrazione, *cit.*, Roma, 14 gennaio 2024, pag 19, tavola 1

Indicazioni generali per la realizzazione dei piani individuali di formazione

Monte ore minimo di formazione pro-capite: 40 ore

I piani di formazione individuali devono essere elaborati garantendo in linea generale la frequenza di **almeno un corso in ognuna delle cinque principali aree di competenza** per il personale pubblico nella strategia del PNRR.

1. Area Leadership e soft skills
2. Area Transizione Amministrativa
3. Area Transizione Digitale
4. Area Transizione Ecologica
5. Principi e valori della PA

All'interno di ciascuna area vanno **privilegiati i corsi** per i quali è indicato il **riferimento normativo in termini di obbligatorietà/necessità**.

La scelta va operata tenendo conto dei fabbisogni espressi, dei risultati di apprendimento conseguiti negli anni precedenti, dei profili di rischio o di competenza specifici, considerando anche il piano degli obiettivi 2025-2027, in particolare gli obiettivi trasversali finalizzati all'innalzamento delle competenze/conoscenze dell'organico capitolino.

Indicazioni particolari per la formazione manageriale

Per l'elaborazione dei piani individuali di minimo 40 ore relativi alla formazione manageriale, la Direttiva Ministeriale sulla formazione del 14 gennaio 2025 individua come prioritari i corsi dell'area Leadership e Soft Skill e i corsi appartenenti all'ambito Inclusione, Parità di genere e contrasto alla violenza nell'area Principi e Valori della PA, come anche indicato nel Documento di Politica di Genere dell'ente e il Piano Strategico 2025-2027, approvato con Delibera Giunta Capitolina n. 11 del 16 gennaio 2025.

Sulla tematica specifica, sono disponibili su Piattaforma Marco Aurelio i corsi "Equità di genere" e "Contrasto alle molestie", per un totale di 4 ore e 30 minuti e sulla piattaforma Syllabus il corso "Cultura del Rispetto", della durata di 12 ore.

Indicazioni particolari per la formazione del personale neoassunto.

La citata Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025 prevede, per il personale neoassunto, che i piani di formazione siano elaborati prevalentemente attingendo ai corsi resi disponibili sulla **piattaforma Syllabus**, almeno uno per ognuna delle cinque aree e, obbligatoriamente, il Percorso sulle competenze digitali per la PA, il Corso sulla "*Cultura del Rispetto*", e il corso su "*La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa - Livello base*" (se già non precedentemente svolti in altra Amministrazione).

Indicazioni particolari per la formazione del personale in riallineamento professionale.

Per il personale in riallineamento professionale valgono in generale le indicazioni date per il personale neoassunto; nell'area delle competenze di base, è previsto dunque, che venga privilegiata la formazione sulla Piattaforma Syllabus, nelle cinque aree strategiche. Per rafforzare e sviluppare ulteriormente eventuali competenze specifiche legate al ruolo o alla fase di transizione lavorativa, sono disponibili i corsi della offerta formativa pubblicati sulla piattaforma Marco Aurelio.

Indicazioni per le attività formative considerate strategiche a livello trasversale nel piano degli obiettivi di Roma Capitale 2025 – 2027. Obiettivi finalizzati all'innalzamento delle competenze/conoscenze dell'organico capitolino.

Obiettivo 5): Piano delle competenze digitali.

Tenuto conto di quanto premesso nei precedenti paragrafi, alla formazione prevista nel PDO e realizzata secondo le tempistiche declinate nel medesimo piano, deve essere assegnato almeno il 20% del personale

in servizio in ogni struttura.

Ai fini della rendicontazione dell'obiettivo, detto personale non deve essere già stato segnalato, negli anni precedenti, per la fruizione del piano e il raggiungimento dell'obiettivo trasversale.

Rimane ovviamente libera la possibilità per tutto il personale di continuare il piano di formazione iniziato per acquisire livelli superiori di competenza.

Pertanto, nel piano di formazione individuale di ciascun dipendente potrà essere inserita, coerentemente con i bisogni formativi dei medesimi, la formazione sulle competenze digitali, ma ai fini dell'obiettivo trasversale potranno essere conteggiate solo le unità di personale non precedentemente coinvolte.

Obiettivo 6): Partecipazione ai percorsi formativi definiti dalla Scuola di Formazione Capitolina ad esito dell'analisi dei fabbisogni formativi rappresentati dalle strutture capoline.

Ai fini del conseguimento dell'obiettivo finale (percentuale delle unità di personale che hanno concluso i percorsi formativi sul totale delle unità convocate ai corsi nel 2025), devono essere considerati **tutti i corsi per cui è prevista una frequenza in presenza, o in modalità eLearning sincrona** (webinar), per cui sia stata comunicata da parte delle Strutture una precisa indicazione quantitativa del personale da formare a seguito di specifica convocazione o di specifica richiesta di formazione inoltrata.

Obiettivo 7): 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 capoline.

Il corso di formazione, ancora in fase di progettazione di dettaglio, affronterà in linea generale i seguenti aspetti: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario, patologia degli atti, dei provvedimenti e dei comportamenti della PA. Come declinato nello specifico piano degli obiettivi, ogni Struttura dovrà comunicare i nominativi del personale individuato entro il 30 giugno 2025 e la formazione sarà erogata in modalità asincrona nel periodo ottobre/dicembre 2025.

Obiettivo 8): Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual.

Il corso di formazione, ancora in fase di progettazione di dettaglio, sarà destinato al personale che opera o dovrà operare sul Sistema unico di contabilità economico- patrimoniale.

Come declinato nello specifico piano degli obiettivi, ogni Struttura dovrà comunicare i nominativi del personale individuato entro il 30 aprile 2025 e la formazione sarà erogata in modalità asincrona nel periodo ottobre/dicembre 2025. Non al momento quantificabile la durata esatta del monte ore di formazione.

Descrizione dell'offerta formativa suddivisa nelle cinque aree strategiche

Area leadership e soft skills

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze in termini di Leadership, Lavoro di gruppo, Efficacia Personale, Lavoro Agile.

In particolare, si sottolinea l'**obbligatorietà dello svolgimento dei percorsi formativi per tutto il personale dirigente e non dirigente a supporto del lavoro agile**, così come maggiormente descritto negli **Allegati alla sottosezione 3.2 "Organizzazione del Lavoro Agile"**

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Leadership_e_soft_skill	Efficacia personale	Percorso comunicazione personale e organizzativa		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	07:00:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Efficacia personale	Percorso efficacia personale		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	08:00:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Efficacia personale	Strumenti e metodi per progettare		Personale con incarichi di coordinamento di progetto o gruppi	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	08:00:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Lavorare in gruppo	Team Coaching	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Dirigenti, Funzionarie, Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	SNA	Si		
Leadership_e_soft_skill	Lavorare in gruppo	Riunioni no problem		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	03:30:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Lavoro a distanza	Competenze trasversali per lo smart working	Delibera GC. N.488/2024- Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	07:00:00	Operatori di mercato	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Leadership_e_soft_skill	Lavoro a distanza	Corso introduttivo competenze base per lo smart working	Delibera GC. N.488/2024- Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	Personale neoassunto, tutto il personale che non ha svolto corsi su lavoro agile	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	02:00:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Lavoro a distanza	Percorso Smart Leader	Delibera GC. N.488/2024- Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	Dirigenti ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	12:00:00	Operatori di mercato	Si		
Leadership_e_soft_skill	Leadership	In.Comune Innovazione nel Comune di Roma	Delibera GC. N.488/2024- Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	Dirigenti ed Elevate Qualificazioni - nominativi già individuati	Competenze specialistiche	Blended	24:00:00	Formez PerformaPA	Si		
Leadership_e_soft_skill	Leadership	Coaching Manageriale e attività laboratoriale	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Dirigenti ed Elevate Qualificazioni	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	20:00:00	SNA	Si		
Leadership_e_soft_skill	Leadership	Sviluppo soft skill		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	n.d.	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si

Area Transizione Amministrativa

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base e specialistiche per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa.

Si focalizza qui di seguito l'attenzione su alcuni ambiti specifici che rivestono particolare rilevanza ai fini della pianificazione strategica e dell'obbligatorietà/necessità di formazione.

- Abilitazioni professionali**

Rientra in questo ambito la formazione specialistica rivolta a specifici target di personale e considerata necessaria perché abilitante all'esercizio dell'attività o del ruolo. In quanto trattasi di formazione in presenza, tutti i corsi di questo ambito sono da considerarsi utili ai fini della rendicontazione dell'obiettivo trasversale n. 6.

- **Comunicazione**

Afferiscono a questa area i corsi, che verranno messi a disposizione sulla piattaforma Marco Aurelio in modalità asincrona, sul tema dell'Accessibilità dei documenti e dei Servizi Digitali della Pubblica Amministrazione, il cui sviluppo di competenze è considerato strategico nelle linee di indirizzo del PNRR; di conseguenza l'acquisizione di un livello almeno di base su questo tema da parte del maggior numero di dipendenti possibili è da considerarsi prioritario.

- **Gestione acquisti**

Rientrano in questo ambito i percorsi previsti per la qualificazione del personale operante nelle Stazioni Appaltanti.

- **Semplificazione dei procedimenti amministrativi**

In quest'area è incluso il corso *Tecniche redazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi* rientrante nell'obiettivo trasversale n. 7.

- **Gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica**

In quest'area è incluso il corso *Sistema unico di contabilità economico- patrimoniale Accrual*, rientrante nell'obiettivo trasversale n. 8.

- **Internazionalizzazione della PA**

Risorse formative della piattaforma linguistica goFluent. Sarà possibile assegnare e monitorare specifici percorsi formativi, della durata stimata di 10 ore, sulle seguenti tematiche: Acquisizione di competenze livello entry A1- A2 di lingua inglese, Competenze comunicative per il Giubileo, Competenze linguistiche di livello superiore su argomenti inerenti alle politiche pubbliche.

All'interno di questa area sono inoltre a disposizione di tutto il personale alcune risorse per l'autoapprendimento liberamente consultabili, come **SMART 24 PA+**. Banca Dati del Sole 24 Ore aggiornata in tempo reale su: normativa, giurisprudenza e articoli di approfondimento specialistico sui principali temi di interesse della Pubblica Amministrazione e l'accesso alla formazione del portale A.N.U.S.C.A. -Formazione settore Anagrafe e stato civile.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_amministrativa	Abilitazioni professionali	Carta di Qualificazione del Conducente - Rinnovo		Personale adibito alla conduzione di vetture	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	35:00:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_amministrativa	Abilitazioni professionali	Professionista prevenzione incendi - Aggiornamento		Personale tecnico	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali	Si		
Transizione_amministrativa	Abilitazioni professionali	Professionista prevenzione incendi - Formazione		Personale tecnico	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	120:00:00	Ordini professionali	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_amministrativa	Abilitazioni professionali	Utilizzo Prodotti Fito-Sanitari - Abilitazione		Personale famiglia ambiente	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	20:00:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_amministrativa	Abilitazioni professionali	Utilizzo Prodotti Fito-Sanitari - Rinnovo Abilitazione		Personale famiglia ambiente	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_amministrativa	Comunicazione	Corso base sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Comunicazione	Citizen Inclusion Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali - specialistico personale tecnico	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Personale individuato con reperimento 2024	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		
Transizione_amministrativa	Comunicazione	Citizen Inclusion Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali specialistico dirigenti	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Personale individuato con reperimento 2024	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		
Transizione_amministrativa	Comunicazione	Relazioni Efficaci con il Pubblico		Personale coinvolto in attività di Front Office	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	SNA	Si		
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Gli strumenti di acquisto e di negoziazione Consip		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning sincrono	03:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Qualificazione Stazione Appaltante - base	Qualificazione stazione appaltanti d.lgs. N.36/2003 art. 63	Personale operante nelle SA	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	21:00:00	SNA	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Qualificazione Stazione Appaltante - avanzato	Qualificazione stazione appaltanti d.lgs. N.36/2003 art. 63	Personale operante nelle SA	Competenze specialistiche	Blended	150:00:00	SNA	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Qualificazione Stazione Appaltante - specialistico	Qualificazione stazione appaltanti d.lgs. N.36/2003 art. 63	Personale operante nelle SA	Competenze specialistiche	Blended	60:00:00	SNA	Si		
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). I principi del nuovo codice dei contratti pubblici - Livello introduttivo		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Gestione acquisti	Pillole formative - Le procedure sottosoglia		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	00:30:00	IFEL	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica	Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual	PDO ROMA CAPITALE - Obiettivo trasversale	Personale area contabile economica	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	n.d.	Corsi autoprodotti	Si		
Transizione_amministrativa	Gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica	Atti amministrativi contabili		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	03:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Internazionalizzazione della PA	Percorsi di formazione linguistica Roma Capitale Language Lab		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	10:00:00	Operatori di mercato	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Pillole formative Colonna Mobile Enti Locali per la continuità amministrativa		Personale della protezione civile e colonna mobile	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:30:00	Corsi autoprodotti	Si		
Transizione_amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Protezione Civile per il Giubileo 2025		Personale della protezione civile e colonna mobile	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	02:00:00	Corsi autoprodotti	Si		
Transizione_amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Antincendio Boschivo		Personale della Protezione Civile	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	16:00:00				
Transizione_amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Codice del Terzo Settore		Personale coinvolto in processi di co-progettazione e co-programmazione con gli Enti del Terzo Settore	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Politiche pubbliche	Accountability per il governo aperto. L'accountability nella logica di governo aperto - Livello introduttivo		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Politiche pubbliche	Accountability per il governo aperto. Strumenti e metodi per l'accountability - Livello intermedio		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Politiche pubbliche	Smart24 PA+		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	n.d.	Operatori di mercato	Si		
Transizione_amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Tecniche di redazione degli atti e dei provvedimenti	PDO ROMA CAPITALE - Obiettivo trasversale	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Amministrazione condivisa dei Beni Comuni		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Atti e provvedimenti amministrativi		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Rivista Tempio di Giove		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	n.d.	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	A.N.U.S.C.A. - Formazione settore Anagrafe e stato civile		Personale servizi demografici	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforme altre	n.d.	Operatori di mercato	Si		
Transizione_amministrativa		Valore PA		Personale individuato e iscritto registri INPS	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforme altre		Università	Si		

Area Transizione Digitale

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base per un uso consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico e le competenze specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio.

Si focalizza qui di seguito l'attenzione su alcuni ambiti specifici che rivestono particolare rilevanza ai fini della pianificazione strategica e dell'obbligatorietà/necessità di formazione.

- **Competenze digitali**

Rientra in questo ambito il piano formativo per le **Competenze digitali della PA**, su Piattaforma Syllabus. Esso riveste carattere di obbligatorietà ai fini della pianificazione strategica (Direttive Ministeriali e piano degli obiettivi di Roma Capitale). Il piano delle competenze digitali deve essere assegnato obbligatoriamente nel 2025 nelle modalità indicate dall'obiettivo trasversale n. 5 e deve esserne promossa la più ampia fruizione per tutto il personale, che entro il 2025 il 75% del personale dipendente pubblico a livello nazionale dovrebbe aver raggiunto almeno il livello superiore al base in tutte e undici le competenze del piano.

• Intelligenza Artificiale

La capacità di interagire con applicazioni della Intelligenza Artificiale è considerata una competenza di base strategica per accompagnare i processi di innovazione della Pubblica Amministrazione¹. Nel piano della formazione è opportuno dunque inserire almeno un corso di alfabetizzazione in quest'ambito, selezionabile all'interno dei corsi offerti su piattaforma Marco Aurelio. (Su piattaforma Syllabus è presente un corso che al momento non permette il monitoraggio e la rendicontazione della formazione svolta).

• Digitalizzazione della PA

In questo ambito sono proposti corsi prevalentemente specialistici rivolti a gruppi specifici di personale coinvolti nei processi di digitalizzazione.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_digitale	Competenze digitali	Competenze digitali per la PA - Livello base, intermedio, avanzato.	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	21:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Competenze digitali	Libre Office		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Excel		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:30:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - PowerPoint		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:30:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Web App		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	02:30:00	Operatori di mercato	Si		

¹ Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Agenzia per l'Italia Digitale, *Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026*, Roma, 2024

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Word		Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	07:00:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 -Copilot Intelligenza artificiale per lavorare meglio		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:00:00	Operatori di mercato			
Transizione_digitale	Cyber Security	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - Livello base	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	01:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	Area tutorial sistemi applicativi Roma Capitale		Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	n.d.	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici - Introduzione alla gestione informativa generale- Livello Base		Dirigenti e personale responsabile degli uffici tecnici; area dei funzionari e delle funzionarie settore amministrativo e tecnico	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	04:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto. Conoscere i servizi digitali - Livello introduttivo		Personale dei servizi informativi, digitali e della comunicazione	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	01:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto. Progettare e realizzare servizi digitali di qualità - Livello intermedio		Personale dei servizi informativi, digitali e della comunicazione	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	03:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici - Le fasi operative della gestione informativa digitale - Livello Avanzato		Dirigenti e personale responsabile degli uffici tecnici; area dei funzionari e delle funzionarie settore amministrativo e tecnico	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforme altre	05:30:30	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici - Metodi e strumenti della gestione informativa digitale - Livello Intermedio		Dirigenti e personale responsabile degli uffici tecnici; area dei funzionari e delle funzionarie settore amministrativo e tecnico	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforme altre	07:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	Building Information Modelling - Avanzato		Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali		Si	
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	Building Information Modelling - Base		Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	20:00:00	Ordini professionali		Si	
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	GeoRoma		Personale famiglia tecnica e informatica già individuato nel 2024	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	12:00:00	Corsi autoprodotti	Si		
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	QGIS - Sistemi Informativi Geografici - Avanzato		Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali		Si	
Transizione_digitale	Digitalizzazione PA	QGIS - Sistemi Informativi Geografici - Base		Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali	Si		
Transizione_digitale	Intelligenza Artificiale	Intelligenza artificiale ed etica	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:30:00	Operatori di mercato	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_digitale	Intelligenza Artificiale	YOU AND AI collaborazione tra intelligenza umana e artificiale	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	02:30:00	Operatori di mercato	Si		
Transizione_digitale	Intelligenza Artificiale	Dalla Governance dei dati all'Intelligenza Artificiale	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Personale famiglia informatica	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforme altre	24:00:00	Formez PerformaPA	Si		

Area Transizione Ecologica

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base e specialistiche per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità e per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili. Trattandosi di competenze strategiche per l'innovazione della Pubblica Amministrazione è necessario inserire almeno un corso di questa area nel piano individuale di formazione.

I corsi proposti, fruibili su piattaforma Syllabus, propongono tutti un test di assessment di conoscenze iniziale. Una volta svolto il test si dovrà svolgere almeno un corso del livello superiore proposto.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_ecologica	Appalti verdi	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile. Criteri ambientali minimi e GPP - Livello avanzato	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale che opera nella gestione degli appalti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_ecologica	Appalti verdi	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile. Gli appalti verdi in Italia e in Europa - Livello base	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale che opera nella gestione degli appalti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Transizione_ecologica	Appalti verdi	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile. Il nuovo Codice dei contratti pubblici e il GPP - Livello intermedio	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale che opera nella gestione degli appalti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_ecologica	Sviluppo sostenibile	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali. L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile - Livello base	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	01:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_ecologica	Sviluppo sostenibile	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali. PA 2030 – La territorializzazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile - Livello avanzato	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	01:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Transizione_ecologica	Sviluppo sostenibile	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali. Strategie e politiche per la Transizione ecologica giusta. Livello specialistico.	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	02:30:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si

Area Principi e Valori della PA

Rientrano in questa area i corsi dedicati al rafforzamento continuo e progressivo dei principi e dei valori della PA. A quest'area è riconducibile gran parte della **formazione obbligatoria** attinente alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, alla gestione della privacy e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione in materia di Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza

La formazione sui temi del rispetto, della inclusione del contrasto alla violenza di genere è considerata azione strategica prevista dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023², nonché nel Documento di Politica di Genere dell'ente e nel Piano Strategico 2025-2027, approvato con Delibera Giunta Capitolina n. 11 del 16 gennaio 2025.

La formazione in questo specifico ambito è considerata necessaria per tutto il personale dirigente e non dirigente e il piano di formazione individuale deve prevedere almeno un corso in questo ambito, privilegiando per tutto il personale il corso sulla piattaforma Syllabus *“La cultura del rispetto”* e per il personale dirigente il corso *“Equità di genere”* sulla piattaforma eLearning Marco Aurelio relativo a strategie e azioni necessarie per un ambiente di lavoro accogliente ed inclusivo in un'ottica di genere, superare e contrastare eventuali stereotipi di genere e discriminazioni dirette e indirette in particolare nella gestione delle risorse umane.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Contrasto alle molestie di genere	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:00:00	Operatori di mercato	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Equità di genere	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Dirigenti e personale della gestione risorse umane	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	03:30:00	Operatori di mercato	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	La Cultura del Rispetto - Livello base	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	12:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	La declinazione di Genere nel linguaggio Amministrativo	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale (numero limitato)	Cultura di base	Blended	08:00:00	Università	Si		

² Ministro per la pubblica amministrazione, *Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*, 29 novembre 2023

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	La politica per la parità di genere di Roma Capitale e il relativo piano strategico	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Corsi autoprodotti	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Le parole dell'inclusione		Tutto il personale (in particolare famiglia professionale comunicazione)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:30:00	Operatori di mercato	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Percorso formativo e informativo sull'inclusione - LGBTQ+		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:30:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Pillole formative sull'uso della Lingua dei Segni Italiana (LIS)		Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Salute Organizzativa - Aggiornamento		Referenti della Salute Organizzativa	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	24:00:00	Università	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Salute organizzativa - Formazione		Referenti della Salute Organizzativa	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	84:00:00	Università	Si		

Formazione in materia di Sicurezza e Salute sui Luoghi di lavoro

In virtù dell'art. 2087 del Codice civile il datore di lavoro è tenuto a 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.

In considerazione dell'ampiezza degli interventi formativi correlati alla materia, la presentazione dei corsi in materia di sicurezza è articolata, in funzione delle caratteristiche specifiche dei destinatari, al modo seguente:

- **Formazione generale e specifica** – formazione e aggiornamento per tutti i lavoratori sui concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione. Il percorso formativo è articolato in una parte generale, **comune a tutti i lavoratori**, di 4 h, liberamente fruibile sul portale Marco Aurelio ed una parte specifica, da assegnare al dipendente in funzione dei rischi specifici associati alle mansioni svolte;

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte generale	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte specifica rischio medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Rischio Biologico	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte specifica rischio alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Videoterminalisti — RISCHIO MEDIO SPECIFICO	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Rischio Biologico	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Rischi dell'Alcol e Sicurezza sul Lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	00:00:15	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si

- **Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro** – formazione e aggiornamento rivolti alle figure deputate a far applicare la normativa in materia di salute e sicurezza (Dirigenti, Responsabile del servizio prevenzione e protezione, Preposti);

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione per Il Datore di lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti apicali	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	16:00:00	Operatori di mercato	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Coordinatori per la Sicurezza nei Cantieri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP e ASPP – Modulo A	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	28:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP e ASPP – Modulo B	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	48:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP – Modulo C	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	24:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Cultura di base	Formazione in presenza	32:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Elaborazione Duvri e Dvri Esecutivo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP	Cultura di base	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	20:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

- **Gestione delle emergenze** – formazione e aggiornamento rivolti al personale specificatamente individuato per la composizione delle squadre per la gestione delle emergenze sul luogo di lavoro (antincendio e primo soccorso)

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Antincendio Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Antincendio Rischio Alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Primo Soccorso	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per	Cultura di base	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
				squadre emergenza							
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione BLSD	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	05:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Antincendio Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	05:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Antincendio Rischio Alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Primo Soccorso	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento BLSD	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

- **Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale** – formazione e aggiornamento rivolti al personale che utilizza attrezzature, macchine, e/o che necessita di dispositivi di protezione individuale destinati ad essere usati durante il lavoro;

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Spazi Confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Ple	Sicurezza Luoghi di lavoro	Personale appartenente	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
			d.lgs. n. 81/2008	alla categoria di rischio							
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Gru Autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Carrelli Elevatori	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Trattori Agricoli	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Movimento Terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	10:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Uso Transpallet Manuali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Lavoratori addetti all'uso delle scale altezza inferiore ai 2 metri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	02:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Lavoratori in quota Scale sup. 2 metri e DPI Anticaduta	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori per attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso DPI 3A Categoria per la protezione dell'udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Addestramento attrezzature di lavoro - OSA	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Spazi Confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Ple	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Gru Autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Carrelli Elevatori	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Trattori Agricoli	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Movimento Terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Lavoratori addetti all'uso delle scale altezza inferiore ai 2 metri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	02:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Lavoratori in quota Scale sup. 2 metri e DPI Anticaduta	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento lavoratori per attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento DPI 3A Categoria per la protezione dell'udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

Formazione in materia di Sicurezza e Salute sui Luoghi di lavoro

In virtù dell'art. 2087 del Codice civile il datore di lavoro è tenuto a 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.

In considerazione dell'ampiezza degli interventi formativi correlati alla materia, la presentazione dei corsi in materia di sicurezza è articolata, in funzione delle caratteristiche specifiche dei destinatari, al modo seguente:

- **Formazione generale e specifica** – formazione e aggiornamento per tutti i lavoratori sui concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione. Il percorso formativo è articolato in una parte generale, **comune a tutti i lavoratori**, di 4 h, liberamente fruibile sul portale Marco Aurelio ed una parte specifica, da assegnare al dipendente in funzione dei rischi specifici associati alle mansioni svolte;

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte generale	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	04:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte specifica rischio medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Rischio Biologico	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori parte specifica rischio alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Videoterminalisti — RISCHIO MEDIO SPECIFICO	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Rischio Biologico	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Rischi dell'Alcol e Sicurezza sul Lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	00:00:15	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si

- **Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro** – formazione e aggiornamento rivolti alle figure deputate a far applicare la normativa in materia di salute e sicurezza (Dirigenti, Responsabile del servizio prevenzione e protezione, Preposti);

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione per Il Datore di lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti apicali	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	16:00:00	Operatori di mercato	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Coordinatori per la Sicurezza nei Cantieri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	40:00:00	Ordini professionali	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP e ASPP – Modulo A	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	28:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP e ASPP – Modulo B	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	48:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso di Formazione per RSPP – Modulo C	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	24:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Cultura di base	Formazione in presenza	32:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Elaborazione Duvri e Dvri Esecutivo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP e ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	RSPP	Cultura di base	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	ASPP	Cultura di base	Formazione in presenza	20:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	06:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

- **Gestione delle emergenze** – formazione e aggiornamento rivolti al personale specificatamente individuato per la composizione delle squadre per la gestione delle emergenze sul luogo di lavoro (antincendio e primo soccorso)

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Antincendio Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Antincendio Rischio Alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Primo Soccorso	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione BLSD	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	05:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Antincendio Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	05:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Antincendio Rischio Alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Primo Soccorso	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento BLSD	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

- **Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale** – formazione e aggiornamento rivolti al personale che utilizza attrezzature, macchine, e/o che necessita di dispositivi di protezione individuale destinati ad essere usati durante il lavoro;

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Spazi Confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Ple	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Gru Autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Carrelli Elevatori	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Trattori Agricoli	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Movimento Terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	10:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Addetti Uso Transpallet Manuali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Lavoratori addetti all'uso delle scale altezza inferiore ai 2 metri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	02:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Formazione Lavoratori in quota Scale sup. 2 metri e DPI Anticaduta	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso lavoratori per attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	16:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Corso DPI 3A Categoria per la protezione dell'udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Addestramento attrezzature di lavoro - OSA	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Spazi Confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Ple	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Gru Autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Carrelli Elevatori	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Trattori Agricoli	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Addetti Movimento Terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Lavoratori addetti all'uso delle scale altezza inferiore ai 2 metri	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	02:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Lavoratori in quota Scale sup. 2 metri e DPI Anticaduta	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	12:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento lavoratori per attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento DPI 3A Categoria per la protezione dell'udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

Formazione in materia di Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità

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 2024-2026 di Roma Capitale, approvato con DGC n. 77 del 21 marzo 2024; riveste una rilevanza importante all'interno di Roma Capitale, quale strumento fondamentale nell'ambito delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione, rivolta a tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'elaborazione e nell'adozione delle misure anticorruzione.

Le disposizioni relative alla formazione in tema di etica e comportamento dei dipendenti capitolini sono contenute nell'art 21 del Codice di Comportamento di Roma Capitale, approvato con DGC n. 292 dell'8 agosto 2024, e individuano quali destinatari degli interventi formativi in via prioritaria il personale neoassunto, trasferito o assegnato a funzioni e ruoli superiori, e il personale che opera in aree con attività particolarmente esposte al rischio corruttivo.

Il Piano dell'Offerta formativa in materia di Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità tiene conto delle disposizioni sopraindicate, dell'analisi dei fabbisogni formativi delle Strutture di Roma Capitale, delle indicazioni dell'Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

e di quelle espresse dall'Ufficio di Scopo Antiriciclaggio, con riferimento specifico alla formazione in materia antiriciclaggio.

Di seguito è riportato schematicamente l'elenco dei corsi offerti, in funzione delle tipologie di destinatari:

- **Formazione di base** – formazione e aggiornamento per tutti i dipendenti sulla strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa - Livello base	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	08:00:00	Piattaforma Syllabus	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Aggiornamento Formazione base	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale che ha già ricevuto la relativa formazione di base	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	04:00:00	Operatori di mercato	Si	Si	Si

- **Formazione Specifica per aree di rischio e misure di prevenzione** – formazione e aggiornamento rivolti al personale che opera in aree con attività particolarmente esposte al rischio corruttivo, o incaricato di mettere in atto misure specifiche di prevenzione della corruzione.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Anagrafe, Stato Civile e Servizi Delegati	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per misura di prevenzione: Gestione dei conflitti di interesse	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale che adotta la misura di prevenzione	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione,	Formazione specifica per misura di	Prevenzione anticorruzione L. n.	Personale che adotta la misura di prevenzione	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
	trasparenza, etica e integrità	prevenzione: Misure di Trasparenza	190/2012, art.5								
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: La gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici		Si	
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici		Si	
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Contributi, Sussidi, Vantaggi economici; Autorizzazioni e Concessioni	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici		Si	
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Affari legali e contenzioso	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici			Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Pianificazione urbanistica	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici			Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Formazione specifica per area di rischio: Acquisizione e progressione del personale	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Personale appartenente all'area di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici			Si

- **Antiriciclaggio** – formazione e aggiornamento rivolti al personale individuato come referente o sub-referente antiriciclaggio per la comunicazione con il Gestore e l'Unità Antiriciclaggio di Roma Capitale.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Ruolo e compiti dei Referenti e sub-referenti Antiriciclaggio di Roma Capitale	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Referenti e sub-referenti Antiriciclaggio di Roma Capitale	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici	Si		Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Laboratorio Antiriciclaggio	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Referenti e sub-referenti Antiriciclaggio di Roma Capitale	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	08:00:00	Altri Soggetti Pubblici		Si	

- **Etica e Codice di comportamento** – formazione e aggiornamento in materia di etica pubblica e codice di comportamento, rivolti a tutto il personale, con particolare riferimento ai neoassunti, ai riallineati o assegnati a funzioni superiori, e ai dipendenti che operano nelle aree a rischio corruttivo.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/ NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Etica del pubblico dipendente: Codice disciplinare (CCNL) e codici di comportamento	Etica trasparenza integrità d.P.R. n. 62/2013	Tutto il personale (in particolare il personale neoassunto, riallineato o assegnato a funzioni superiori, e il personale che opera nelle aree a maggior rischio corruttivo)	Cultura di base	Formazione in presenza	06:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si

- **Sistema MUA Anticorruzione** – formazione rivolta a dirigenti apicali, incaricati di Elevate Qualificazioni, e referenti anticorruzione sull'uso dell'applicativo MUA (Motore Unico Amministrativo) per la mappatura, la ponderazione e la gestione dei procedimenti a rischio corruttivo

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Sistema MUA Anticorruzione - Elevate qualifiche	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Elevate Qualificazioni	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	02:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Sistema MUA Anticorruzione Referenti apicali	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Dirigenti apicali	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	07:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si
Principi_e_valori_della_PA	Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità	Sistema MUA Anticorruzione - Subreferenti	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	Sub-referenti anticorruzione	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	08:00:00	Corsi autoprodotti	Si	Si	Si

Formazione in materia di Protezione Dati

La formazione in tema di protezione dei dati all'interno di Roma Capitale è fondamentale per garantire la conformità alle normative vigenti, in particolare al Regolamento UE 679/2016 (GDPR). Gli interventi formativi saranno principalmente destinati ai Referenti privacy delle strutture di Roma Capitale, e approfondiranno tematiche relative ad alcune procedure oggetto delle attività dei Referenti, quali la compilazione del Registro dei trattamenti e la predisposizione delle DPIA.

AREA DI COMPETENZA DIRETTIVA	AMBITO SPECIFICO	CORSO	OBBLIGO/NECESSITÀ FORMATIVA	SOGGETTI DESTINATARI	LIVELLO COMPETENZE	MODALITÀ	DURATA	RISORSE ATTIVABILI	2025	2026	2027
Principi_e_valori_della_PA	Protezione Dati	Compilazione del registro dei trattamenti ex art 30 GDPR e degli Atti di nomina a Responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR	Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679	Referenti Privacy	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	01:00:00	Corsi autoprodotti	Si		
Principi_e_valori_della_PA	Protezione Dati	Procedura di predisposizione di una Valutazione d'impatto (DPIA), ai sensi dell'art. 35 GDPR	Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679	Referenti Privacy	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	01:00:00	Corsi autoprodotti	Si		

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*.

È in questo quadro che, al fine di garantire gli standard qualitativi dei servizi 0-6 anni, l'Amministrazione capitolina, da oltre 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.

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.

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 monte ore di aggiornamento obbligatorio annuale, progettato e organizzato dal Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale, che deve svolgere contrattualmente ciascun insegnante ed educatore sia di ruolo che a tempo indeterminato, è pari a n. 20; a tale monte ore si aggiunge un ulteriore pacchetto di c.d. "ore flessibili" per attività di aggiornamento individuale e/o collegiale scelto dai singoli, anche sulla base di proposte dipartimentali.

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.

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.

Il 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 bambini 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.

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 bambini/i straniero/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 disuguaglianze 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, l'attuale Piano di formazione obbligatorio di 20 ore annue 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.

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.

A partire dal mese di novembre 2024, sono in fase di realizzazione gli incontri formativi dell'anno e.s. 2024/2025, calendarizzati fino a giugno 2025, svolti da docenti esterni ed esperti nelle tematiche oggetto di formazione, assegnati ai gruppi formativi dei servizi 0-6, ai quali è stato affidato l'incarico di approfondire i focus tematici proposti dal Piano di Aggiornamento 2023/2026 e di sostenere sul campo il personale nelle visite osservative presso i servizi.

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/gli insegnanti delle scuole dell'infanzia capitoline sono state formate sulla tematica dell'educazione stradale, nell'ambito del Progetto *La buona strada della sicurezza*. Per il 2025, è prevista la conclusione del progetto triennale rivolto alle scuole dei restanti Municipi, IV e VIII.

Inoltre, in virtù dell'Accordo di collaborazione (D.G.C. n.243 dell'11.07.2024) tra lo scrivente Dipartimento e il Dipartimento di Neuroscienze Umane, Sapienza Università di Roma, a partire dal mese di febbraio 2025 prende avvio un percorso formativo Triennale denominato "Seminare salute mentale" rivolto alle/agli insegnanti di 4 scuole dell'infanzia. Il progetto coinvolge le/gli insegnanti di 12 sezioni eterogenee delle 4 scuole dell'infanzia individuate, per un totale di circa 300 bambine/i, prevedendo la partecipazione attiva sia del personale scolastico, che delle famiglie.

Anche per la nuova figura professionale del Funzionario Coordinatore Pedagogico, responsabile delle strutture educative e scolastiche, sono stati previsti specifici percorsi formativi volti a potenziarne le competenze organizzative e gestionali. Per l'anno e.s. 2024/2025 è in via di svolgimento un percorso formativo/informativo curato dal Tribunale per i Minorenni di Roma focalizzato sul riconoscimento e sulla prevenzione del disagio dei minori esposti ad abusi e maltrattamenti, in rete con il Dipartimento Politiche Sociali e Salute - Direzione Servizi alla Persona e le Forze dell'Ordine.

In particolare per il 2025 saranno sviluppate una serie di iniziative formative e di aggiornamento, volte a rafforzare le competenze ed ampliare le prospettive professionali, attraverso viaggi studio e partecipazione a convegni finalizzati allo scambio di buone prassi educative e al confronto con contesti ed esperienze territoriali differenti, alla luce degli aggiornamenti normativi apportati con la Legge 107/2015 e del successivo D.lgs 65/2017. Pertanto sono in fase di programmazione una serie di viaggi studio presso città italiane e/o europee, da svolgersi tra la primavera e l'autunno del 2025 la cui partecipazione viene offerta in primis ai Funzionari Coordinatori Pedagogici e ad una rappresentanza di insegnanti ed educatrici/ori.

Ad integrazione e ampliamento del percorso di aggiornamento di base, L'Amministrazione per l'a.e.s. 2025 ha messo a disposizione del personale educativo e scolastico un catalogo di proposte formative pedagogiche, culturali e metodologiche, atte a rafforzare il bagaglio di conoscenze professionali e a sviluppare nuove competenze legate al consolidamento del ruolo educativo. Le numerose proposte tendono a promuovere l'apprendimento formativo individuale. Tutti i percorsi sono a scelta volontaria permettendo, in tal modo, di sostenere la motivazione personale e la soddisfazione dei bisogni formativi espressi da ciascuno/a insegnante ed educatrice/ore.

A titolo esemplificativo, nell'ambito del percorso *Seminare salute mentale*, considerata la rilevanza della tematica e il fabbisogno formativo manifestato negli anni dal personale educativo e scolastico sul tema del benessere e delle relazioni tra bambini/e al nido/scuola, si è ritenuto efficace inserire nel catalogo delle ore flessibili un'ulteriore proposta formativa rivolta a tutto il personale educativo e scolastico curata dal Dipartimento di Neuroscienze Umane, Sapienza Università di Roma.

Il percorso, ad iscrizione volontaria da contabilizzare nell'ambito del pacchetto delle 50 ore del Monte Ore Flessibili annuale, prevede la partecipazione a 2 seminari formativi/informativi volti a sostenere il personale educativo e scolastico nell'individuazione di segnali precoci legati ai disturbi della prima infanzia.

In itinere e a valle di tutti i percorsi formativi è previsto un monitoraggio quali/quantitativo in merito ai punti di forza e alle eventuali criticità riscontrate negli incontri formativi, nonché nelle visite effettuate dai docenti presso i servizi per l'osservazione dei contesti di apprendimento.

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>