

ROMA



Roma Capitale
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2023-2025

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	17
1.2.2.1) Gli Enti Controllati	21
.....	22
SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	25
2.1) Valore Pubblico	26
2.1.1) L'albero delle priorità strategiche	26
2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2023 – 2025	34
2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale	35
2.2) Performance	48
2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza	58
2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno	58
2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione	59
2.3.3) Il modello organizzativo per la prevenzione della corruzione	59
2.3.4) Mappatura dei processi e valutazione del rischio	61
2.3.5) Le misure di prevenzione	62
2.3.6) Monitoraggio sull'attuazione delle misure	77
2.3.7) Trasparenza	80
SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano	89
3.1) Struttura organizzativa	90
3.2) Organizzazione del Lavoro Agile	93
3.2.1) Il quadro normativo	93
3.2.2) Livello di attuazione	95
3.2.3) Sviluppo	101
3.2.4) Disciplina transitoria	109
3.2.5) Comitati Unici di Garanzia (CUG)	110
3.2.6) Organismi di Valutazione (NIV/OIV)	110
3.2.7) Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)	110
3.2.8) Monitoraggio	110

3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale	111
3.3.1) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale	113
3.3.2) Strategia di copertura del fabbisogno	116
3.3.3) La spesa per il personale.....	119
3.3.4) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni.....	122
3.4) la Formazione del Personale	124
3.4.1) La Formazione del Personale Educativo e Scolastico	149
SEZIONE 4) Monitoraggio	153
4.1) Governance del PIAO	154
4.2) Monitoraggio del PIAO	154

Allegati al PIAO 2023 - 2025

- Allegato alla sezione 2.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2023 – 2025
- Allegato alla sezione 2.2) Piano degli Obiettivi gestionali di Roma Capitale 2023 – 2025
- Allegati alla sezione 2.3) Allegati alla sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
- Allegato alla sezione 3.1) Funzionigramma di Roma Capitale
- Allegati alla sezione 3.2) Allegati al Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024
- Allegati alla sezione 3.3) Deliberazione di Giunta Capitolina n. 130 del 14 aprile 2023

PREMESSA

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

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

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

- a) Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- b) Il Decreto 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."

L'approvazione del Piano 2023 – 2025 deve quindi avvenire, per gli enti locali, entro il 30 maggio 2023.

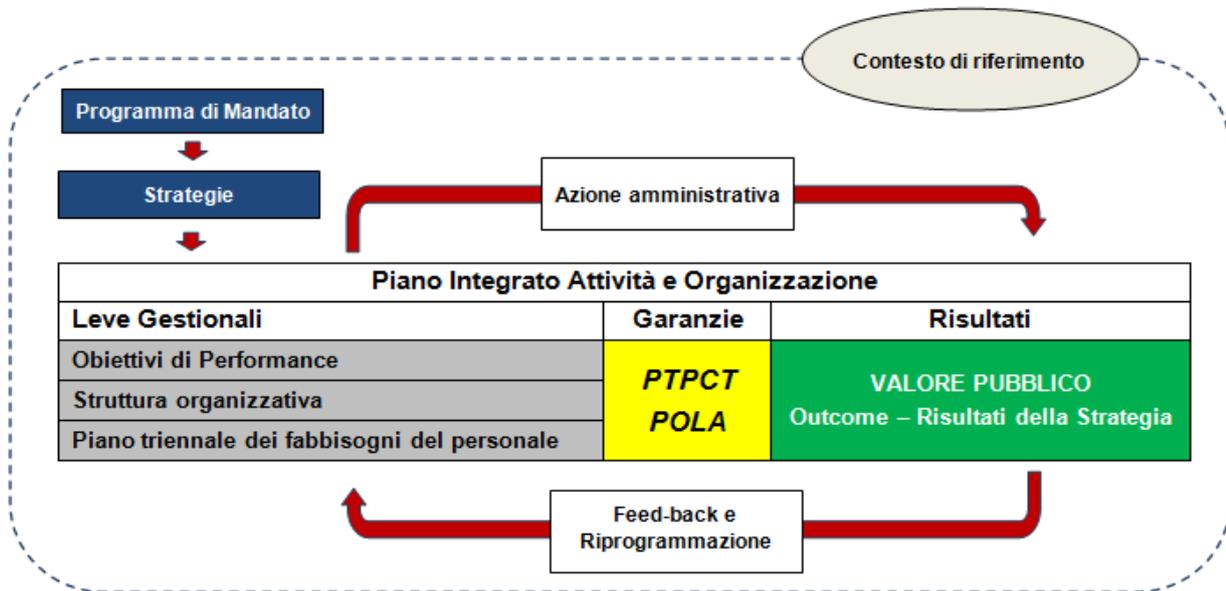
Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche finalizzato a superare la previgente situazione che vedeva una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e a volte addirittura, sovrapposti.

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

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

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

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



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

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

SEZIONE 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Tipologia P.A.	Ente Locale
Denominazione	Roma Capitale
Sede istituzionale	Piazza del Campidoglio n. 1 – 00186 Roma
Sito istituzionale	www.comune.roma.it
Telefono	060606
PEC	protocollo.segretariato@pec.comune.roma.it
Codice ISTAT	058091
Codice fiscale	02438750586
P.IVA	01057861005

1.2) Il contesto di riferimento

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

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

1.2.1) Il contesto esterno

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

Il territorio

Roma Capitale ha un'estensione di 1.287 Km² con n. 2.813.544 cittadini iscritti in anagrafe al 31 dicembre 2022.

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.

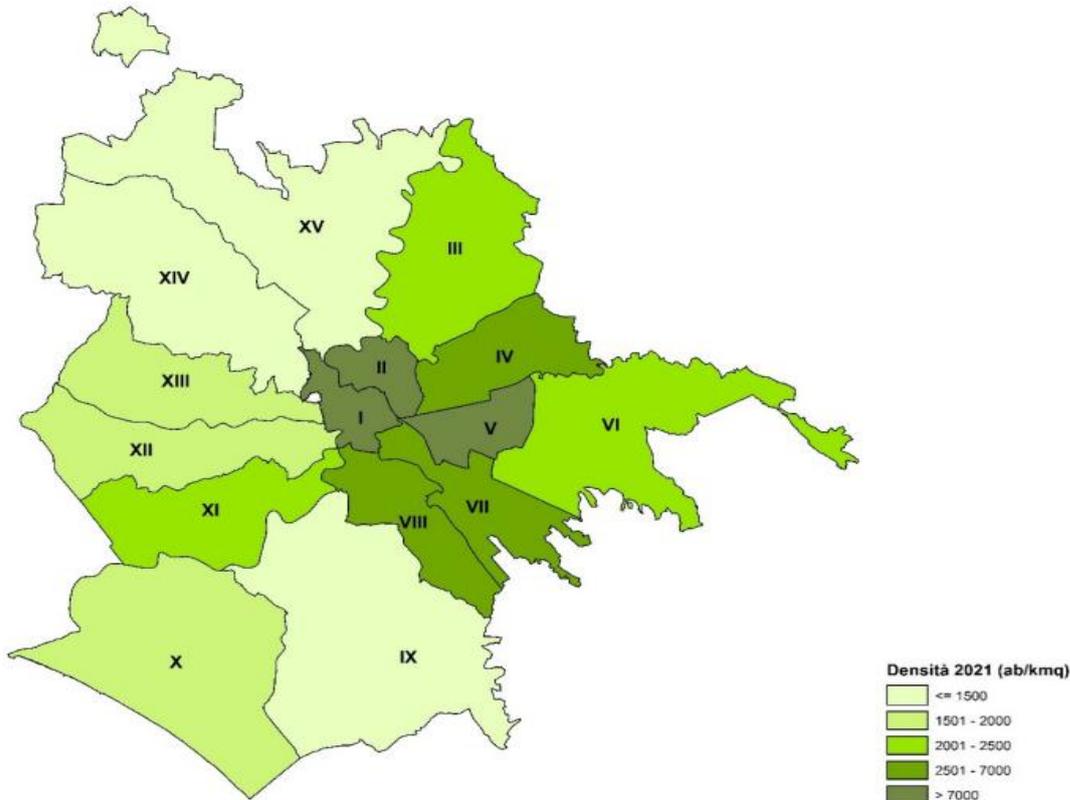
In seguito all'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, nel 2013, e alla successiva deliberazione di Assemblea Capitolina n. 11/2013, si è verificata, tuttavia, una ridefinizione delle delimitazioni territoriali dei Municipi, nonché una riduzione del numero degli stessi (da 19 a 15).

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 2021, uno sfruttamento pari a 30.294 ettari, facendo registrare il valore più elevato, superiore ad altre città italiane, quali Torino, Napoli e Milano (Rapporto Inspra 2022).

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

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



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

Nel dettaglio, il verde pubblico cittadino è costituito da differenti tipologie, quali il verde urbano (46.472.511 mq), le aree naturali e i parchi agricoli (415.000.000 mq). In termini di superficie agricola totale, invece, il Comune raggiunge un'estensione pari a 565.008.300 mq.

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

La Popolazione

La popolazione iscritta all'Anagrafe di Roma, alla data del 31.12.2022, è pari a 2.813.544 unità, dato in linea con la precedente annualità; risulta, in particolare, predominante la quota femminile (52,6%) rispetto a quella maschile (47,4%).

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

Le famiglie anagrafiche, al 31.12.2022, sono circa 1.367.613 con una leggera preponderanza dei celibi/nubili (46,8%) rispetto ai coniugati/e (41,8%), vedovi 6,9%, divorziati 4,3%; esigua, invece, la percentuale degli "uniti/e civilmente" (0,1%).

Da evidenziare, inoltre, come quasi la totalità della popolazione romana viva in famiglia. In particolare, la dimensione media delle famiglie romane è di 2,1 componenti, un valore stabile rispetto agli ultimi tre anni ed in linea con il dato nazionale; al contempo, si deve segnalare come anche la percentuale di nuclei monocomponenti subisca lievi modifiche, attestandosi, nel 2022, al 46%.

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

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

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

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

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

Da un esame a livello municipale, emergono, in aggiunta, notevoli differenze in ordine alla distribuzione dell'indice di vecchiaia: il Municipio I, con un indice pari a 276,6 risulta essere il più vecchio (seguito da VIII, XII e II); quello più giovane il Municipio VI, con 116,3 (seguito da X, IX, XIV e XV).

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

Al contempo, prendendo in esame il dato più aggiornato disponibile (ossia al 31.12.2021), il tasso generico di mortalità risulta essere pari all'11‰ (dato stabile rispetto al 2020); nello specifico il numero dei decessi dei residenti a Roma ammonta a 31.094 (di cui 28.139 in territorio comunale), con un decremento del - 0,3% rispetto all'anno precedente.

Rapportando tale dato con il fattore "anagrafico", emerge che l'89,5% dei decessi è legato alla popolazione di età pari o maggiore a 65 anni (percentuale stazionaria rispetto al 2020), il 47,2%, invece, alla popolazione di età pari o maggiore a 85 anni (era 47% nel 2020); solo l'1,6% dei deceduti risulta avere meno di 45 anni.

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

Popolazione straniera residente

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

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

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

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

Analizzandone, invece, la provenienza geografica, si evince come, nel 2022, quasi la metà degli

stranieri residenti nella Capitale provenga dal continente europeo (42,2%) e in particolare dalla Romania, da cui arrivano 86.152 persone (22,4% della popolazione straniera), ponendosi in decremento rispetto all'anno precedente, in cui la quota era 22,9%).

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

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

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

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

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

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

La dimensione socio-economica

Il 2021 è stato ancora caratterizzato dalla pandemia, ma con una ripresa economica (+6,7 PIL); la spesa media mensile per consumi delle famiglie è tornata a crescere (+4,7), non compensando tuttavia la caduta del 2020.

L'Istat, nella pubblicazione "Prospettive per l'economia Italiana nel 2022-2023" fornisce informazioni circa la previsione di crescita del PIL italiano (+3,9 nel 2022 e +0,4% nel 2023), la ripresa degli investimenti (+10% nel 2022 e +2% nel 2023), una ripresa più contenuta dei consumi delle famiglie residenti e ISP (+3,7% nel 2022 e + 0,4% nel 2023).

Un tale scenario previsionale tiene conto degli effetti sperati degli interventi del PNRR, sotto l'ipotesi favorevole che inizi una fase di decelerazione dei prezzi dei beni energetici e nonostante una politica monetaria meno accomodante.

A Roma il reddito medio complessivo (anno fiscale 2020) si colloca ad un livello di 27.577 euro pro-capite, posizionandosi al terzo posto tra i principali capoluoghi italiani, dopo Milano e Bologna.

L'ultimo indicatore di rischio povertà per Roma, rilevato dall'indagine Istat EU – Silc anno 2019, è pari a 14,1 sul rischio massimo rilevato a Palermo a 50,6; il valore medio per i grandi comuni è pari a 23,1.

A livello provinciale la rilevazione Istat sulle Forze di lavoro mette in luce un quadro che non si discosta in modo significativo dalla media nazionale, come si evince dai seguenti indici

	2020		2021	
	Prov. Roma	Media nazionale	Prov. Roma	Media nazionale
Tasso di occupazione*	61,5	57,5	61,3	58,2
Tasso di disoccupazione*	9,0	9,3	9,8	9,5
Tasso di inattività*	32,3	36,5	31,9	35,5

*: calcolati sulla classe di età 15-64 anni

Fonte: elaborazione da banca dati ISTAT

Dall'analisi della distribuzione provinciale delle persone coinvolte nell'erogazione del Reddito e della Pensione di Cittadinanza (presente nel Report trimestrale Aprile 2019 - Settembre 2022 dell'INPS) risulta che nell'anno 2021 il tasso di inclusione (rapporto tra il numero di persone coinvolte e la popolazione residente) per la provincia di Roma è di 66 persone coinvolte ogni mille abitanti; anche questo in linea con il valore medio nazionale di 67.

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

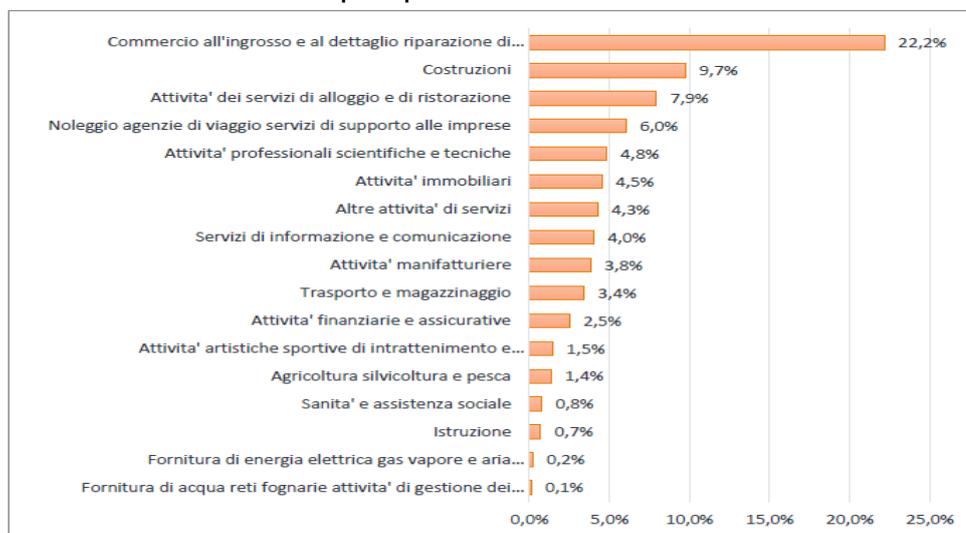
	Anno 2020	Anno 2021	Variazione
Stock unità locali registrate	419.607	382.268	- 8,9%
Stock unità locali attive	287.789	278.032	- 3,4%

Dal confronto tra le quindici aree, emerge come nel Municipio I si concentri la maggior parte delle imprese registrate, ossia 70.808, pari a un quinto di quelle presenti a Roma (19%). A seguire, il Municipio II con 43.862 imprese (11,7%) e i Municipi VII (39.084 unità locali registrate; 10,5%) e V (26.033 unità locali registrate; 7%).

In queste quattro zone si colloca anche il numero maggiore di imprese attive sul territorio: Municipio I (47.975; pari al 17,7%) e Municipio II (28.840 unità locali attive; 10,6%), nonché VII (28.628; 10,5%) e V (20.609; 7,6%).

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

Percentuale di unità locali attive di imprese per settore di attività economica a Roma. Anno 2021



Fonte: Elaborazione Ufficio Statistica Roma Capitale su dati InfoCamere (Bollettino statistico Luglio – Settembre 2022)

Il Turismo

Nel 2021 l'offerta ricettiva sul territorio di Roma Capitale conta ben 19.445 esercizi ricettivi, di cui 883 alberghi e 18.562 esercizi complementari. A livello territoriale, se ne evidenzia una concentrazione prevalente nei Municipi I (57,8%), XIII (7,4%), VII (6,6%) e II (6,4%).

Procedendo ed ampliando l'analisi, è doveroso segnalare come sia stato il 2022 l'anno di ripresa della domanda turistica, arrivando a ridurre sempre più, soprattutto dalla sua seconda metà, il divario rispetto ai dati del 2019 (anno pre -pandemia).

In particolare, durante il 2022, negli esercizi alberghieri e RTA di Roma, gli arrivi sono stati 9.666.238 (+ 245,22%), mentre le presenze hanno fatto registrare quota 21.552.631 (+ 291,47%). Medesimo

trend positivo anche per gli esercizi complementari, con gli arrivi pari a 5.552.497 (+105,28%) e le presenze a 13.184.758 (+104,08%).

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

Il Benessere e l'accesso ai servizi alla persona

Prendendo a riferimento la "Relazione annuale 2021 – 2022" pubblicata da ACoS (Agenzia per il Controllo e la Qualità dei Servizi Pubblici Locali di Roma Capitale), emerge, a Roma, un quadro che vede un miglioramento in alcuni settori, ma il permanere di criticità in alcune aree cardine.

Si conferma, difatti, una priorità di intervento per il servizio del trasporto pubblico locale, sia di superficie sia metropolitana, in particolare, tra gli altri, sugli indicatori relativi alla frequenza, alla regolarità delle corse e alla manutenzione (funzionalità mezzi, dotazione vetture).

Si riscontrano criticità anche nel settore dell'igiene urbana, con i servizi di pulizia delle strade e di raccolta dei rifiuti che rimangono ampiamente sotto la sufficienza: dopo aver toccato un minimo assoluto nel 2019 ed aver registrato una ripresa nel periodo post lockdown del 2020, i servizi hanno seguito una tendenza di lieve miglioramento non risolutiva.

Per quel che concerne, invece, il servizio di illuminazione pubblica, raggiunge la sufficienza l'obiettivo di rinnovamento del parco lampade con corpi illuminanti a tecnologia LED; da migliorare, invece, gli indicatori relativi ai tempi di ripristino dei servizi in casi di guasti, così come la percentuale media annua di lampade spente al giorno.

Esaminando, altresì, gli indicatori riguardanti il servizio idrico, sono pienamente sufficienti quelli che fanno riferimento alla tempestività di ripristino del servizio in caso di guasto (sia idrico, sia fognatura) e alla rapidità dei tempi di allacciamento del servizio idrico. Margini di miglioramento, invece, per la tempistica di autorizzazione ed allacciamento del servizio fognatura/depurazione, la continuità e regolarità del servizio idrico (preavviso e durata sospensioni programmate), così come i tempi di risposta a reclami, segnalazioni, richieste di rettifiche di fatturazione.

Sul fronte sociale, va segnalato inoltre come, rispetto all'anno precedente, sia aumentata la quota di bambini di 0-2 anni che frequentano a Roma gli asili comunali, con una percentuale nettamente superiore alla media nazionale. Migliora anche la quota di anziani in Assistenza Domiciliare Integrata nella città metropolitana di Roma, con un aumento del 3,86%.

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 in tema di prevenzione della 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 2021, delle riduzioni significative.

Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2021

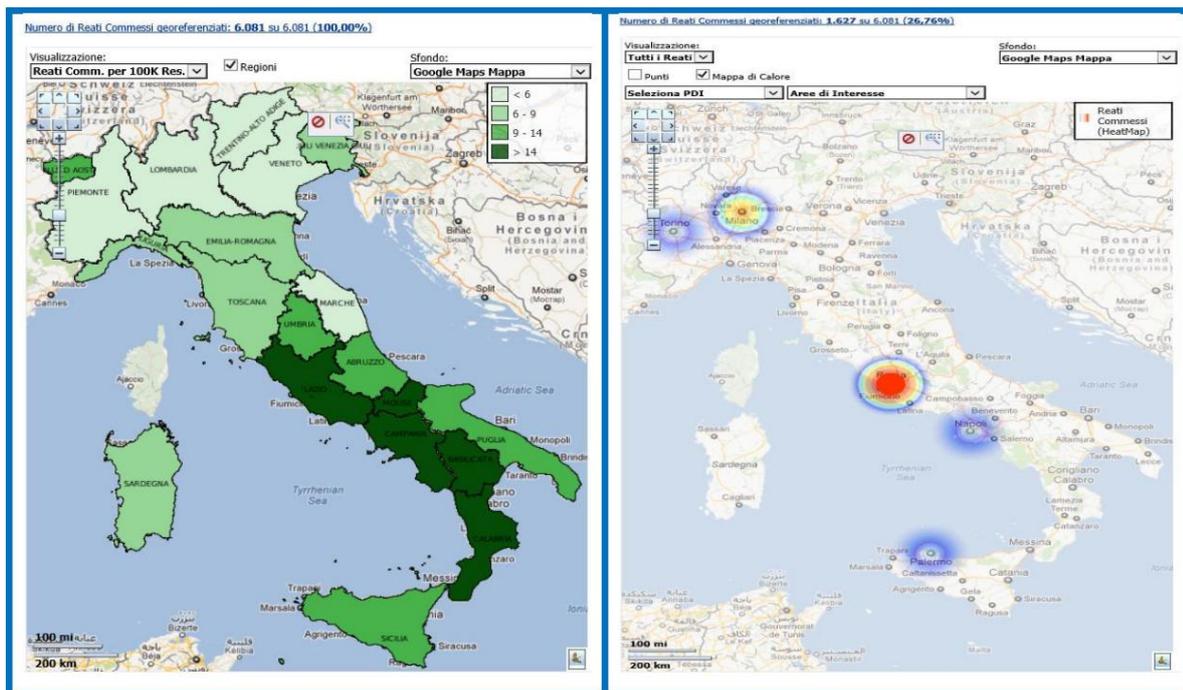
(Dati di fonte SDI/SSD consolidati per il 2021, estratti il 22/11/2022)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var % 2004 - 2021
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	- 51,4%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	- 31,9%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	+ 2,1%
Abuso di ufficio (art. 322 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	+ 13,9%

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

Rapportando i reati della specie alla popolazione residente in Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, si ottiene un valore medio nazionale di 10,03 eventi per 100 mila abitanti. Di seguito si riportano due cartine che evidenziano il numero dei reati georeferenziati su 100k residenti (cartina a sinistra) e la “mappa di calore” in relazione alla maggiore incidenza di tali delitti (cartina a destra).

In particolare, considerando complessivamente i reati oggetto di analisi, dalle mappe emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni tirreniche sudoccidentali, con spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Torino, Napoli e Palermo) e, soprattutto, nella città metropolitana di Roma.

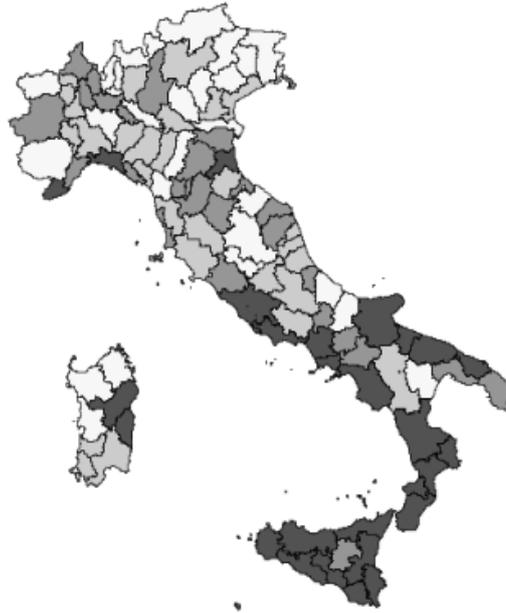


Fonte: Report reati corruttivi. Ministero dell'Interno - Dip. Pubblica Sicurezza, Dir. Centrale Polizia Criminale-Servizio Analisi Criminale

Il fenomeno mafioso in Italia

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

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



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

La realtà criminale capitolina si conferma particolarmente articolata e complessa; dalla [Relazione della Direzione Investigativa Antimafia \(Il semestre 2021\)](#) emerge che Roma è sempre stata un territorio di convergenza di realtà criminali di diversa matrice e un rilevante polo d'attrazione non soltanto per la gestione dei traffici illeciti ma anche per gli svariati interessi economici delle associazioni mafiose.

I delitti nella provincia

L'aggiornamento della graduatoria generale delle province più pericolose d'Italia de "Il Sole 24ore", calcolata sulla media tra il numero di denunce su ogni 100mila abitanti, vede Roma al 5° posto in generale con una particolare presenza di denunce per furti, rapine e spaccio di droga".

Delitti più frequenti nella provincia di Roma

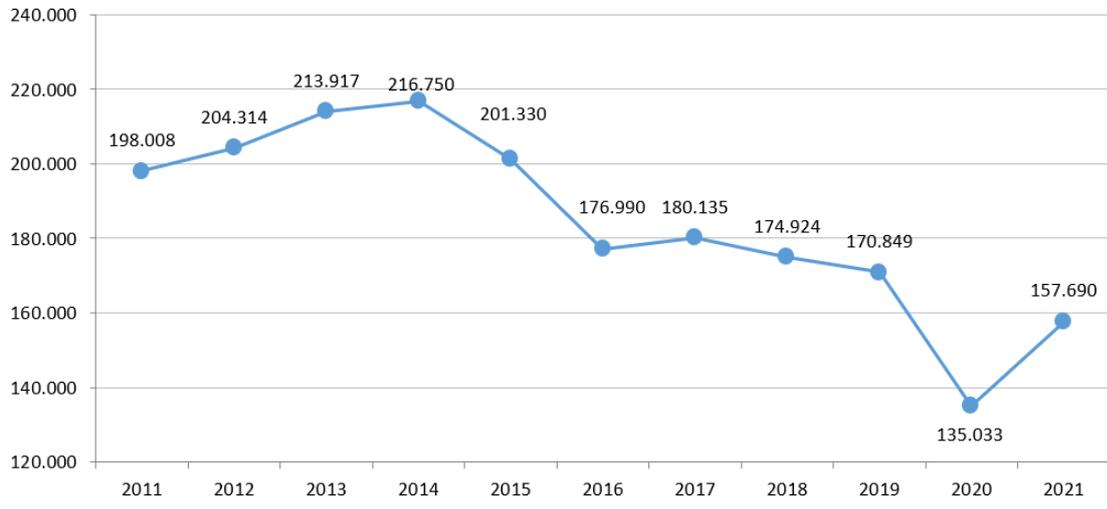


Fonte: Indice di criminalità 2022, elaborazione Sole24 ore (<https://lab24.ilssole24ore.com/indice-della-criminalita>) al 15.12.22.

I delitti a Roma

Il numero totale di delitti denunciati nel territorio comunale è stato di 157.690 nel 2021. Negli ultimi anni si è osservata una riduzione tendenziale delle denunce; il dato più basso, influenzato fortemente dall'emergenza sanitaria, si rileva nel 2020. Nel 2021 si registra un prevedibile incremento rispetto all'anno precedente, comunque in linea con il trend in diminuzione registrato dal 2014.

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

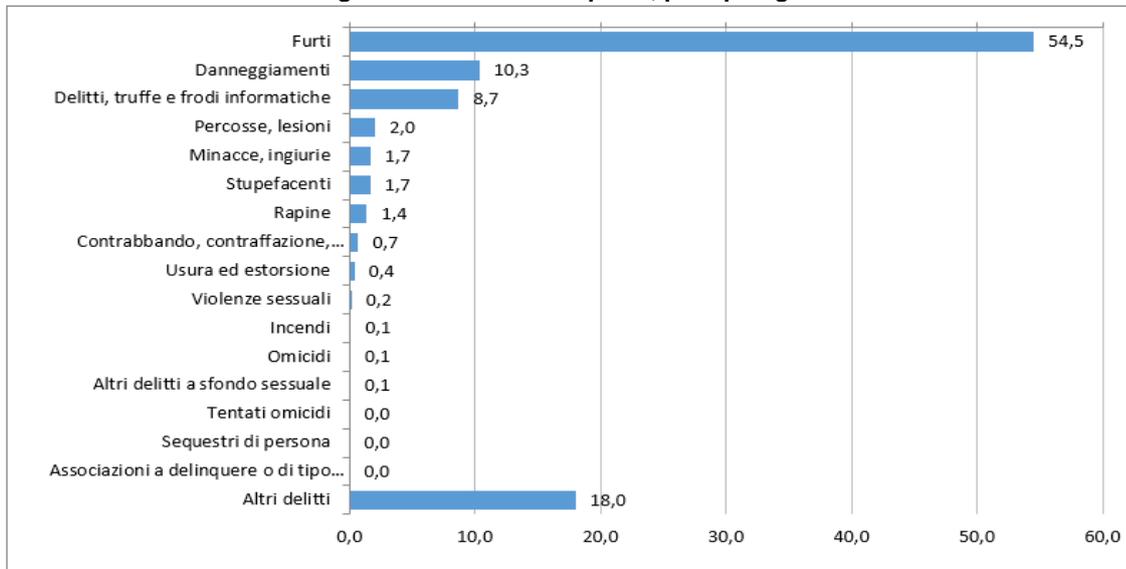


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat

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

Nel corso del 2021, i delitti maggiormente denunciati sono stati i furti (54,5%), a seguire i danneggiamenti (10,3%) e le truffe e frodi informatiche (8,7%).

Delitti denunciati all'autorità giudiziaria a Roma Capitale, per tipologia di delitto. Anno 2021

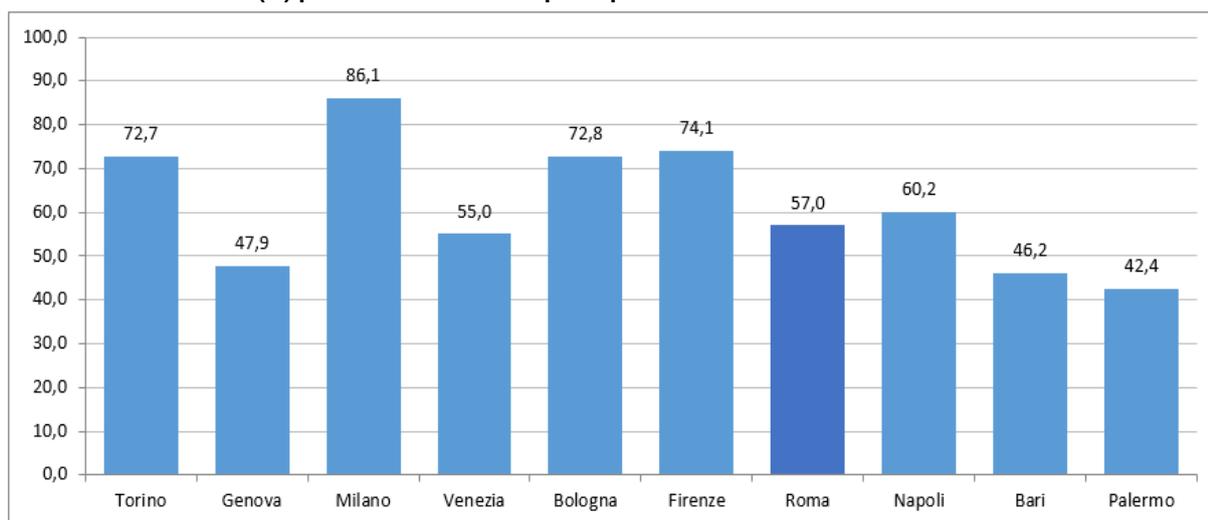


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati della ISTAT

(*) 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 2021 si osservano per i comuni di Milano, Firenze e Bologna, mentre per Roma Capitale il tasso è di 57,0 ogni 1000 abitanti.

Tasso di delittuosità () per 1.000 abitanti nei principali comuni italiani. Anno 2021**



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

(**) Tasso calcolato come rapporto tra delitti denunciati 2020 e popolazione media tra quella al 31/12/2020 e al 31/12/2021 per 1.000 abitanti

Danno erariale

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

Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio	Citazioni anno 2021 n. 98	% ripartizione territoriale 9,73%	Importo danno richiesto € 227.868.758,93
--	---------------------------	-----------------------------------	--

Nella [Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti del Lazio](#), sono segnalate, per significatività, diverse istruttorie e sentenze che interessano direttamente l'Amministrazione Capitolina.

Citazioni emesse per indebite percezioni di Fondi Europei e Nazionali dal 2017 al 2021

Anno	Numero	Importi
2017	179	99.644.087,83
2018	217	75.868.019,21
2019	151	64.380.163,02
2020	72	12.891.705,18
2021	190	231.915.804,89

Fonte: [Corte dei Conti-Cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2022- Procura Generale](#)

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.

Nel 2021, rispetto all'anno precedente, l'Italia ha guadagnato 3 punti e 10 posizioni, confermando il decennale trend positivo e collocandosi al 42° posto nella graduatoria stilata con un punteggio di 56 che però è ancora al di sotto della media UE (attestata a 64).

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

Classifica Transparency International 2012-2021



n. 604 casi censiti nel periodo 30.4.20-30.4.21 da *Transparency International* nell'ambito dell'iniziativa "Mappiamo la corruzione" che contiene i casi di corruzione e affini riportati sui media nazionali. I settori più critici sono quelli della pubblica amministrazione e della sanità mentre la tipologia di reato più diffusa sono la corruzione seguita da reati affini come peculato, turbativa d'asta e abuso d'ufficio.
Fonte: (<https://transparency.it/mappa>)

Il Riciclaggio

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

Un importante indicatore dei possibili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei canali dell'economia legale è dato dal sensibile e costante incremento delle segnalazioni per operazioni sospette ricevute dall'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia. Per la provincia di Roma si è infatti passati dalle 12.669 nel 2020 ai 15.152 del 2021.

Nel primo semestre del 2022 le segnalazioni acquisite sono state 8.365, anch'esse in aumento rispetto a quelle pervenute (7.761) nel periodo corrispondente del 2020.

Localizzazione territoriale delle segnalazioni nel Lazio (valori assoluti)

LOCALIZZAZIONE TERRITORIALE	Ricevute: ripartizione per provincia (valori assoluti)					
	2021			2022		
	1° sem.	2° sem.	Totale	1° sem.	2° sem.	Totale
Lazio	8.836	8.400	17.236	9.469		9.469
Frosinone	335	296	631	343		343
Latina	452	452	904	486		486
Rieti	108	93	201	84		84
Roma	7.761	7.391	15.152	8.365		8.365
Viterbo	180	168	348	191		191

Fonte: [Quaderni dell'antiriciclaggio dell'Unità di Informazione Finanziaria](#) – Banca d'Italia

Tuttavia, le comunicazioni trasmesse dalla P.A. risultano ancora estremamente limitate, per Roma Capitale pari a 0.

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.

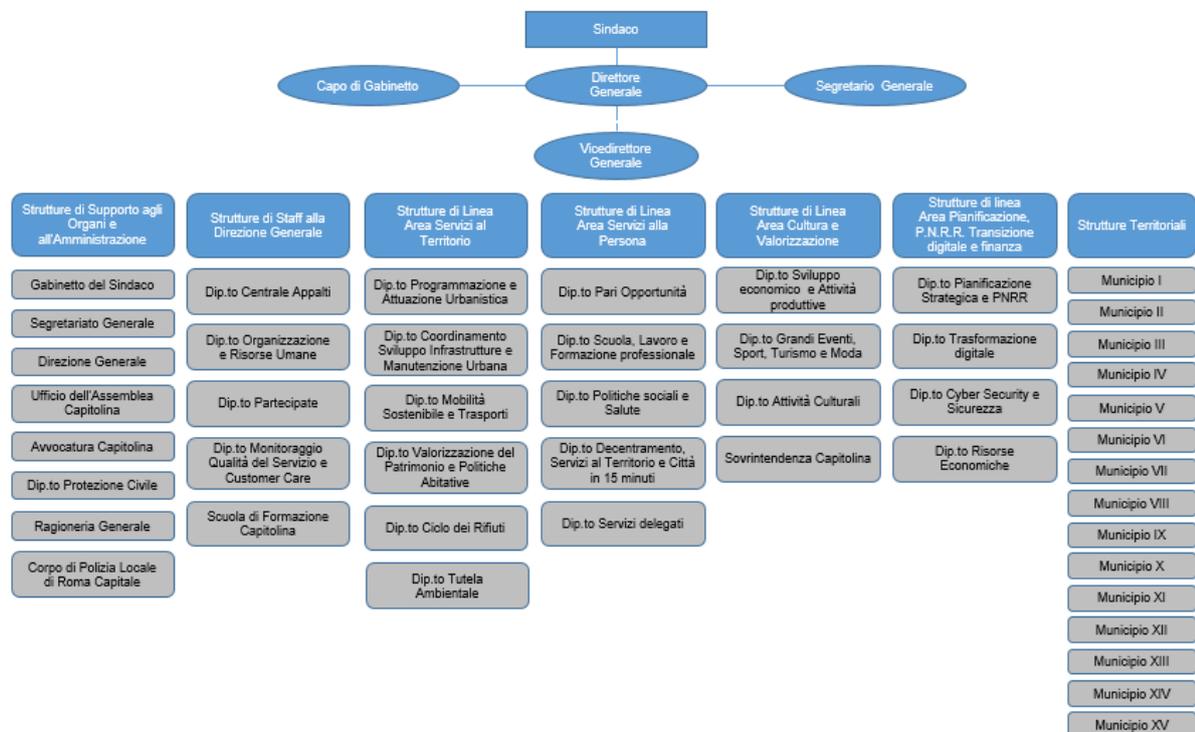
L'elevata vocazione imprenditoriale e commerciale di una realtà macroscopica come quella della città di Roma, affiancata alla complessità organizzativa dell'Amministrazione Capitolina, rappresenta uno dei fattori suscettibili di attirare le offensive espansionistiche e le politiche illegali delle consorterie 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, in fase di consolidamento, è stato stabilito dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 395 del 1 dicembre 2022 "Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale approvata con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii".

La macrostruttura capitolina è rappresentata dalla sottostante figura:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 395 del 1 dicembre 2022



Roma Capitale avvia il ciclo della performance 2023-2025 con una dotazione organica numericamente inferiore rispetto all'anno precedente, con una flessione del - 0,43, %.

A tal proposito, il trend del personale capitolino nel periodo 2017-2022, come rappresentato nella tabella sottostante, evidenzia chiaramente come il saldo tra personale in quiescenza e personale neoassunto non permetta ancora di essere totalmente in linea con il reale fabbisogno dell'Ente.

Personale dipendente dirigente e non dirigente al 31 dicembre. Anni 2017 - 2022

Anni	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Variatione su anno precedente
2017	23.745	-1,06%
2018	23.108	-2,68%
2019	23.483	1,62%
2020	23.108	-1,60%
2021	22.083	-4,44%
2022	21.987	-0,43%

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.

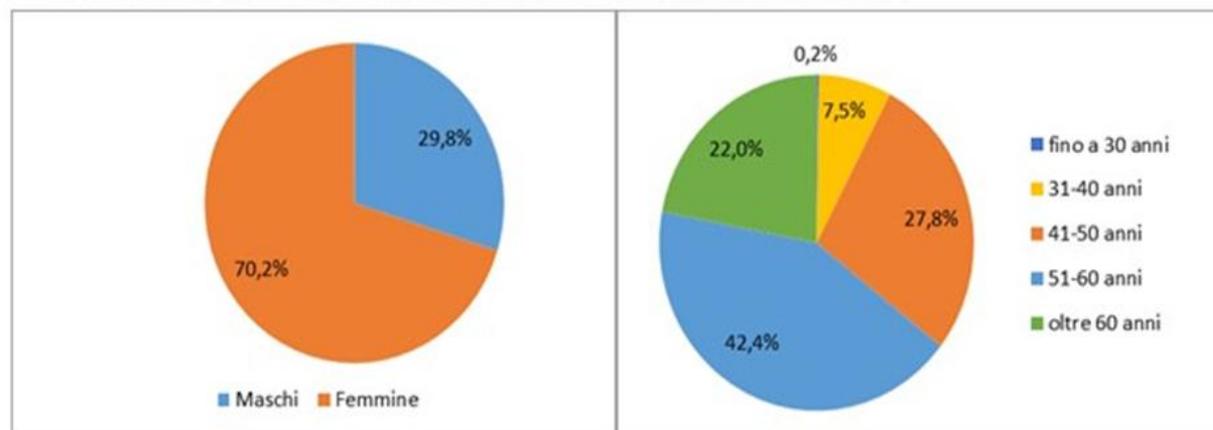
Rapporto personale / residenti al 31 dicembre. Anni 2017 – 2022

Anni	Popolazione residente	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Rapporto Personale / residenti
2017	2.876.614	23.745	1/121
2018	2.860.009	23.108	1/124
2019	2.848.084	23.483	1/121
2020	2.822.981	23.108	1/122
2021	2.813.365	22.083	1/127
2022	2.813.544	21.987	1/128

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

Procedendo ad un ulteriore esame del personale, con il dato disponibile al 31.12.2021, si delinea una distinzione per genere che vede una netta preponderanza della quota femminile (circa il 70%)

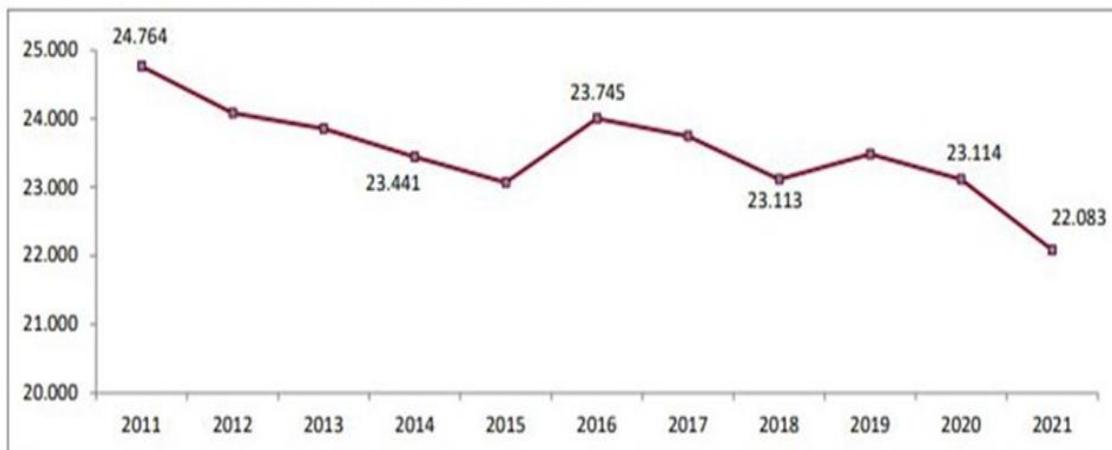
Personale di ruolo di Roma Capitale per genere e classi di età (%) al 31.12.2021



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

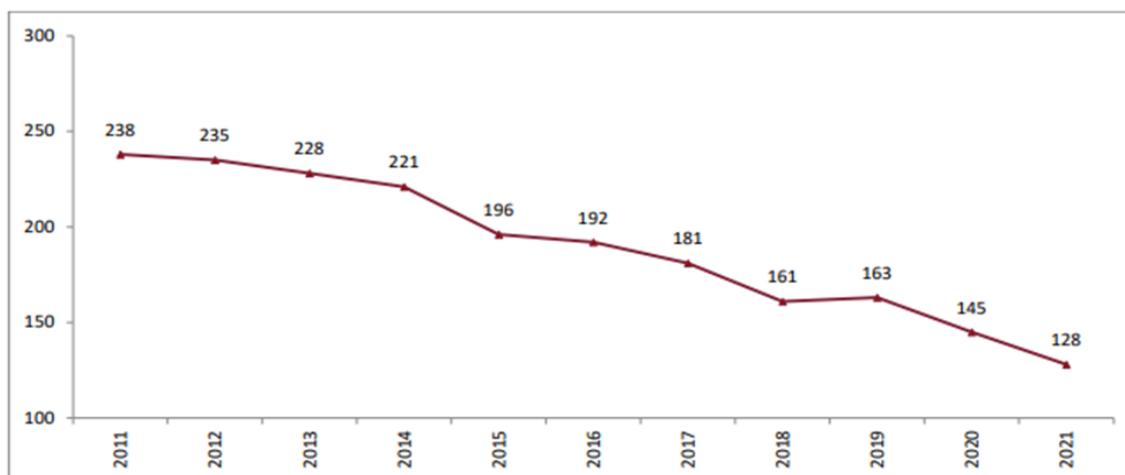
In particolare, prendendo in esame un arco cronologico più ampio, quale il decennio 2011 – 2021, è evidente come la flessione dei dati afferenti al personale in servizio (pari al 10,8%) sia costante e accompagnata, per contro, da un innalzamento dell'età media.

Dotazione organica del Personale di ruolo di Roma Capitale. Anni 2011- 2021



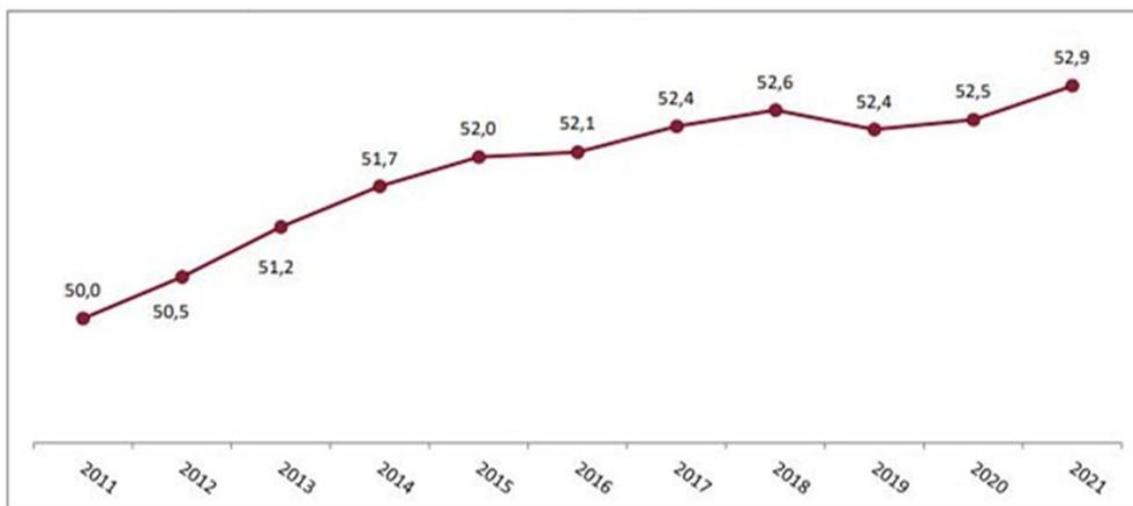
Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dip.to Organizzazione Risorse Umane di Roma

Dotazione organica dei Dirigenti di Roma Capitale. Anni 2011- 2021



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

Età media del personale di ruolo di Roma Capitale. Anni 2011-2021



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

Con riferimento alle categorie professionali, per il medesimo decennio, il numero di dipendenti inquadrati nelle categorie A e B è diminuito di oltre 27 punti percentuali, per la categoria C il decremento è stato pari a -3,8%, mentre per la categoria D pari a -23,3%.

Personale di ruolo di Roma Capitale per categoria professionale. Anni 2011-2021



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

Nell'ultimo decennio risultano in calo anche i dirigenti capitolini, i quali passano da 238 nel 2011 a 128 nel 2021, con un decremento del 46,2% in dieci anni. Nel 2021 si è giunti, quindi, ad avere a Roma Capitale meno di un dirigente ogni 100 dipendenti (0,6 dirigenti per 100 dipendenti). Tuttavia, è necessario segnalare come nel 2022 i concorsi indetti dall'Amministrazione Capitolina per i profili dirigenziali amministrativo e tecnico abbiano portato all'assunzione di 41 nuove unità.

Significativo anche il dato relativo all'articolazione del personale in famiglie professionali che mostra, difatti, nell'ultimo quinquennio, un decremento complessivo del personale capitolino, ad eccezione della famiglia Vigilanza (+2,6%), Ambiente e Sicurezza sul Lavoro (+2,3%) e Comunicazione (+1,5%). Le più elevate decrescite riguardano, invece, la famiglia Educativa e Sociale (-13,9%) seguita da Informatica e Telematica (11,5%) ed Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto (-11,4%).

Variazione dei dipendenti di Roma Capitale per famiglia professionale (%). Anni 2016-2021



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

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

In quest'ottica è doveroso sottolineare, tuttavia, come mediante le politiche del personale degli ultimi anni ci siano stati dei nuovi ingressi nell'Amministrazione, basti pensare alle oltre 2.000 assunzioni del 2019 (con un aumento dell'1,60% rispetto al 2018), nonché alle procedure concorsuali svolte nel 2021 - dirigenti (42 posti), categorie D (420 posti) e C (1050 posti).

Da non dimenticare, in aggiunta, come gli ulteriori concorsi del 2022 abbiano segnato l'ingresso di altre 1.417 unità e come l'Amministrazione, recentemente abbia definito anche la nuova Pianificazione del Fabbisogno Triennale.

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.

Nello specifico, Roma Capitale, con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 221 del 25 giugno 2022, ha approvato il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), contenuto all'interno del PIAO, limitandosi, in questa prima fase, ad una serie di enunciati di principio, dal momento che era in corso un tavolo tecnico di confronto tra l'Amministrazione Capitolina e le OO.SS.

Tale incontro - previsto dalle linee guida in materia di POLA adottate con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica in vista della stipula del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali - ha difatti permesso di approfondire e integrare opportunamente le tematiche e gli argomenti, che avevano formato oggetto del PIAO approvato con la suddetta deliberazione n. 221.

Le parti hanno così raggiunto un'ampia intesa sui contenuti del POLA, che è stata sottoscritta in data 29 luglio 2022, attraverso la quale si è voluto sia incrementare la produttività (agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), sia assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Sono state dunque introdotte, per la durata di un anno, in attesa dell'entrata in vigore delle nuove norme contrattuali nazionali, le due fattispecie del lavoro agile e del lavoro da remoto cui avrebbero potuto accedere le lavoratrici e i lavoratori addetti a servizi compatibili con le prestazioni "a distanza".

Successivamente, quindi, attraverso la delibera di Giunta Capitolina n. 290 del 5 agosto 2022, è stato approvato il POLA di Roma Capitale, integrando così quanto già contenuto nella precedente delibera n. 221/2022.

A decorrere dal 1 settembre 2022, le Strutture di Roma Capitale, perciò, sono state invitate a porre in essere tutte le attività necessarie alla stipula degli accordi individuali, per le due tipologie di lavoro a distanza, "agile" e "da remoto", tenendo conto dei relativi presupposti e condizioni di accesso, delle attività compatibili con il lavoro a distanza e dei limiti quantitativi, delle modalità di ammissione, accesso, formalizzazione e gestione delle prestazioni rese

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.

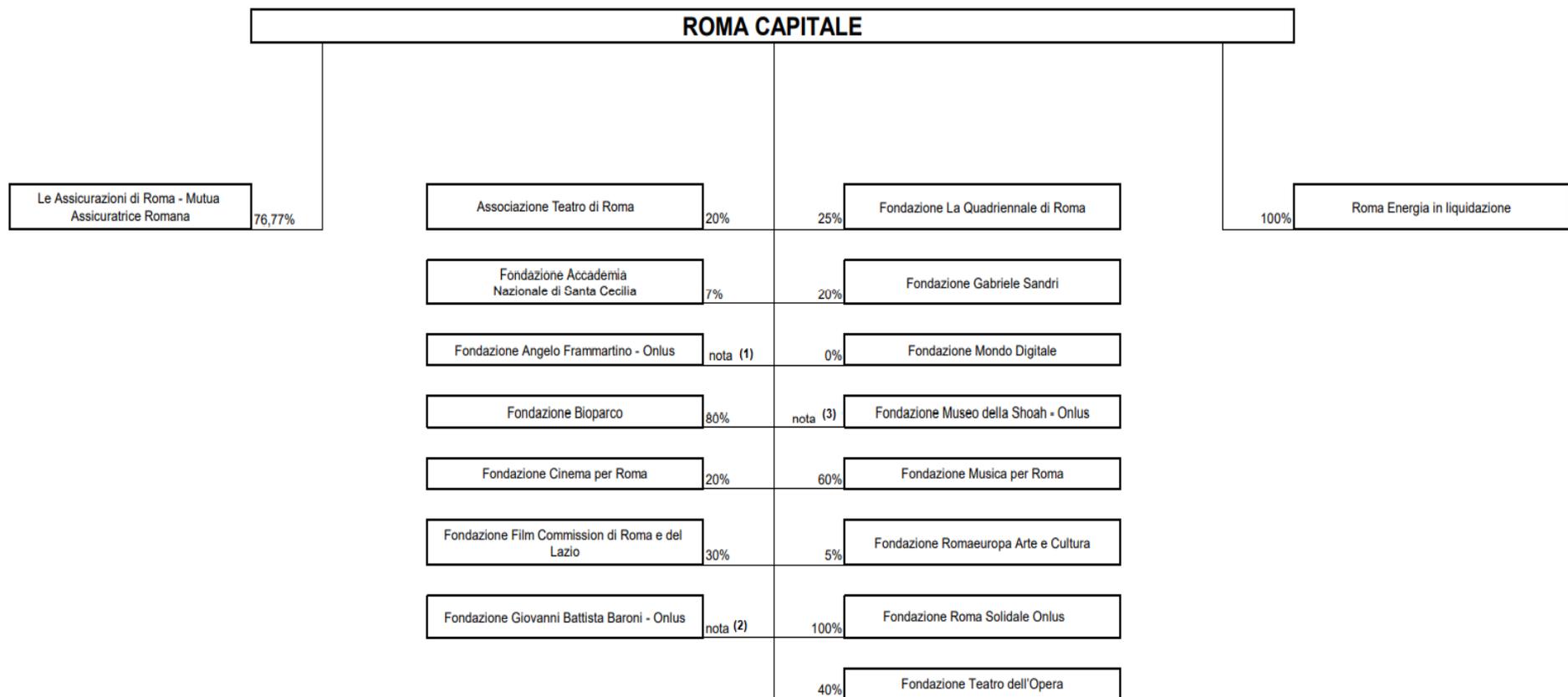
Nelle figure seguenti sono rappresentate le società partecipate di I livello di Roma Capitale, gli Enti di diritto privato controllati e gli Enti pubblici vigilati.

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

		ROMA CAPITALE		
Æqua Roma S.p.A.	100%		6,719%	Centrale del Latte di Roma S.p.A.
AMA S.p.A.	100%		28,37%	Centro Agroalimentare Romano S.c.p.A.
ATAC S.p.A.	100%		10%	EUR S.p.A.
Risorse per Roma S.p.A.	100%		19,09%	Investimenti S.p.A.
Roma Metropolitane Srl in liquidazione	100%		n.d.	Banca di Credito Cooperativo di Roma ScPA
Roma Servizi per la Mobilità Srl	100%		n.d.	Banca Popolare Etica ScPA
Zètema Progetto Cultura S.r.l.	100%			

(*) 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



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

ROMA CAPITALE						
Agenzia per il controllo e la qualità dei servizi pubblici locali di Roma Capitale	100%	Consorzio stradale Diamante	n.d.	Consorzio stradale "Via della Massimila e diramazioni"	n.d.	Conservatorio di musica Santa Cecilia
Azienda Comunale Centrale del Latte di Roma in liquidazione	100%	Consorzio stradale "Ceri Tragliatella"	n.d.	Consorzio stradale "Via della Marcigliana"	n.d.	Consorzio Industriale del Lazio (già Consorzio per lo Sviluppo Industriale Roma - Latina)
Azienda Speciale Farmacap	100%	Consorzio stradale "Estensi - Consolata"	n.d.	Consorzio stradale "Via e vicolo dell'Acqua Paola"	n.d.	Convitto nazionale Vittorio Emanuele II
Azienda Speciale Palaexpo	100%	Consorzio stradale "Silvestri-Bravetta"	n.d.	Consorzio stradale "Via Pietra Papa e via Papareschi"	n.d.	Istituto Leonarda Vaccari per la riabilitazione, l'integrazione e l'inserimento delle persone con disabilità
Istituzione Agenzia Capitolina per le Tossicodipendenze	100%	Consorzio stradale "Via Alfogalino"	n.d.	Consorzio stradale "Via G.Zamboni"	n.d.	ASP "Asilo Savoia"
Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali	100%	Consorzio stradale "Via Alessandro Santini e diramazioni"	n.d.	Consorzio stradale "Idebrando della Giovanna"	n.d.	ASP "Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Regionale Istituti Riuniti del Lazio"
		Consorzio stradale "Via degli Angeli"	n.d.	Consorzio stradale "Via Monte delle Capre"	n.d.	ASP "I.R.ASP - Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persona Regionale Istituti Riuniti del Lazio"
		Consorzio stradale "Via degli Orti Gianicolensi"	n.d.	Consorzio stradale "Via Nazareno Strampelli e diramazioni"	n.d.	ASP "ISMA - Istituti di Santa Maria in Aquiro"
		Consorzio stradale "Via del Casale Lumbroso"	n.d.	Consorzio stradale "Via Cortina d'Ampezzo"	n.d.	ASP "Istituto Romano di San Michele"
		Consorzio stradale "Via del Forte Trionfale e diramazioni"	n.d.	Consorzio stradale "Vicolo del Conte"	n.d.	ASP Istituti Raggruppati per l'Assistenza all'Infanzia e ai Minori ASP o IRAIM ASP
		Consorzio stradale "Via del Gelsomino"	n.d.	Consorzio stradale "Vicolo dell'Annunziata"	n.d.	ASP "Fondazione Nicolò Piccolomini per l'Accademia d'Arte Drammatica"
		Consorzio stradale "Via della Caffarella"	n.d.	Consorzio stradale "Villa paradiso"	n.d.	Museo storico della Liberazione
				Consorzio stradale AXA	n.d.	ASP "Azienda di Servizi alla Persona disabile viviva S. Alessio - Margherita di Savoia"

nota (1) L'amministrazione di ciascun Convitto è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto:

- dal Rettore, presidente;
- da due delegati, l'uno dal Consiglio Provinciale e l'altro dal Consiglio Comunale del luogo ove ha sede il Convitto, scelti dai Consigli medesimi anche fuori del loro seno;
- da due persone nominate dal Ministro della Pubblica Istruzione, una delle quali fra il personale direttivo e docente delle scuole medie frequentate dai convittori;
- da un funzionario dell'Amministrazione Finanziaria, designato dal direttore corrispondente alle sopresse Intendenze di Finanza secondo la tabella allegata al DPR 27 marzo 1992, n.187. Il Consiglio di Amministrazione del Convitto è nominato con decreto del Ministero della Pubblica Istruzione

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

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

SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore Pubblico

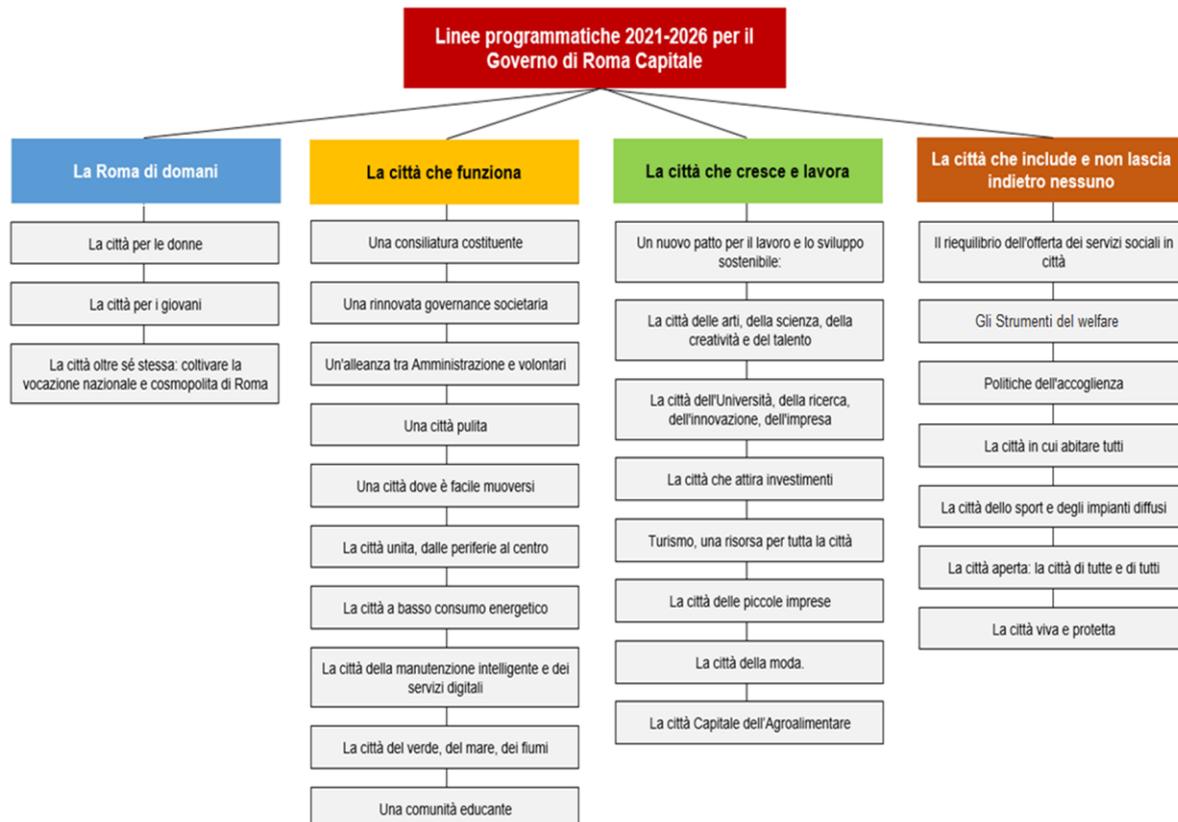
Il **Valore Pubblico**, inteso in **senso stretto**, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale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

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

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

2.1.1) L'albero delle priorità strategiche

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



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

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

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

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

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

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

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

Il Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)

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

Nella Tabella sottostante sono riepilogati i progetti finanziati con fondi PNRR, classificati nei diversi ambiti e direttrici strategiche. La tabella distingue, inoltre, i progetti di cui Roma capitale figura quale soggetto attuatore e quelli, dai progetti che, pur producendo impatti sul territorio capitolino, non vedono l'Amministrazione quale soggetto attuatore.

Per i progetti di cui Roma è soggetto attuatore viene inoltre individuato il valore pubblico che si mira a generare grazie all'attuazione degli stessi.

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

Ambito	Sostenibilità			Valore Pubblico
Direttrici	Mobilità circolare	Economia circolare-sistema Idrico	Efficientamento energetico e forestazione	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	Linea Tranviaria Termini-Venezia	*****	Demolizione e ricostruzione di un edificio scolastico con criteri green	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riqualficazione energetica scuole ✓ Efficientamento edifici ERP ✓ Chiusura Ciclo Rifiuti ✓ Nuovi autobus elettrici ✓ Tecnologie <i>internet of things</i> e servizi digitali per la mobilità
	Linea Tranviaria Palmiro Togliatti	*****	Realizzazione di 8 nuovi edifici scolastici – Asili Nido e Scuole dell’infanzia e di n. 3 Mense	
	Rinnovo green flotta TPL	*****	Riqualficazione, messa in sicurezza e adeguamento sismico di n. 8 plessi scolastici e scuole dell’infanzia e n. 1 palestra	
	Realizzazione di nuove Ciclovie Urbane	*****	Riqualficazione ed efficientamento energetica degli Edifici ERP	
	*****	Impianti trattamento carta e plastica	*****	
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	10 centri di raccolta	Piano di forestazione urbana	*****
	*****	Impianti trattamento acque e fanghi	*****	
	*****	Messa in sicurezza ammodernamento approvvigionamento idrico	*****	
Ambito	Inclusione			Valore Pubblico
Direttrici	Periferie	Inclusione sociale e lavoro	Sanità	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	3 Piani Urbani Integrati - PUI 3 Programmi Qualità Abitare (PINQUA)	Sostegno a persone vulnerabili e anziani non autosufficienti Housing temporaneo Stazioni di posta Rafforzamento dei Servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione protetta anticipata Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini Percorsi di autonomia per persone con disabilità Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	*****	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuove Sedi Co-Working ✓ Rafforzamento offerta edilizia pubblica ✓ Case rifugio per le donne vittime di violenza ✓ Percorsi formazione digitale ✓ Rete Centri Orientamento Lavoro
	Poli culturali, civici e dell’innovazione 21 biblioteche + 9 nuovi poli civici	*****	Interventi a titolarità Regione Lazio con ricadute dirette per il territorio della Città Metropolitana	

2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2023 – 2025

I documenti che formalizzano i contenuti della programmazione strategico-operativa 2023 – 2025 di Roma Capitale sono il DUP ed Il Bilancio, approvati con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. del 28 febbraio 2023.

Il Bilancio di previsione 2023 – 2025

Roma capitale, con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 20 del 28 febbraio 2023 ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025.

Il bilancio appena approvato, fa fronte a una situazione complessiva, rispetto allo scorso anno, di **minori risorse pari a circa 350 milioni di euro**, derivanti da minori entrate e maggiori costi legati alla crisi energetica e all'inflazione. Pur in questo difficile contesto, la manovra approvata oggi prevede una riduzione delle risorse di parte corrente, relative a fondi comunali, di soli 24 milioni di euro.

La sostanziale invarianza della spesa corrente, pur in un contesto di contrazione delle risorse è stata resa possibile, in parte dal posticipo del versamento di metà del contributo per la Gestione Commissariale del debito, stabilito dalla Legge di Bilancio 2023, ma soprattutto grazie all'imponente sforzo di efficientamento e riorganizzazione del settore delle entrate, attraverso interventi sulla digitalizzazione della riscossione in particolare della Tari, che ha portato al **recupero di circa 100 milioni di euro**.

In questo contesto, **per quanto riguarda il conto capitale**, il bilancio prevede un **piano di investimenti** per il triennio di quasi 6 miliardi di euro.

Di questi, 3 miliardi si riferiscono al 2023 e comprendono circa 1,3 miliardi di investimenti per infrastrutture della mobilità (tra cui acquisto mezzi e manutenzione metropolitane); quasi 780 milioni di euro per lo stesso anno sono destinati invece a investimenti su opere e manutenzioni su viabilità, patrimonio ed edilizia scolastica. Inoltre, sempre per il 2023, sono previsti 54 milioni di investimenti su ciclo dei rifiuti e 47 milioni sull'ambiente.

Nel complesso, il bilancio consente di garantire nel 2023 complessivamente il livello dei **servizi essenziali per i cittadini**, già sensibilmente incrementati nel 2022, come nel caso dell'avvenuta riduzione delle liste di attesa.

In tale contesto viene confermata la forte attenzione all'inclusione sociale e alla scuola. Rispetto al previsionale 2023 approvato lo scorso anno **la spesa corrente per politiche sociali e famiglia aumenta infatti di quasi 105 milioni di euro per il 2023**, mentre per l'istruzione registra un aumento di risorse di parte corrente pari a oltre 50 milioni di euro per lo stesso anno.

Inoltre, con il maxiemendamento varato sono stati stanziati, per la parte corrente, **circa 45 milioni di euro ulteriori per il 2023, oltre 56 milioni di euro aggiuntivi per il 2024 e più di 55 milioni ulteriori per il 2025**, con una forte attenzione proprio all'inclusione, alla scuola, e ad altri ambiti fondamentali come trasporti, infrastrutture e cultura. Il reperimento di queste maggiori risorse è connesso alla verifica dell'effettivo andamento delle entrate per il contributo di soggiorno e dell'addizionale Irpef.

Risorse ulteriori che vanno a finanziare **numerosi capitoli di spesa**, a partire dai 30 milioni di euro in più sul 2024 e il 2025 per la revisione dei treni della Metro C, e dagli oltre 40 milioni di euro in più in tre anni sul contratto di servizio Atac. Significativi anche i 5 milioni di euro aggiunti già per quest'anno per gli straordinari dei Vigili Urbani, così come gli oltre 3 milioni in tre anni per il noleggio di autovelox. Importante anche il continuo rafforzamento degli impegni economici in favore dell'Estate Romana, con ulteriori 2 milioni di euro tra il 2024 e il 2025 rispetto al finanziamento già assicurato per il 2023.

Grande attenzione, nell'ambito delle spese di parte corrente, è stata dedicata dal maxiemendamento anche ai suggerimenti e alle proposte dell'Assemblea Capitolina: dai 6 milioni in tre anni a sostegno

delle case-famiglia, al sostegno alla progettazione di nuove comunità energetiche, fino al sensibile rafforzamento dell'impegno capitolino indirizzato sui fondi per le mense scolastiche, il servizio Oepac e il trasporto scolastico (circa 10,5 milioni di euro in più).

Per quanto riguarda gli investimenti, nello stesso maxiemendamento spiccano i 75 milioni di euro per le manutenzioni ERP, i 60 milioni di fondi Giubilarli destinati a marciapiedi e strade di competenza dei municipi, ai quali si aggiungono fondi comunali sui marciapiedi (+3 mln nel 2023) e sulle barriere architettoniche (+6 mln in questo biennio).

Importanti anche gli oltre 7 milioni per la realizzazione dei parchi d'affaccio sul Tevere. Inoltre, sono presenti investimenti sul Teatro dell'Opera (quasi +2 mln nel 2023) e quasi +3 milioni, solo nel 2023, per l'Auditorium (più altri 4,5 mln nel 2024).

Da ultimo vanno menzionati i 16 milioni di euro destinati a opere idriche e fognarie per tante periferie e migliaia di famiglie che ne sono ancora prive, i +5 mln per il 2023 sul nuovo Mercato rionale in Piazza San Giovanni di Dio e i quasi +10 mln in due anni sulla realizzazione dei nuovi attraversamenti pedonali luminosi.

Il Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025

Il DUP 2023 – 2025, approvato con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. del declina a livello strategico operativo le linee di governo del Sindaco compatibilmente con gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione.

Nello specifico il DUP, partendo dalle 28 linee programmatiche di Governo 2021 – 2026, individua 44 obiettivi strategici, ulteriormente declinati in 227 obiettivi operativi, rispetto ai quali viene posta in essere la pianificazione esecutiva dell'ente.

2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale

Roma Capitale fa suo il concetto di valore pubblico inteso in senso ampio e confida nella possibilità di creare valore pubblico grazie alla realizzazione della visione complessiva che la nuova Giunta Capitolina ha delineato per il futuro a breve e medio termine della città, per realizzare la quale è stato definito un piano complessivo e coordinato di azioni finalizzate:

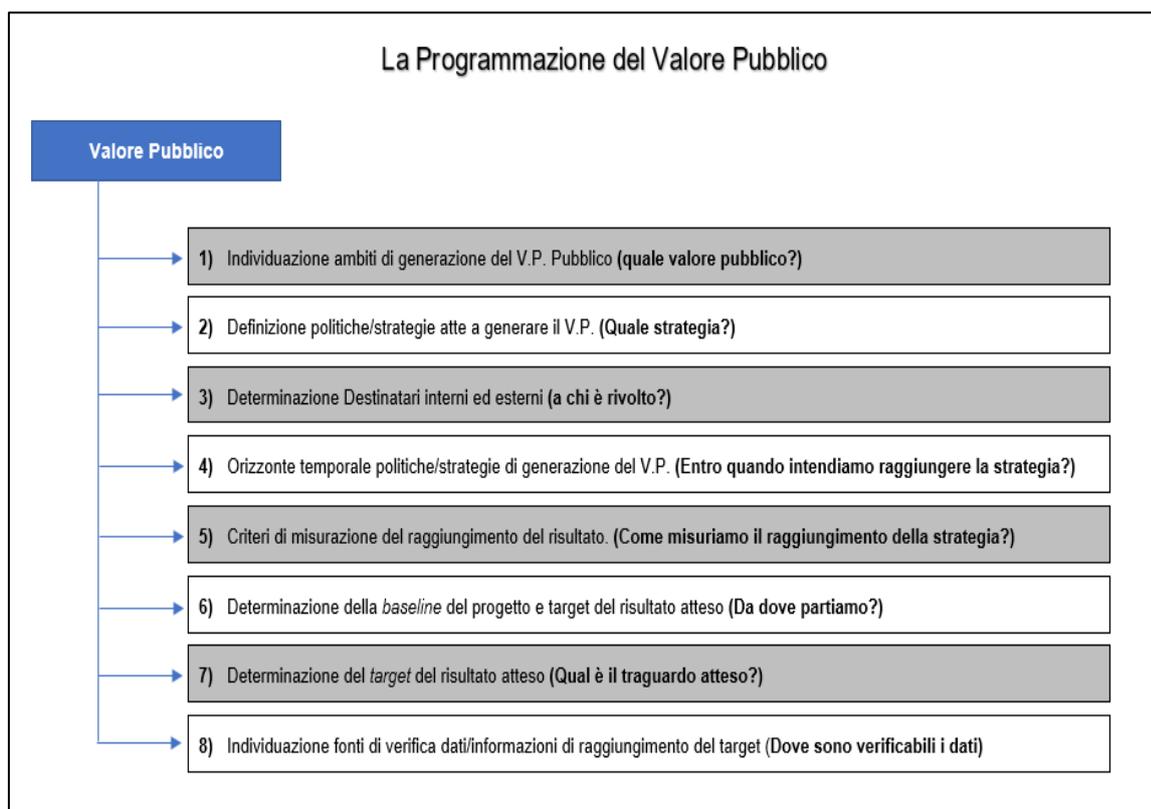
- all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato
- alla realizzazione dei Programmi e Progetti definiti nel PNRR
- all'efficientamento della macchina amministrativa capitolina implementazione delle misure di Semplificazione, Trasparenza e Anticorruzione, politiche del personale, come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

Nella presente sezione si intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2023-2025 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'Amministrazione che giustificano gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto Roma Capitale ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

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

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

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



1) Il Termovalorizzatore di Roma

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

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

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

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

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

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

diffuse non sono né monitorabili né riducibili.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rappresentazione del valore pubblico. Il Termovalorizzatore:

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

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

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

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

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

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

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

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

Le policy più inerenti al termovalorizzatore messe in atto sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

6) Da dove partiamo? (Base di partenza)

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

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

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

Ad oggi la situazione risulta essere la seguente:

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

- i rifiuti indifferenziati sono ancora avviati al 100% a pretrattamento: adottando una strategia non privilegiata dal programma nazionale gestione rifiuti, questo introduce una notevole complicazione nella gestione, sia nel dover individuare di volta in volta gli impianti di destinazione finale disponibili a mercato sia nella conseguente elevata percorrenza per i trasporti alla destinazione finale;
- successive fasi di ulteriore pretrattamento sono condotte anche in impianti localizzati a grande distanza fuori regione;
- in conseguenza del massiccio pretrattamento, quantità massicciamente superiori agli obiettivi europei e nazionali (10% al 2035) sono avviate a smaltimento a discarica: il 30%;
- non si ha auto-sufficienza nel recupero da frazioni organiche da rd: impianti di compostaggio e 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 digestione 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 digestione 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.

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:

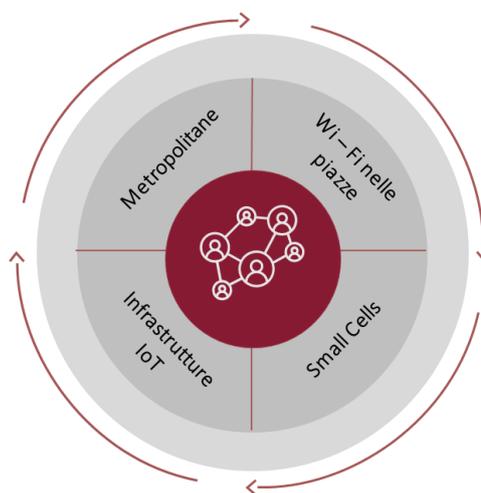
- Ripensare l’architettura di telecomunicazioni a supporto della rete di tutte le linee della metropolitana di Roma;
- Realizzare una rete estesa e capillare di Small Cell 5G ad alta capacità nelle principali piazze e strade della Città, con particolare attenzione ai luoghi interessati dal Giubileo 2025.

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

3) Attuazione del PUMS

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

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

Il PUMS dapprima adottato da Roma Capitale con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 60 del 2 agosto 2019 è stato definitivamente approvato con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 14 del 22 febbraio 2022.

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

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

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

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

- a) La presenza di una lista di **interventi infrastrutturali** già definiti dalla Giunta Capitolina e che sono relativi esclusivamente al potenziamento del trasporto pubblico. La scelta di tali opere 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.

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 del 24 giugno 2022, sono riportati i contenuti che la previgente normativa (art. 169, comma 3-bis del TUEL) disponeva che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance fossero unificati organicamente nel PEG.

Alla luce delle novità introdotte dall'art 2, comma 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022 la predetta incorporazione viene meno ed i contenuti del Piano della performance e del Piano degli obiettivi sono trasfusi nella sottosezione 2.2 del PIAO.

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.

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

Gli obiettivi relativi alle prime due aree di intervento sono declinati in coerenza con la programmazione strategico-operativa dell'Ente, che prevede specifici obiettivi operativi:

- 1) Interventi volti alla sicurezza, semplificazione dei processi/procedimenti, all'incremento delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione nonché protezione dei dati
- 2) Miglioramento dei servizi attraverso la digitalizzazione, la semplificazione, la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti

L'attuazione degli obiettivi di promozione di pari opportunità è invece garantita dall'adozione del PAP 2023 – 2025 nel quale sono declinati gli obiettivi e azioni positivi, trasfusi nel piano degli obiettivi gestionali 2023 – 2025 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 2023 – 2025, che costituisce **allegato alla sezione 2.2 del PIAO**, attribuisce gli obiettivi ad ogni centro di responsabilità, in conformità alle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie al loro conseguimento.

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 2023-2025 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
- 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 2023 – 2025 sono declinati i seguenti obiettivi trasversali:

- a) **Obiettivi finalizzati all'attuazione del PNRR (attribuiti a tutte le strutture capitoline direttamente interessate dai progetti del PNRR):**
 - 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 e interventi PNRR di competenza – Rendicontazione mensile delle risorse finanziarie;
 - 3) Partecipazione ai percorsi formativi in materia di Project Management e gestione dei progetti PNRR e PON Metro – React - EU 2014-20, realizzati da Roma Capitale in collaborazione con IFEL, realizzati da Roma Capitale in collaborazione con IFEL.
- b) **Obiettivi finalizzato all'incremento delle misure di sicurezza, di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di protezione dei dati:**
 - 4) Standardizzazione dei procedimenti/processi volti all'incremento delle misure di sicurezza, di trasparenza, di prevenzione della corruzione e dei dati personali
 - 5) Interventi formativi volti al rafforzamento della consapevolezza e delle competenze del personale di Roma Capitale in materia di cyber security, quale elemento essenziale per la prevenzione, mitigazione e reazione dei rischi digitali;
- c) **Obiettivi finalizzati all'innalzamento delle competenze/conoscenze dell'organico capitolino:**
 - 6) Piano delle Competenze digitali;
 - 7) Partecipazione ai percorsi formativi definiti dalla Scuola di Formazione capitolina ad esito dell'analisi dei fabbisogni formativi rappresentati dalle strutture capitoline;
 - 8) 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;
- d) **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) Collaborazione con il Dipartimento Politiche Sociali e Salute nell'attuazione dei progetti della Missione 5, Componente 2 del PNRR (Direzioni socio-educative)

- 11) Implementazione e attuazione della misura di contrasto alla povertà e inclusione sociale - Reddito di Cittadinanza (Direzioni socio-educative)
- 12) Coordinamento delle POSES / Funzionari Educativi volto a dare impulso al miglioramento della qualità dei servizi educativi e rendicontazione delle attività dei servizi in riferimento alla progettualità educativa e organizzativa, ai rapporti con le famiglie, allo sviluppo delle competenze professionali (Direzioni socio-educative).

La Pianificazione annuale degli obiettivi trasversali trova collocazione in un'apposita sezione del Piano degli Obiettivi 2023-2025.

Gli Obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il PAP 2023 – 2025.

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) stabiliva, all'art.48, che *“le amministrazioni dello Stato, province, comuni e altri enti pubblici ... predispongono piani di azioni positive 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”*

Tali Piani avevano durata triennale e, in base alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, andavano aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno.

Conformemente a tali disposizioni, l'Amministrazione Capitolina ha adottato, con deliberazione di Giunta n. 439/2013, il suo primo Piano di Azioni Positive (PAP), mentre con la D.G.C. n. 253/2018, ha approvato il Piano inerente al triennio 2019-2021, poi prorogato al 31.12.2022 con la D.G.C. n. 389/2021.

Con tali Piani, l'Amministrazione, non solo ha confermato l'attenzione ai principi di conciliazione, contrasto alle discriminazioni, promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ma ha anche dato rilievo ai temi del benessere e della sicurezza lavorativa, come previsto dal d. lgs. n. 81/2008.

Il successivo Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* all'art. 6, comma 1, prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del già citato D.lgs. 150/2009 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il P.I.A.O., così come definito dall'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso; all'interno del P.I.A.O. sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, tra cui il Piano Azioni Positive.

Conformemente a ciò, l'Amministrazione Capitolina ha inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022 – 2024, approvato con Delibera di Giunta n. 221/2022, il Piano Azioni Positive 2019-2021, in vigore fino al 31 dicembre 2022.

In ottemperanza a tale normativa ed in continuità con i precedenti, il presente Piano conferma gli obiettivi generali che intende raggiungere:

- a) promuovere e sostenere la cultura delle pari opportunità;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;

- c) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

Pertanto, le azioni inserite nel presente PAP, sono state pensate con lo scopo di migliorare l'organizzazione del lavoro nella dimensione del genere, promuovendo il superamento delle disparità e l'affermazione delle pari opportunità, per il contrasto alle discriminazioni, delle molestie e del mobbing, per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per il benessere lavorativo in generale.

Il Contesto normativo di riferimento

- Legge n. 125/1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti e che traduce concretamente per la prima volta il concetto di azione positiva;
- Legge n. 53/2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città";
- D.Lgs. n. 165/2001 che, nel dettare le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha, tra l'altro, introdotto disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne in tema di accesso al lavoro e di gestione del personale;
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004, "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge n. 246/2005" che ha imposto a ciascuna Pubblica Amministrazione l'obbligo di adottare il Piano di azioni positive, con la finalità, ai sensi dell'art. 48, di "... assicurare...la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";
- Direttiva dei Ministri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", con cui sono state specificate, tra l'altro, le finalità che i Piani devono perseguire, individuando gli ambiti più significativi su cui intervenire (organizzazione del lavoro, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione e la cultura organizzativa);
- D.Lgs. n. 81/2008, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che, all'art. 28, comma 1, prevede che "...tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ...quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.";
- D.Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi in tema di pari opportunità e prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa attesti, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione dei principi in parola;
- Legge n. 183/2010, che ha introdotto importanti modifiche al decreto legislativo n. 165/2001 ed, in particolare, l'art. 7, comma 1, in cui è stato stabilito che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e

si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violazione morale o psichica al proprio interno". Inoltre, nell'art. 57, comma 1, del predetto decreto, si richiede che "le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)";

- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";
- D.Lgs. n. 80/2015, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che, modificando il decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto l'estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali;
- Legge n. 124/2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 151/2015, "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- D.Lgs. n. 90/2016, "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" e in particolare l'art. 9, con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art.38 *septies*, rubricato "Bilancio di genere";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 maggio 2017, "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti";
- Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Funzione Pubblica che ha dettato le linee guida per le PP.AA. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ed ha previsto l'inserimento del PAP nel Piano delle Performance;
- D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n.113/2021, che, all'articolo 6, ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe tutti i previgenti Piani triennali;
- Legge n. 162/2021, che ha apportato "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna";
- D.P.R. n. 81/2022, attuativo della L. n. 113/2021, che fissa gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" dei Dipartimenti Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 6 ottobre 2022;
- Statuto di Roma Capitale, art. 1, comma 1: "Roma Capitale rappresenta la comunità di donne e uomini che vivono nel suo territorio, ne cura gli interessi, ne promuove il progresso e si impegna a tutelare i diritti individuali delle persone così come sanciti dalla Costituzione italiana." E comma 2: "Roma Capitale impronta l'esercizio delle sue funzioni e l'espletamento delle attività dei suoi Organi e degli Uffici al divieto di 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." Nonché l' art. 4, "Azioni positive per la realizzazione della parità tra i sessi";

- Memoria di Giunta Capitolina n. 68 del 24 novembre 2022, ad oggetto “Mandato per avviare il procedimento di certificazione della parità di genere di Roma Capitale”, che, nelle premesse, dichiara che: “il Piano Azioni Positive, oltre a costituire un obbligo di legge, rientra tra gli strumenti di promozione attiva del Gender Equality Plan

La situazione del personale capitolino

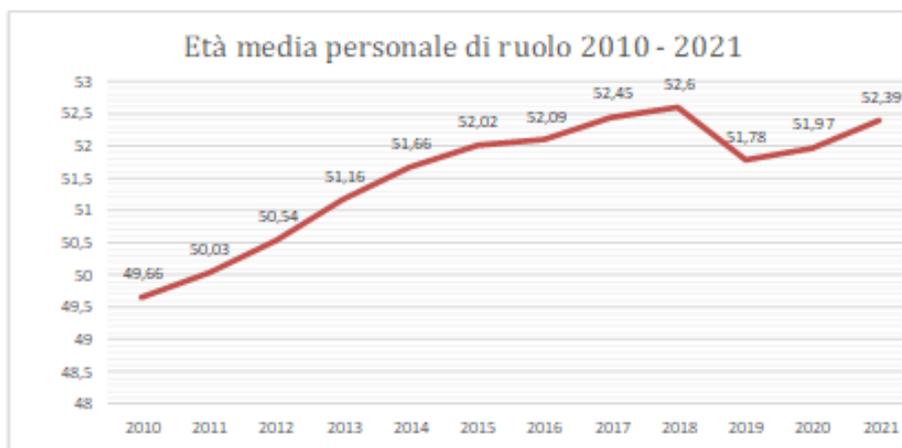
La presente analisi sul personale capitolino è estrapolata dalla “Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità al 31 dicembre 2021” pubblicata, in data 27 dicembre 2022, sul sito istituzionale, nella pagina dedicata all'[Ufficio Pari Opportunità e Smart Working](#).

La popolazione lavorativa di Roma Capitale, dopo la parentesi del 2019, in cui si era registrato un leggero incremento del numero di dipendenti e un conseguente decremento dell'età media degli stessi, ha ripreso il suo trend consueto che vede, a partire dal 2010, un progressivo calo della popolazione lavorativa e un costante invecchiamento della stessa.



Infatti, i dipendenti in ruolo al 31 dicembre 2021 erano complessivamente 22.083. Tale dato, come si può vedere dal precedente grafico, rappresenta il valore più basso degli ultimi 12 anni. Infatti, dalla stessa data del 2010, i dipendenti sono scesi di ben 3.369 unità, per un calo del 13,24%. Il decremento del personale è evidente anche rispetto all'anno precedente, con 1.025 in meno, pari al 4,4%.

Parallelamente al decremento della popolazione lavorativa, si rileva il progressivo invecchiamento della stessa, infatti l'età media dei dipendenti, già notevolmente avanzata, è ulteriormente aumentata, passando dai 51,97 del 2020 ai 52,39 del 2021.

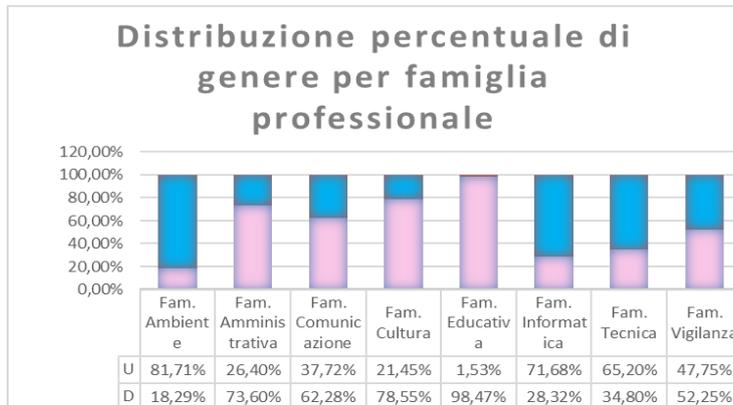


Questa tendenza è d'altronde in linea con il resto del paese. Infatti, secondo dati OCSE, risalenti al 2017, sullo stato delle PA dei 32 paesi membri, l'Italia ha il più basso tasso percentuale di dipendenti sotto i 35 anni (2% contro il 18% media OCSE) e la più alta percentuale di dipendenti sopra i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

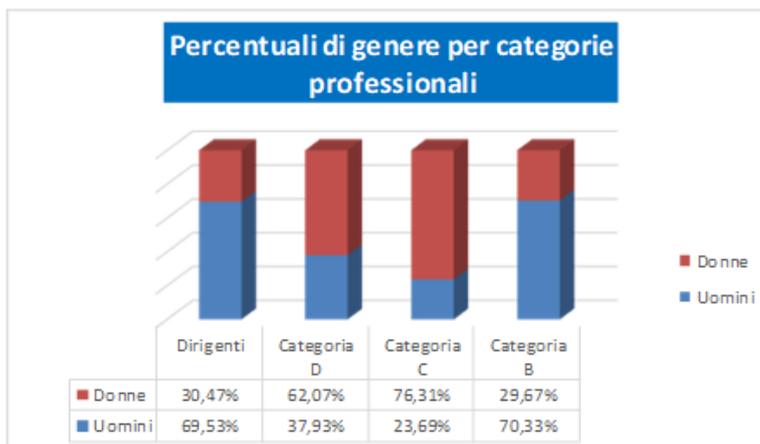
Si conferma la prevalenza della componente femminile, che supera il 70% dei dipendenti in ruolo.



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



Per quanto riguarda la composizione per genere delle categorie professionali, rimane, assolutamente, in contro tendenza dei Dirigenti, dove si registra una prevalenza maschile, pari al 70%.



Tali dati dovranno essere presi in considerazione nelle future politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, anche alla luce di quanto indicato nella Direttiva n°2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che invita le Pubbliche Amministrazioni ad adottare iniziative atte a favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività, ove sussista un divario fra generi non inferiore ai 2/3.

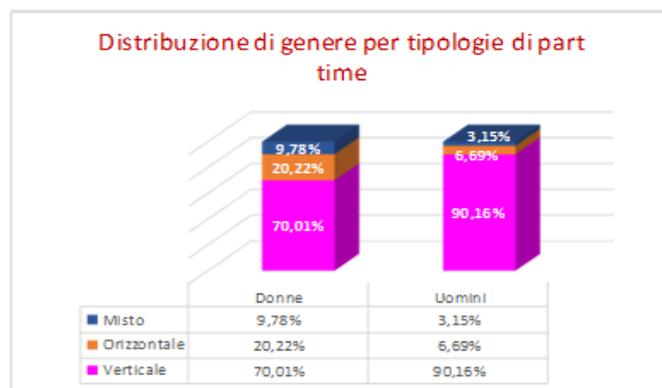
Per quanto riguarda il lavoro agile, è possibile valutare l'entità dell'implementazione di tale strumento, in fase emergenziale e post emergenziale, nonché l'impatto che lo stesso ha avuto nei confronti degli altri strumenti di conciliazione.

Dal momento che la Giunta Capitolina con Delibera n.290/2022 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), inserendolo quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 221 del 24/6/2022, il lavoro agile, superata la fase transitoria legata all'emergenza sanitaria, è divenuta una modalità ordinaria di prestazione lavorativa.

Sarà quindi necessario, nelle prossime annualità, in concomitanza con gli aggiornamenti del presente Piano, monitorare gli esiti di questa implementazione e gli eventuali sviluppi.

Per quanto riguarda gli altri strumenti di conciliazione, il part time resta lo strumento più utilizzato dai dipendenti capitolini.

Infatti, nel 2021, 1.461 dipendenti, pari al 6,65% del totale, ha usufruito di questo strumento. Di questi, l'82,62% sono donne. 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, 70% per le donne, 90% per gli uomini



Esaminando gli altri strumenti di conciliazione si rileva che:

- i congedi obbligatori sono stati utilizzati da 314 dipendenti, pari all'1,42%, di questi, oltre il 99% sono donne;
- i congedi facoltativi sono stati utilizzati da 1.610 dipendenti, pari al 7,29%, di questi, l'82,48% sono donne;
- i congedi legati alla malattia figlio sono stati utilizzati da 947 dipendenti, pari al 4,29%, di questi, il 78,56% sono donne;
- i congedi ex lege 104/92 fino a 2 anni per handicap sono stati utilizzati da 878 dipendenti, pari al 3,98%, di questi, l'81,85% sono donne;
- i congedi ex lege 104/92 personali sono stati utilizzati da 959 dipendenti, pari al 4,34%, di questi, il 68,72% sono donne;
- i congedi ex lege 104/92 per familiare sono stati utilizzati da 5.026 dipendenti, pari al 22,76%, di questi, il 77,34% sono donne.

Linee generali d'intervento

L'obiettivo di ogni piano di azioni positive 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.

A tal fine, in fase di predisposizione del presente piano è stato richiesto, il contributo del Comitato Unico di Garanzia, volto ad individuare, sulla base dello stato di attuazione del PAP 2019/2022, i progetti meritevoli di essere inseriti nel nuovo piano triennale, e/o di proporre di nuovi.

Per il triennio 2023 – 2025 sono stati individuati 5 obiettivi relativi ad altrettanti ambiti di intervento:

Obiettivo n. 1 – *Potenziare la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.*

Con questo obiettivo si intende migliorare la conoscenza dei dipendenti nei confronti del Comitato, attivando nuovi mezzi di diffusione, come l'utilizzo della Newsletter *Apertis Verbis* e la realizzazione di incontri informativi presso le Strutture centrali e territoriali.

Obiettivo n. 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.*

Tale obiettivo intende promuovere la cultura delle pari opportunità e del contrasto alla discriminazione attraverso eventi formativi e informativi focalizzati sull'*empowerment* femminile nonché l'adozione di un linguaggio antidiscriminatorio all'interno dell'Amministrazione; una comunicazione inclusiva attraverso specifiche azioni formative.

Obiettivo n. 3 – *Adottare politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale capitolino.*

Attraverso questo obiettivo si intende rafforzare l'adozione dei progetti di lavoro agile/remoto, già avviati dall'Amministrazione, da un lato pianificando la realizzazione di spazi di co-working, adeguatamente attrezzati e distribuiti sul territorio cittadino, dall'altro accompagnandoli con adeguate azioni di formazione manageriale

Obiettivo n. 4 – *Migliorare la Salute Organizzativa e la qualità degli ambienti di lavoro.*

Questo obiettivo intende promuovere la conoscenza dello Sportello d'Ascolto attraverso i diversi canali di comunicazione disponibili (rete Intranet, portale dipendenti, newsletter *Apertis Verbis*, incontri) e favorirne l'accessibilità e la fruibilità da parte del personale capitolino.

Obiettivo n. 5 – *Valorizzare le competenze del personale capitolino*

Tale obiettivo si propone di valorizzare ed ampliare l'utilizzo del Fascicolo Digitale Dipendenti, implementando un dialogo tra lo stesso ed i vari sistemi di gestione del Personale e, nel contempo, di avviare un'azione di sensibilizzazione nei confronti del personale capitolino.

L'articolazione dei predetti obiettivi nelle 10 azioni all'uopo individuate, in quanto integrata nel ciclo della performance di Roma Capitale, è inserita nel Piano degli Obiettivi allegato al presente PIAO.

Monitoraggio e valutazione del Piano

Il Piano di azioni positive ha una durata triennale, con aggiornamento annuale e, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta, nell'ambito di Roma Capitale, dei principi di parità, di non discriminazione, di contrasto ai fenomeni di mobbing e del benessere organizzativo.

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 difficoltà riscontrate nel processo di attuazione, sugli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi conoscitivi utili all'analisi valutativa da parte del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione Capitolina delle Pari Opportunità.

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

2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Roma Capitale (RPCT); essa è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo e con le linee guida A.N.AC, tenendo, altresì, conto delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche sull'attuazione e l'idoneità delle misure adottate nei precedenti piani di prevenzione.

È, infatti, precipuo proposito di questa Sezione del P.I.A.O il continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio, con il massimo coinvolgimento di tutti gli interessati, con specifico orientamento alla semplificazione ma con incisività negli ambiti maggiormente esposti ai rischi corruttivi.

2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno

I dati salienti per l'analisi di contesto necessaria ad identificare possibili rischi corruttivi, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno) sia all'organizzazione interna delle attività (contesto interno) sono rappresentati al § [1.2](#).

Anche la mappatura dei processi, di cui si dirà più diffusamente al paragrafo 2.3.3, ha rappresentato elemento di analisi per la definizione del contesto interno, ritenendo la stessa l'aspetto centrale di una corretta valutazione del rischio.

In seguito alla valutazione ponderata delle specificità di contesto, si ritiene di poter evidenziare, secondo il modello SWOT, i punti di forza e di debolezza nonché le opportunità ed i rischi del "sistema Roma Capitale".

PUNTI DI FORZA	DEBOLEZZE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buon livello di Trasparenza amministrativa ▪ Mappatura e costante revisione dei processi/procedimenti d'Ente ▪ Buon livello d'informatizzazione nell'Ente ▪ Svolgimento di adeguati interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione rivolti a tutto il personale ▪ Integrazione tra PTPCT e Piano della Performance ▪ Rete di Referenti e Sub referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficoltà nell'implementazione delle misure di prevenzione della corruzione ▪ Permanenza della cultura dell'adempimento e scarsa propensione al cambiamento nella Dirigenza ▪ Parziale centralizzazione degli acquisti ▪ Dotazione organica della struttura di supporto al RPCT sottodimensionata ▪ Forte complessità e varianza delle procedure e processi sempre più ad elevato contenuto specialistico ▪ Mancanza di un unico sistema informativo interno ▪ Mancata integrazione del sistema dei controlli interni
OPPORTUNITA'	MINACCE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crescente sensibilità dell'opinione pubblica sulle tematiche della legalità ▪ Responsabilità di risultato diffusa ▪ Avvio delle riforme della P.A. previste nell'ambito PNRR 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condizionamento del contesto socio economico territoriale ▪ Contesto normativo in continuo mutamento, complessità, onerosità amministrativa e numerosità delle procedure da applicare ▪ Necessità di rispettare tempistiche e obiettivi stringenti ▪ Complessità e numerosità degli enti partecipati da Roma Capitale al di fuori del diretto campo di applicazione del PTPCT

2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione, così come definito dalla norma di riferimento L. 190/2012, si realizza attraverso un processo di tipo “top- down” in cui le priorità di azione declinate a livello nazionale (Piano Nazionale Anticorruzione) trovano attuazione e coordinamento nella realtà interna di ciascuna amministrazione.

La strategia per la prevenzione della corruzione prosegue lungo il percorso intrapreso negli anni, in una logica di integrazione con le altre sottosezioni del PIAO - in particolare le sottosezioni dedicate al “Valore pubblico” e alla “Performance”- ; essa tiene, altresì, conto, degli orientamenti A.N.AC tracciati nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che, in un’ottica di semplificazione e velocizzazione delle procedure, necessarie nell’attuale momento storico, ha optato per il rafforzamento e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione che sostengano, *in primis*, la realizzazione del PNRR.

Tra le novità salienti, indicate dal PNA 2022, vi è il rafforzamento delle misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nella convinzione che l’apparato antiriciclaggio, unito a quello anticorruzione, possa svolgere un’importante funzione di prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell’uso dei fondi del PNRR; nella stessa direzione si pone la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che partecipano a pubbliche gare di appalto.

Sulla base del bagaglio conoscitivo e di esperienza acquisito da Roma Capitale, alla luce dell’analisi dei monitoraggi svolti sull’attuazione delle misure programmate, tenuto conto della necessità di razionalizzare gli adempimenti legati alla prevenzione della corruzione nonché delle indicazioni degli obiettivi prioritari così come declinati nel PNA 2022, si evidenziano gli ambiti strategici su cui si ritiene concentrarsi:

- Rafforzamento dell’antiriciclaggio, attraverso il coordinamento delle attività anticorruzione ed antifrode;
- Maggiore attenzione all’applicazione del sistema di prevenzione della corruzione in materia di pubblici appalti, anche tramite l’adozione di patti d’integrità nelle procedure di gara, con particolare cura all’individuazione del c.d. “Titolare effettivo”;
- Individuazione e gestione efficace dei conflitti di interesse e accertamento delle violazioni del divieto di pantouflage;
- Prosecuzione della graduale revisione della mappatura, sviluppando, attraverso la condivisione del cd Master dei procedimenti, l’integrazione di tutti i processi organizzativi d’Ente;
- Implementazione dell’attività di impulso e vigilanza sull’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte della “galassia” degli Organismi partecipati, controllati, vigilati da Roma Capitale;
- Studio di criteri sostenibili per l’applicazione della misura della rotazione ordinaria ed eventuali misure alternative;
- Miglioramento della chiarezza e conoscibilità dei dati presenti nella pagina web di Amministrazione Trasparente.

2.3.3) Il modello organizzativo per la prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza di Roma Capitale si attua attraverso la sinergia e la collaborazione di tutta la compagine capitolina, chiamata a gestire e prevenire il rischio corruttivo, ciascuno per gli aspetti di rispettiva competenza, in un’ottica di responsabilità condivisa.

I Dirigenti e tutto il personale, a qualsiasi titolo in servizio presso Roma Capitale sono destinatari del Piano anticorruzione e sono tenuti ad assicurare la propria collaborazione all’attuazione del medesimo, adempiendo alle disposizioni e alle attività previste, secondo gli indirizzi e le indicazioni tecnico operative definite dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Anche i contratti di servizio con le società partecipate devono contenere precisi obblighi in merito agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, prevedendo, in caso di inottemperanza, specifiche sanzioni.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) svolge un ruolo di impulso e di coordinamento del sistema di prevenzione, verificandone il funzionamento e l'attuazione.

I poteri sostitutivi e la sostituzione in caso di assenza temporanea del RPCT, in ambito di prevenzione della corruzione, sono assicurati dal Vicesegretario Generale Vicario, per quanto attiene l'ambito trasparenza, i medesimi sono esercitati dal Direttore della Direzione "Supporto Giunta e Assemblea Capitolina, servizi amministrativi e informatici" del Segretariato Generale.

La tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione si basa sul reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione e sulla leale collaborazione di tali soggetti con il RPCT, che, operando in piena autonomia e indipendenza, di tale sistema rappresenta il principale coordinatore.

Nel modello organizzativo adottato da Roma Capitale, ogni Direttore di Struttura assume il ruolo di "Referente per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza", coadiuvato da sub referenti (di norma, uno per l'anticorruzione ed uno per la trasparenza), designati dal Referente tra i dipendenti di cat.D assegnati alla Struttura.

Ogni Referente assolve a compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza, instaurando una comunicazione diretta con il RPCT, nell'ottica dell'attuazione di un sistema di controllo efficace.

Inoltre, sulla base dei fabbisogni necessari all'attuazione degli interventi di prevenzione del rischio e di trasparenza, vengono individuate figure dirigenziali con particolari e specifiche funzioni di collaborazione e di supporto al RPCT, come di seguito:

- Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane;
- Direttore della Scuola di Formazione Capitolina
- Direttore della Direzione Comunicazione Istituzionale
- Direttore del Dipartimento Trasformazione Digitale
- Direttore del Dipartimento Cybersecurity e Sicurezza Urbana (nella sua funzione di supporto al Responsabile protezioni dati)
- Direttore della Centrale Appalti (in qualità di soggetto responsabile dell'inserimento e aggiornamento degli elementi identificativi della stazione appaltante nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti - RASA)
- Direttore del Dipartimento Partecipate
- Direttore Direzione Antiriciclaggio e controllo flussi finanziari (in qualità di Gestore delle segnalazioni)
- Direttore Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR

In particolare, si ritiene opportuno che il RPCT e i responsabili delle sezioni del PIAO si coordinino e integrino le rispettive competenze, su un piano di assoluta parità e autonomia valutativa; allo stesso modo, in ragione della centralità degli interventi gestiti con risorse del PNRR, si ritiene necessario instaurare rapporti di confronto reciproco e sinergico con le Strutture coinvolte nell'attuazione degli interventi.

Allo scopo di garantire la condivisione sopra descritta, a fianco del tradizionale strumento della Conferenza dei Direttori (anche in forma di incontro dedicato a singole Strutture), vengono istituiti i seguenti tavoli permanenti di confronto:

A. TAVOLO PERMANENTE dei Responsabili delle Sezioni del PIAO

I Responsabili delle sezioni del PIAO, nonché il Nucleo Indipendente di Valutazione, sono chiamati a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi e strumenti a disposizione, sia in fase di programmazione che di monitoraggio.

Sono invitati a partecipare il Segretario Generale e il Direttore Generale.

B. TAVOLO PERMANENTE Attuazione delle misure PNRR

Fanno parte di tale tavolo, oltre al RPCT, il Direttore Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR, il Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette (Direttore Direzione Antiriciclaggio e controllo flussi finanziari), il RASA (Direttore della Centrale Appalti), il Ragioniere Generale.

Sono invitati a partecipare il Segretario Generale, il Direttore Generale, il Consulente alla legalità del Sindaco.

Tale tavolo avrà lo scopo di monitorare gli interventi del PNRR, verificandone le disfunzioni riscontrate, approfondendo le tematiche di maggiore rilevanza con particolare attenzione alla materia dell'anticorruzione e della trasparenza, anche ai fini dell'implementazione e dell'aggiornamento delle pagine web dedicate all' "Attuazione misure PNRR", nonché di contrasto al riciclaggio.

2.3.4) Mappatura dei processi e valutazione del rischio

La mappatura dei processi costituisce presupposto fondamentale per una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si ritiene necessario, nell'ottica di integrazione delineata dall'introduzione del PIAO, un'unica mappatura dei processi ai fini di assicurare coerenza tra obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione, programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie alla loro realizzazione; non va, altresì, sottovalutata l'importanza di una mappatura univoca ai fini della normativa antiriciclaggio e della protezione dei dati personali.

Roma Capitale si è dotata di un Master unico dei processi/procedimenti, in costante aggiornamento e perfezionamento; la standardizzazione della catalogazione dei procedimenti, all'interno di detto Master, rappresenta un obiettivo trasversale d'Ente.

Partendo dalla mappatura attuata con i Piani triennali di prevenzione della corruzione precedenti, è in atto una progressiva attività di revisione, aggiornamento e omogeneizzazione, che vede coinvolte tutte le Strutture di Roma Capitale in un percorso di condivisione, ai fini, anche, di definire ambiti di attività funzionali alla creazione di "valore pubblico".

La mappatura dei processi di cui all'allegato 2 della presente sezione è frutto del complesso lavoro di revisione attuato nell'anno 2022.

In ragione dell'impatto socio-economico e del rilievo che l'area generale di rischio "contratti pubblici" riveste nell'attività dell'Ente, considerato che la maggior parte degli interventi finanziati dal PNRR gravano su tale area, si ritiene di mantenere un separato ed unico catalogo dei processi e registro dei rischi relativamente al procedimento "affidamento di bene, servizi e lavori", cui tutte le Strutture capitoline devono far riferimento (all. 3).

L'obiettivo tendenziale rimane, anche per l'anno 2023, la graduale disamina della totalità delle attività svolte dall'amministrazione, dando priorità in ragione della loro natura e peculiarità, a quelle che maggiormente espongono la stessa a rischi corruttivi, con particolare riguardo a quei processi legati al raggiungimento di obiettivi di performance volti ad incrementare il "valore pubblico".

L'analisi del rischio viene effettuata sulla base dei criteri ed indicatori specifici di natura qualitativa, secondo le indicazioni fornite da A.N.AC con il PNA 2019.

La stima del grado di esposizione al rischio corruttivo di ogni processo viene effettuata attraverso la

misurazione dei criteri di valutazione di Probabilità e d'Impatto calcolati secondo il principio della moda;

nell'allegato 1 alla presente sezione è rappresentata la tabella di supporto alla valutazione del rischio.

In continuità con l'orientamento costantemente tenuto dall'Ente, si raccomanda di adottare un approccio prudentiale alla valutazione del rischio, preferendo una sovrastima dello stesso.

2.3.5) Le misure di prevenzione

Sulla base dei possibili rischi corruttivi identificati con la mappatura dei processi sono state programmate le misure generali obbligatorie e specifiche finalizzate alla gestione del rischio rilevato, nonché individuati indicatori necessari alla verifica della corretta attuazione delle stesse.

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

Nella programmazione delle misure per l'anno 2023 il RPCT ha tenuto in debita considerazione il monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nell'anno precedente, il trend storico della programmazione e della realizzazione delle stesse, le criticità e/o i punti di forza rappresentati con apposita relazione conclusiva da tutti i Referenti dell'anticorruzione di Roma Capitale, nonché i relativi suggerimenti e contributi migliorativi.

La progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio privilegia l'adozione di misure indirizzate, principalmente, alla regolazione e semplificazione, alla individuazione e alla gestione dei conflitti di interesse. Massima attenzione è, poi, dedicata agli aspetti connessi all'attuazione del PNRR ed alla segnalazione delle operazioni sospette (antiriciclaggio).

A) Rotazione Ordinaria

La rotazione ordinaria è una misura organizzativa generale finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa conseguenti alla permanenza, nel tempo, di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio della misura risiede nella considerazione che l'alternanza riduca il rischio che un pubblico dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizio, procedimento ed instaurando relazioni sempre con lo stesso tipo di utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne ovvero instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

L'ambito soggettivo di applicazione della misura, tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura, va riferito sia ai dirigenti che al personale dipendente non dirigente, come stabilito dagli art. 42 e 46 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale.

La concreta attuazione della misura si fonda sul recepimento e contemperamento dei principi e dei criteri fissati dal quadro normativo di riferimento, declinati e sviluppati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) nei documenti generali in materia, da considerare quali Linee Guida.

L'obiettivo che si intende realizzare con la misura in parola va, tuttavia, coniugato con l'esigenza di assicurare continuità all'azione amministrativa, coerenza degli indirizzi e garanzia della qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività specifiche dell'Ente.

Con riguardo all'attuale situazione di Roma Capitale va ricordato che l'Ente ha visto una profonda modifica della propria Macrostruttura ad opera della Deliberazione di Giunta Capitolina n.306 del 2/12/2021; l'assetto organizzativo capitolino, così delineato, nel corso del 2022, è stato oggetto di ulteriori aggiornamenti che hanno comportato conseguenti spostamenti di personale (deliberazioni della Giunta Capitolina n. 39 del 10/02/2022, n. 79 del 11/03/2022, n. 206 del 17/06/2022 e n. 395 del 1/12/2022).

Inoltre, va tenuto in debito conto la necessità di armonizzare i criteri della rotazione ordinaria alle vigenti disposizioni recate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria; in particolare, per

la dirigenza, con riguardo alla durata dell'incarico dirigenziale di cui all'art. 71, comma 5 del CCNL; mentre, per il personale dipendente non dirigente, si fa riferimento al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL, non ancora giunto a definizione a Roma Capitale.

In esito al monitoraggio condotto nel mese di novembre 2022 sull'applicazione della misura della rotazione ordinaria è emersa una diffusa insostenibilità della stessa da parte delle Strutture Capitoline, a causa principalmente della persistente carenza di personale causata dal differenziale tra dipendenti cessati e nuovi assunti, ma anche per effetto della massiva applicazione della rotazione ordinaria nei primi anni di vigenza della Legge 190/2012 (periodo 2015/2019).

Alla luce di quanto sopra, Roma Capitale sospende per l'anno 2023 l'applicazione della misura al fine di programmare un nuovo processo di pianificazione, anche attraverso una maggiore valorizzazione della formazione e una compiuta analisi dei carichi di lavoro correlata alla definizione del Master dei processi/procedimenti, che possano agevolarne nel lungo periodo l'applicazione.

Pertanto, ferma restando la facoltà dei Direttori/Referenti di Struttura, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di porre in essere provvedimenti di rotazione ordinaria del personale al fine della prevenzione della corruzione, nel corrente anno troveranno applicazione sistematica e circostanziata le cd. "misure alternative", *in primis* la "rotazione funzionale", facilitando, se del caso, la rotazione volontaria attraverso la procedura di interscambio di cui alla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 26 del 19/02/2019.

Per le medesime considerazioni, particolare attenzione andrà riservata alla Rotazione Straordinaria, la cui applicazione andrà effettuata puntualmente.

Fatto salvo quanto fin qui esposto con riguardo all'applicazione di misure alternative per l'anno 2023, i Referenti provvederanno, ai fini della pianificazione della rotazione per il 2024/2025, ad un'attenta disamina della realtà di competenza che consenta, di concerto con RPCT e Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, di adottare tutte le soluzioni atte ad assicurare:

- Interventi per consentire l'effettiva rotazione del personale nel biennio 2024/2025;
- Formazione prioritaria per il personale incaricato di svolgere funzione di RUP, che ne consenta prospetticamente la rotazione.

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 accade oggi per Roma Capitale.

Come sopra esposto, si prevede per l'anno 2023 l'attuazione di scelte organizzative e l'applicazione di misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi alla rotazione ordinaria.

I Referenti di ogni Struttura procedono, quindi, all'adozione delle misure alternative alla rotazione, in ragione di ciascun processo/procedimento, in relazione allo specifico contesto di riferimento, e a seguito dell'analisi/valutazione del rischio, 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.

Tali misure dovranno trovare puntuale applicazione in particolare per i processi/procedimenti in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali e dei seguenti procedimenti richiamati dall'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 231/2007 (Antiriciclaggio):

- 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 relazionerà al RPCT l'elenco dei processi/procedimenti rientranti nella casistica sopra richiamata e l'elenco del personale in essi operante, nonché l'elenco delle misure alternative adottate.

ATTIVITA' DA SVOLGERE	MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	
	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	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo meccanismi di condivisione delle fasi procedurali (affiancamento nella valutazione degli elementi decisionali) • Standardizzazione dei processi attraverso la creazione di un modello operativo comune • Informatizzazione dei processi • Semplificazione dei processi, attraverso una diversa regolamentazione degli stessi • Strumenti di informazione interna in merito alla corretta applicazione di norme e procedure • Pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione
	Segregazione delle funzioni con attribuzione a soggetti diversi dei compiti	<p>Svolgimento di istruttorie e accertamenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adozione di decisioni • Attuazione delle decisioni prese • Effettuazione delle verifiche
	Doppia sottoscrizione degli atti	
	Applicazione del Codice di comportamento	
	Individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti	
	Rotazione funzionale nell'ambito del medesimo ufficio	<ul style="list-style-type: none"> • organizzazione del lavoro basata su modifica periodica dei compiti • meccanismi di condivisione e valutazione delle fasi procedurali • periodica rivisitazione dei compiti e responsabilità
	Rotazione territoriale:	<ul style="list-style-type: none"> • rotazione periodica dei responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie modificando periodicamente l'ambito delle competenze territoriali affidate; • tra uffici di Strutture diverse (limitando il ricorso a tale forma alle ipotesi in cui sia più funzionale all'attività di prevenzione e non si ponga in contrasto con il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e i diritti dei dipendenti)
	Realizzazione di una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in gruppo)	
	Utilizzo delle check-list per gli appalti (cfr. PNA 2022 All. n. 8)	
	Formazione specifica sulle attività di ciascuna Struttura e sugli adempimenti per la prevenzione della corruzione al fine di poter contare sull'intero organico per la successiva attuazione della rotazione ordinaria. È possibile anche procedere all'affiancamento del personale per la durata necessaria per favorire l'apprendimento delle attività.	

C) Rotazione Straordinaria

Ai sensi dell'articolo 16, c.1, lett. l quater del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., "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.

Si tratta di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine, tra l'altro, di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

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».

La rotazione straordinaria, quindi, si traduce in una assegnazione del dipendente che si trova nelle situazioni di cui sopra, ad altro ufficio o servizio della medesima Struttura di appartenenza, ovvero presso altra Struttura Capitolina.

Ai fini dell'individuazione delle fattispecie di illecito che l'Amministrazione è tenuta a prendere in considerazione per l'applicazione della rotazione straordinaria, l'A.N.AC. ha adottato la delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del D.Lgs. n. 165/2001", che riassume e compendia tutti i pronunciamenti dell'Autorità sull'argomento, intervenendo positivamente nell'identificazione dei reati a presupposto dell'adozione della misura e del momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve valutare la condotta del dipendente ai fini dell'applicazione della stessa.

In un quadro di rafforzata "sanzione penale" e di allargamento dello spettro delle condotte corruttive (a seguito della Legge n. 3/2019, c.d. Spazza corrotti), sussiste in primis, in linea con quanto previsto dal vigente Codice di Comportamento dei dipendenti di Roma Capitale, un dovere di "informativa", a carico del singolo dipendente, dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per i fatti rilevanti sotto i profili citati (ad es. comunicazioni di ricezione di un avviso di garanzia); un medesimo obbligo informativo nei confronti del dirigente apicale e del RPCT compete all'ufficio procedimenti disciplinari (UPD).

L'adozione del provvedimento di "rotazione straordinaria" è di competenza dei Direttori di Struttura, con riferimento al personale non dirigente, al Direttore Generale, su proposta dei Direttori di Struttura, con riferimento al personale dirigente, al Direttore Generale, di concerto con il RPCT, con riferimento ai Direttori di Struttura.

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 del comma 1, lettera l-quater, dell'art. 16 del D.lgs.165/2001 in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • notizia di reato e/o indagini preliminari e/o provvedimenti conseguenti l'avvio di procedimenti penali relativi a fatti di corruzione • procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari • casi di rilevazione di irregolarità amministrative, ancorché non configuranti illeciti di natura corruttiva, integranti la c.d. "maladministration" La rotazione è: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obbligatoria per i reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis, da segnalare al Presidente dell'A.N.AC. ➤ Facoltativa per i procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235/2012)
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente
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	Nel caso in cui le Strutture ricevano la comunicazione: <ul style="list-style-type: none"> • i referenti sono tenuti ad aprire un procedimento di valutazione della "condotta di natura corruttiva" attribuita al dipendente e valutare, mediante l'adozione di un provvedimento, l'opportunità di applicare al dipendente stesso l'istituto della rotazione straordinaria. L'Amministrazione non è dunque obbligata a trasferire il dipendente ma deve esprimere le ragioni della scelta. • Qualora il direttore decida di applicare la rotazione straordinaria il dipendente è trasferito in un altro ufficio oppure, se possibile, in un'altra sede ovvero rimandare al termine delle indagini la misura da adottare. Se si tratta di dirigenti, si procederà quindi alla revoca anticipata dell'incarico e all'assegnazione di uno nuovo. • La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica, potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p.

D) Gestione del Conflitto di interesse

In linea generale, il conflitto di interessi sorge quando un funzionario pubblico potrebbe avere l'opportunità di anteporre un interesse privato al proprio obbligo professionale di imparzialità nella cura dell'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.

La gestione di conflitti di interesse si pone, pertanto, tra le misure generali di prevenzione della corruzione in ogni ambito dell'attività amministrativa, con particolare riguardo alla posizione dei responsabili dei procedimenti e/o dei titolari degli uffici, nell'adozione di pareri, nell'espressione di valutazioni tecniche, nella redazione di atti endoprocedimentali e nell'adozione dei provvedimenti finali.

Il complesso scenario dei conflitti di interessi può essere sintetizzato nelle fattispecie di seguito indicate:

- a) Conflitto d'interessi a carico dei funzionari e relativo obbligo di astensione (art. 6 bis L. 241/1990);
- b) Conflitti d'interessi previsti dai codici di comportamento (D.Lgs. 165/2001, D.P.R. 62/2013, DGC 141/2016);
- c) Conflitto d'interessi riguardante il personale di categoria D occupato nelle attività a rischio corruttivo;
- d) Conferimento di incarichi extraistituzionali (art. 53 D.Lgs. 165/2001);
- e) Affidamenti di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione in qualità di consulenti (art.35 bis D.Lgs.165/2001);
- f) Conflitto di interessi nella formazione di commissioni e nell'assegnazione degli uffici (art.35 bis D.Lgs. 165/2001);
- g) inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (D.Lgs. 39/2013);
- h) divieto di c.d. "pantouflage", ovvero incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art.16 ter del D.Lgs. 165/2001);
- i) conflitto di interessi nei pubblici appalti (art. 42 D.Lgs. 50/2016) (Cfr. punto H).

Le valutazioni adottate sulle segnalazioni di conflitto nonché le verbalizzazioni delle astensioni e la documentazione relativa all'accertamento sono conservate agli atti d'ufficio, parimenti alle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto da presentarsi all'atto di conferimento incarico, assegnazione di ufficio, nomina RUP, nomina membro di commissione di concorso o di gara e in tutte le altre ipotesi previste dal Codice di comportamento dei dipendenti capitolini, tenendo in debito conto la disciplina in materia di tutela dei dati personali.

I Dirigenti, nell'adozione delle proprie determinazioni, sono tenuti a dar conto dell'avvenuto accertamento dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, in attuazione dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 comma 2 e 7 del D.P.R. 62/2013.

Le attività e le scadenze del monitoraggio sull'osservanza degli obblighi di astensione e di segnalazione, nonché delle altre ipotesi di conflitto d'interesse sopra elencate sono riepilogate nell'allegato "Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi (all.4).

Si fornisce una check list al fine indirizzare verso l'obiettivo finale di tali monitoraggi, ovvero raccogliere dati e informazioni in modo sistematico al fine di valutare l'efficacia delle misure adottate per la prevenzione della corruzione.

- I rischi di corruzione sono sotto controllo?
- I livelli di rischio sono migliorati o peggiorati?
- I controlli sono efficaci?
- Le anomalie riscontrate nei controlli sono trattate in modo da impedirne il ripetersi?
- Gli obiettivi sono stati raggiunti?
- Il personale è sufficientemente coinvolto, al fine di consolidare la cultura della legalità
- Le risorse messe a disposizione rappresentano esclusivamente un costo o si traducono in opportunità di miglioramento per l'amministrazione?

Di seguito si espongono in Tavole riepilogative gli elementi caratterizzanti delle singole fattispecie di conflitto di interessi

MISURA	CONFLITTI D'INTERESSI (ipotesi sub a) b) c))
DESCRIZIONE	La sussistenza di una situazione di conflitto d'interessi, reale o potenziale, è legata alla funzione amministrativa svolta da un soggetto che partecipi, prenda parte, intervenga o influenzi in qualche modo le decisioni nell'ambito di un procedimento amministrativo. I conflitti d'interessi possono verificarsi in ogni ambito dell'attività amministrativa quando il dipendente pubblico antepone gli interessi della sua sfera privata alla cura dell'interesse pubblico, influenzando negativamente l'adempimento dei propri doveri istituzionali e compromettendo, anche solo potenzialmente, l'imparzialità dell'agire amministrativo.
AMBITO SOGGETTIVO	<p>Conflitti di interessi a carico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei funzionari pubblici e relativo obbligo di astensione (art. 6 bis L. 241/1990); • di tutto il personale dipendente, come previsto dal Codice di comportamento (D.G.C. n. 141/2016); • dei Dirigenti e del personale di categoria D occupato in specifiche aree di rischio.
OBIETTIVO MISURA	Promuovere, all'interno dell'amministrazione, la corretta individuazione e l'efficace gestione dei conflitti d'interesse, nella loro accezione più ampia, a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa e al fine di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi o illeciti scambi di favori volti a conseguire vantaggi in maniera illecita.
MODALITÀ ATTUATIVE	<p>Verifica sull'osservanza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ obbligo di astensione ➤ obbligo di comunicazione <p>(per la corretta interpretazione delle diverse fattispecie di conflitti, cfr. quadro sinottico allegato alla circolare n. 31912/2020)</p>

MISURA	INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI (ipotesi sub d))
DESCRIZIONE	<p>L'art. 53 del D. Lgs n. 165/2001 disciplina i casi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, i quali non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo, esercitare attività imprenditoriali, accettare cariche in società a fini di lucro, se non "preventivamente autorizzati" dall'amministrazione.</p> <p>Gli incarichi connotati dai caratteri della abitualità e professionalità, costituiscono incompatibilità di tipo assoluto che, tuttavia, trova una deroga generale nel caso dei dipendenti pubblici con prestazione oraria a tempo parziale non superiore al 50% dell'orario di lavoro.</p>
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	Le Strutture coinvolte acquisiscono le richieste di autorizzazione e/o le comunicazioni obbligatorie relative allo svolgimento di attività extraistituzionali ai sensi dell'art. 53 D.Lgs n. 165/2001 ed effettuano le verifiche di competenza sulle dichiarazioni ricevute

MISURA	CONFLITTI D'INTERESSI A CARICO DI SOGGETTI ESTERNI IN QUALITÀ DI CONSULENTI (Art. 53 D.Lgs. 165/2001) (ipotesi sub e)
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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico di consulenza; ➤ Pubblicazione sul sito istituzionale, secondo il dettato dell'art. 53, co. 14 D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs n. 33/2013, degli elenchi dei consulenti con indicazione di: <ul style="list-style-type: none"> - oggetto; - durata; - compenso dell'incarico; - curriculum vitae.

MISURA	INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ (ipotesi sub.f) g)
DESCRIZIONE	<p>Il D. Lgs.39/2013 ha introdotto, quale misura generale di prevenzione dei conflitti di interessi, la disciplina dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi nelle PP.AA. Per inconferibilità si intende una situazione soggettiva, permanente o temporanea, che preclude il conferimento di incarichi ai soggetti di seguito indicati. L'incompatibilità, invece, preclude di ricoprire in contemporanea due ruoli potenzialmente in conflitto.</p> <p>Per quanto concerne le inconferibilità specifiche, l'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001 prevede, per 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, il divieto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; • essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati; • far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
AMBITO SOGGETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Personale dirigenziale interno ed esterno, ruoli amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, cariche in enti privati regolati o finanziati, componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013; • Dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale (art. 35 bis D. lgs n. 165/2001); • Dipendenti interessati da decreto di rinvio a giudizio per i medesimi reati (art. 6 Codice di comportamento - D.G.C. n. 141/2016)
OBIETTIVO MISURA	Garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, il rispetto dei requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati, nonché prevenire eventuali condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. L'art. 35bis 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisizione e verifica dichiarazioni sull'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità prima del conferimento ➤ Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)

MISURA	PANTOUFLAGE O INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA (ipotesi sub h)
DESCRIZIONE	<p>La normativa sul pantouflage o revolving doors, dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, di svolgere successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri.</p> <p>Gli affidatari sono tutti i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, escluse le società in house.</p>
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	<p>Prevenire l'esercizio scorretto dell'attività istituzionale a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa scoraggiando comportamenti impropri del dipendente che, facendo leva sulla 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.</p> <p>Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità lavorative successive alla cessazione dal servizio.</p>
MODALITÀ ATTUATIVE	<p>Tutte le Strutture</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inseriscono nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; ➤ Acquisiscono le dichiarazioni dell'operatore economico di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex-dipendenti pubblici. <p>Il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inserisce apposite clausole negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) che prevedono il divieto di pantouflage; ➤ Acquisisce, alla cessazione dal servizio, le autodichiarazioni dei dipendenti di conoscenza e rispetto del divieto di pantouflage; ➤ Effettua i relativi controlli, attraverso la piattaforma "Antipantouflage", mediante confronto tra i nominativi inseriti da parte delle Stazioni Appaltanti ed i nominativi dei dipendenti cessati dell'Amministrazione, con successiva comunicazione di eventuali corrispondenze emerse.

E) Formazione

La formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione; essa deve poter coinvolgere, sia pur con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla costruzione e attuazione delle misure.

In un sistema di prevenzione sempre più orientato alla qualità dell'azione, Roma Capitale ha convintamente investito energie nella programmazione ed attuazione di interventi formativi sia di livello generale che specifico.

La proficua collaborazione tra il Direttore della Scuola di Formazione Capitolina e il RPCT ha consentito, anche per l'anno 2023, di predisporre il Piano di Formazione Obbligatorio in tema di Anticorruzione sulla base dell'aggiornamento dei fabbisogni formativi del personale e dell'analisi dei risultati ottenuti nelle precedenti edizioni.

Il Piano dell'offerta formativa e le relative modalità operative sono più compiutamente rappresentati nella Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.4 "La formazione del personale".

Ad integrazione della succitata offerta formativa, proseguiranno le “conversazioni” in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, dedicate ai sub-referenti, tenute dai dipendenti della Direzione Controlli di legittimità e regolarità amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione, cui interverrà il RPCT, per la condivisione di casi pratici e la reciproca comprensione di fenomeni amministrativi contingenti.

F) Etica e 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 a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La ratio dell'esistenza di tali codici risiede nella necessità di tipizzare le condotte illecite e tradurre i principi generali costituzionalmente sanciti in regole di condotta. Tali principi sono, ad esempio, il principio dell'articolo 54 della Costituzione che stabilisce il dovere dei “cittadini a cui sono affidate le funzioni pubbliche” di adempierle con disciplina ed onore, dell'articolo 97 che impone l'imparzialità della pubblica funzione.

Tali superiori principi sono stati trasfusi nel D.Lgs. 165/2001, all'art. 54 (così come integrato dall'art. 44 della L. 190/2012) e definiti, in termini di doveri minimi dei pubblici dipendenti, nel D.P.R. 62/2013 “Regolamento recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti”.

Roma Capitale, il 13 dicembre 2013, con deliberazione di Giunta Capitolina n. 429, ha adottato il suo primo Codice di comportamento, il quale aggiornato ed integrato con successiva deliberazione Giunta Capitolina n. 141/2016, secondo una logica di pianificazione a cascata, integra e specifica le disposizioni nazionali generali e definisce i doveri minimi che i dipendenti di Roma Capitale e i soggetti equiparati sono tenuti ad osservare. L'attuale Codice di comportamento è oggetto di revisione ed aggiornamento, alla luce delle Linee guida A.N.AC. di cui alla Deliberazione n. 177/2020, nonché del D.P.R. di prossima promulgazione il cui testo è stato approvato in Consiglio dei Ministri il 01/12/2022.

Categorie di personale tenute al rispetto dei codici di comportamento

L'art. 2 del D.P.R. 62/2013 individua le categorie di personale tenute al rispetto del Codice nazionale e dei codici di comportamento. Essi sono:

- a) i dipendenti pubblici c.d. contrattualizzati (art. 2, co. 1, D.P.R. 62/2013);
- b) le categorie di personale in regime pubblicistico per le quali le norme del Codice costituiscono solo principi di comportamento da applicare con il limite “della compatibilità” (art. 2, co. 2, D.P.R. 62/2013);
- c) coloro che, pur estranei alla PA, sono titolari di un rapporto di qualsiasi tipo e a qualsiasi titolo con essa, cui il Codice si applica nei limiti “della compatibilità” (art. 2, co. 3, D.P.R. 62/2013).

Contenuto del Codice di comportamento per i dipendenti di Roma Capitale

Gli ambiti generali previsti dal Codice interno, in coerenza con il Codice nazionale, possono essere ricondotti a cinque ambiti:

1. prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali (artt. 7 co. 7, 8, 9, 10, 15 co. 2, 18 co. 2-4 D.G.C. 141/2016);
2. rapporti col pubblico (artt. 3 co. 5-6, 14 D.G.C. 141/2016);
3. correttezza e buon andamento del servizio (artt. 3 co.1-5, 5, 13, 15 co. 4-10, 16 D.G.C. 141/2016);
4. collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il Codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione (artt. 11 e 17 D.G.C. 141/2016);

5. comportamento nei rapporti privati (artt. 7 e 12 D.G.C. 141/2016).

Vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento

La vigilanza sull'applicazione del Codice è in capo ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura (art. 54, co. 6, del D.Lgs. 165/2001, artt. 13 e 15 del D.P.R. n. 62/2013, art. 15 D.G.C. 141/2016) per l'ambito di propria competenza, in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità.

Si rammenta che il dirigente riceve le comunicazioni dei dipendenti assegnati al proprio ufficio, riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse e decide sull'obbligo di astensione (artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013), adottando i conseguenti provvedimenti. In tale ottica compete al dirigente promuovere la conoscenza del Codice di comportamento fornendo assistenza e consulenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo.

Favorisce inoltre la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza, in coerenza con la programmazione di tale misura inserita nel PIAO.

Il controllo sul rispetto del Codice di comportamento, nonché sulla mancata vigilanza da parte dei dirigenti è svolto dal superiore gerarchico/organo sovraordinato.

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

La responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del Codice è posta in capo al RPCT, in raccordo con l'UPD, il quale ultimo provvede, secondo le tempistiche e le modalità descritte nell'allegato "*Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi*" (all. 4), alla raccolta annuale dei casi di condotte illecite accertate e sanzionate dei dipendenti, con l'indicazione delle aree in cui si concentra il più alto tasso di violazioni, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela dell'identità di chi ha segnalato fatti rilevanti a fini disciplinari.

Nell'annualità 2023, al fine di prevenire abusi e violazioni delle regole di presenza del lavoratore sul luogo di lavoro, viene prevista una misura di controllo a campione e casuale delle presenze effettive comparate alle presenze rilevate dal sistema di badge, ai sensi dell'art 3, comma 3 del suddetto Codice.

MISURA	VERIFICHE SUL CODICE DI COMPORTAMENTO
DESCRIZIONE	Verifica sull'idoneità dei comportamenti dei dipendenti circa il rispetto dell'art. 15 comma 9 del Codice (D.G.C. 141/2016): <i>"Il dirigente vigila sul personale assegnato al fine di assicurare che lo stesso conformi il suo comportamento ai principi e agli obblighi previsti nel presente Codice e nel Piano di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento al controllo delle presenze (omissis)".</i>
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente
OBIETTIVO MISURA	Prevenire abusi e violazioni delle regole di presenza del dipendente sul luogo di lavoro, sensibilizzandolo sulle possibili conseguenze in caso di violazioni.
MODALITÀ ATTUATIVE	<ul style="list-style-type: none"> Verifica a campione (ad es. per area, sede, direzione etc.) e casuale delle presenze effettive riscontrando nominativamente gli elenchi del personale con il tabulato delle presenze giornaliere rilevato presso il server centrale, ove confluiscono i dati dei "lettori" del badge assegnato a ciascun lavoratore. Le verifiche, per un minimo di 12 all'anno, dovranno effettuarsi entro la scadenza indicata nel Cronoprogramma. Il referente riferirà al RPCT sul campione controllato, sul numero di controlli espletati, sulla data, sul numero di dipendenti sottoposti a verifica, sulle infrazioni riscontrate e sugli eventuali provvedimenti adottati.

G) Antiriciclaggio

Il sistema di prevenzione del riciclaggio dei proventi delle attività criminose e del finanziamento del terrorismo è imperniato sull'attività dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia di seguito UIF, che si avvale dell'opera di differenti soggetti privati e pubblici, fra i quali si annoverano anche le Pubbliche Amministrazioni.

Roma Capitale, sin dall'adozione del PTPCT 2020/2022 (cfr. D.G.C. n. 13/2020), ha affrontato il nodo delle procedure interne da adottare al fine di individuare e segnalare le attività ed i fatti rilevanti che potrebbero essere indicatori di operazioni di riciclaggio in relazione a quanto disposto dall'art. 10, comma 1, del d.lgs. 231/2007: *“i doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito di: 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”*.

A tal fine il cd. Gestore, ovvero il Destinatario Interno delle segnalazioni delle operazioni sospette, individuato nel Direttore pro-tempore del Dipartimento Risorse economiche ha diramato le *“Linee guida sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti operazioni sospette in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo”*, aprendo ad un periodo di sperimentazione degli indicatori di anomalia individuati in tale documento.

Con il PTPCT 2022/2024 (cfr. D.G.C. 139/2022) si è preso atto che, a valle dell'attività intrapresa, non sono pervenute al Gestore s.o.s. da parte delle Strutture. Tale riscontro ha indotto una riflessione sul supporto da offrire agli uffici operativi per facilitare l'individuazione delle s.o.s., e la loro trasmissione al Gestore.

Sono state pertanto ordinate alcune linee d'azione riportate di seguito:

- creazione di una infrastruttura informatica dedicata.
- semplificazione del quadro degli indicatori di anomalia e individuazione di check list di controllo che le Strutture Capitoline saranno chiamate ad adottare.
- corsi di formazione a carattere operativo – pratico per i dipendenti, con particolare riguardo a quelli preposti agli uffici più esposti ai rischi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo (RUP, Responsabili SUAP territoriali etc.), per una diretta sensibilizzazione di coloro che operano in questi settori
- costante attività di studio e analisi della normativa vigente in materia di antiriciclaggio e la eventuale attività di consulenza nei confronti di tutte le strutture dell'Amministrazione, e predisposizione di circolari esplicative e di indirizzo.

Il presidio antiriciclaggio si è posto e si porrà sempre più in stretta correlazione con il presidio anticorruzione: entrambi poggiano le basi sull'esigenza di prevenire fenomeni criminali o, in genere, attività illecite garantendo l'integrità dell'azione amministrativa a tutela e a garanzia della stessa ma anche con un ulteriore risvolto istituzionale: la difesa della collettività e della legalità del territorio.

Infatti, se le misure anticorruzione sono chiamate ad attenzionare l'attività amministrativa al suo interno al fine di prevenire fenomeni corruttivi, le misure antiriciclaggio sono volte a prevenire che utenti esterni all'amministrazione che interagiscono con questa possano, anche solo potenzialmente, determinare fenomeni di infiltrazione, utilizzo o abuso delle procedure pubbliche a scopi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

I concetti di prevenzione e di integrità, su cui entrambe le strutture, antiriciclaggio e anticorruzione, si basano, vanno di pari passo al fine di tutelare l'amministrazione dal possibile coinvolgimento in

attività illecite. Inoltre, entrambi i sistemi poggiano sul concetto di rischio, quale parametro su cui dosare e individuare le misure preventive. La valutazione dei rischi e la mappatura dei processi interni è conditio sine qua non al fine di adottare gli strumenti idonei a individuare e controllare le aree di attività maggiormente esposte al rischio.

In considerazione delle sfide che Roma Capitale dovrà affrontare per la realizzazione degli interventi del PNRR e del Giubileo, per i quali ampia attenzione dovrà essere riservata agli aspetti antifrode ed antiriciclaggio, la Giunta Capitolina, con la deliberazione n. 395 del 1/12/2022, ha istituito nell'ambito del Dipartimento Risorse Economiche, una Direzione dedicata denominata "Antiriciclaggio e controllo dei flussi finanziari", ritenendo opportuno prevedere la creazione di un presidio dirigenziale finalizzato all'attività di business intelligence, in grado di svolgere efficacemente funzioni di supporto alle Strutture nella fase istruttoria per l'individuazione delle operazioni sospette e di valutazione delle segnalazioni trasmesse; conseguentemente la funzione di Gestore è ora individuata nella persona del Direttore pro-tempore della "Direzione antiriciclaggio e controllo flussi finanziari" del sopra citato Dipartimento.

Al Gestore compete la ricezione delle s.o.s. da parte delle Strutture, la valutazione delle stesse e l'eventuale comunicazione alla UIF tramite i canali informatici predisposti da quest'ultima.

Il Gestore collabora con il RPCT e con il Direttore della Scuola di Formazione Capitolina per individuare i fabbisogni formativi in materia; relaziona semestralmente al RPCT sull'attività di segnalazione svolta.

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

In considerazione della rilevanza dell'attività negoziale della P.A., si ritiene opportuno dedicare preminente attenzione alla disamina delle misure di prevenzione della corruzione specificamente previste in materia di contratti pubblici, soprattutto alla luce dei complessi adempimenti volti alla puntuale attuazione degli obiettivi del PNRR, e delle criticità che possono scaturire a seguito delle recenti riforme che hanno interessato la disciplina pubblicistica in tema di appalti, attraverso l'introduzione di strumenti di semplificazione e di snellimento procedurale (D.L. 76/2020 e D.L. 77/2021).

Le previsioni legislative di semplificazione e di accelerazione nelle procedure di affidamento hanno lo scopo, esplicitato dal legislatore, di rilanciare gli investimenti pubblici a seguito del periodo di congelamento dovuto alla necessità di fronteggiare la crisi pandemica.

Le potenziali criticità che possono derivare dalla complessa e speciale disciplina generata dal combinato disposto dei citati provvedimenti, nelle diverse fasi delle procedure di affidamento, tanto negli appalti sopra soglia che in quelli sotto-soglia, sono stati analizzati ed evidenziati dall'A.N.AC. nel PNA 2022 (Delibera A.N.AC. n. 7/2023).

In aderenza allo schema utilizzato da A.N.AC nel citato Piano, si ritiene utile rappresentare, nella Tavola seguente e in via esemplificativa, gli eventi rischiosi potenzialmente generati dal novellato regime giuridico introdotto dalle singole norme dei decreti citati, rinviando all'allegato 3 della presente Sezione l'individuazione delle specifiche misure di prevenzione previste per l'area di rischio "affidamento lavori, servizi e forniture".

I rischi corruttivi e di cattiva amministrazione, che appaiono infatti amplificati a seguito dell'introduzione di una disciplina sostanzialmente derogatoria del regime ordinario, ma anche di modificazioni strutturali di alcuni istituti del Codice dei contratti (per es. il subappalto), possono riguardare le diverse fasi del ciclo dell'appalto.

Particolare rilevanza assumono le disposizioni di semplificazione, di cui al D.L. 77/2021, e la valutazione dei rischi conseguenti, sia in fase di affidamento che di esecuzione, per i contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR, PNC (Piano Nazionale Complementare) e fondi strutturali comunitari, al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi e il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi previsti.

RIFERIMENTI NORMATIVI	POSSIBILI EVENTI RISCHIOSI
<p>D.L. 76/2020 Art. 1 appalti sotto soglia</p> <ul style="list-style-type: none"> • co. 2 lett. a): affidamento diretto • co. 2 lett. b): procedura negoziata senza bando <p>Art. 2 appalti sopra soglia</p> <ul style="list-style-type: none"> • co. 3 procedura negoziata senza bando <p>D.L. 77/2021 Art. 48 co. 3 procedura negoziata senza bando</p> <p>Art. 53 procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto, in modo da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto/procedura negoziata 2. Affidamento diretto ricorrente al medesimo operatore economico della stessa tipologia di <i>Common procurement vocabulary (CPV)</i>, quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 139 mila euro. 3. mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare alle procedure negoziate e formulazione di inviti ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori 4. Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata senza bando, in assenza delle condizioni di estrema urgenza previste dalle norme 5. Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza. 6. Utilizzo improprio della procedura negoziata di cui all'art. 48 co. 3 del D.L. 77/2021 da parte della stazione appaltante, ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi o al fine di favorire un determinato operatore economico, oppure, nelle fattispecie di cui all'art. 53 del D.L. 77/2021, la carente programmazione pluriennale degli interventi può determinare l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici. <p>Inoltre, per gli affidamenti diretti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG A.N.AC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti. 2. Mancata rotazione degli incarichi di RUP.
<p>D.L. 76/2020 Art. 1 co. 3 Esclusione automatica offerte anomale nelle procedure aggiudicate al prezzo più basso anche qualora il numero delle offerte ammesse sia pari o superiore a cinque.</p> <p>D.L. 76/2020 Art. 2 co. 4 Procedure la cui determina a contrarre sia stata adottata entro il 31 dicembre 2021. Per queste la deroga continua a valere per le successive fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creazione di accordi tra imprese al solo fine di presentare offerte artificialmente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata. 1. Nella fase dell'esecuzione, possibile ricorso a variazioni contrattuali in assenza dei vincoli imposti dalle Direttive Quadro, con il rischio di comportamenti corruttivi per far conseguire all'impresa maggiori guadagni (art. 72 della direttiva 2014/24/UE e art. 64 della direttiva 2014/25/UE). 2. Esecuzione dell'appalto "non a regola d'arte" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali, al fine di favorire l'appaltatore 3. Esecuzione delle prestazioni contrattuali attraverso il ricorso ad un subappalto non autorizzato e configurazione del reato previsto dall'art. 21 della L. n. 646/1982
<p>D.L. 76/2020 Art. 4 co. 2 e 3 D.L. 77/2021 Art. 48 co.4</p> <p>Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche e per gli affidamenti PNRR, PNC e UE</p>	<p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario</p>
<p>D.L. 76/2020 Art. 6 Collegio consultivo tecnico</p>	<p>Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta</p>
<p>D.L. 77/2021 Art. 48 co. 5 Appalto integrato</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze. 2. Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. 3. Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.

<p>D.L. 77/2021 Art. 49 Subappalto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (fermo restando che, ai sensi dell'art. 105 del Codice, il contratto non può essere ceduto e non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate). 2. Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. 3. Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma. 4. Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto. 5. Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.
<p>D.L. 77/2021 Art. 50 co. 2 Poteri sostitutivi in fase di esecuzione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari. 2. Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi. 3. Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici
<p>D.L. 77/2021 Art. 50 co. 4 Premio di accelerazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. 2. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto. 3. Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione

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 una 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. 42 D.Lgs. 50/20156)².

Nel rinviare alla lett. D) del corrente paragrafo per la disciplina e le finalità del conflitto di interesse come misura di prevenzione specificatamente prevista per il personale dipendente, nell'ambito della contrattualistica pubblica l'attuazione di tale misura, oltre ad interessare, quali soggetti interni della stazione appaltante, il RUP e i componenti della Commissione di gara, compreso il segretario, impone ulteriori adempimenti da osservare che investono l'operatore economico, nei termini di seguito indicati:

² Secondo la giurisprudenza, consiste in quella "condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una pubblica amministrazione, lo svolgimento di una determinata attività sia affidato ad un funzionario che è contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione implichi necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico". (Cons. St., sez. cons. atti norm., 5 marzo 2019, n. 667).

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

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

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

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

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

Occorre sottolineare che 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 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.

Secondo il recente orientamento dell'Autorità (Delibera n. 63 del 8 febbraio 2023), frutto di un'interpretazione letterale-sistematica delle norme in tema di conflitto civilisticamente orientata (artt. 77-78 c.c.), la nozione di *parentela* rilevante ai sensi dell'art. 42 d.lgs. 50/2016 include i parenti fino al 6° grado, conseguendone un obbligo dichiarativo, ove il legame sussista.

- Patti d'integrità

Ulteriore strumento volto ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione dei contratti pubblici è il Patto d'integrità, introdotto come noto, 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.

Trattandosi di uno strumento di prevenzione fondamentale, già da diversi anni adottato da Roma Capitale, nel corso del 2022 si è reso necessario procedere ad una revisione del modello in uso dal 2015, al fine di aggiornare i contenuti rispetto al mutato quadro normativo, con particolare riguardo ai principi comunitari di cui alla Direttiva 2004/18/CE, e nello stesso tempo, tenendo in considerazione l'imminente attuazione degli interventi del PNRR.

All'esito di un processo di revisione conclusosi nel 2022, è stato definito un nuovo modello, che sarà operativo dal 2023 e riportato nell'all. 5 della presente Sezione di PIAO.

2.3.6) 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 e consentire, in tal modo, di apportare le modifiche necessarie.

Il sistema di monitoraggio complessivo per la verifica dell'attuazione delle misure e sulla idoneità delle stesse attuato da Roma Capitale si articola in due livelli:

▪ MONITORAGGIO DI PRIMO LIVELLO

Tale monitoraggio si basa sulla autovalutazione da parte dei Direttori/Referenti. Annualmente i medesimi trasmettono al RPCT una relazione recante il grado di attuazione delle misure programmate, la valutazione della loro efficacia, i punti di forza e di debolezza rilevati, proposte migliorative.

I Referenti dovranno, altresì, trasmettere al RPCT, secondo le tempistiche e le modalità esposte nell'allegato Cronoprogramma (all.4) i report relativi ai monitoraggi previsti per alcune misure specifiche.

▪ MONITORAGGIO DI SECONDO LIVELLO

Il monitoraggio di secondo livello compete al RPCT e si articola nelle seguenti verifiche:

- Verifica ordinaria sull'osservanza degli adempimenti previsti dalla presente sezione del PIAO;
- Verifica a campione sull'attinenza ai principi e criteri del Piano nonché sulle modalità di attuazione delle misure di prevenzione previste e adottate. Il campione sarà annualmente rappresentato da n. 6 Strutture, individuate tramite sorteggio.

Sono previsti ulteriori monitoraggi, finalizzati ad aver contezza di alcuni eventi cd. "sentinella", come di seguito specificati. Il RPCT si riserva, in sede di riesame periodico anche in corso d'anno, di dar luogo ad altri monitoraggi che impattino positivamente sulla strategia generale della prevenzione del rischio corruzione.

▪ CONTROLLO SULLE AUTOCERTIFICAZIONI

Le Pubbliche Amministrazioni, nei rapporti, a qualsiasi titolo, con cittadini e imprese sono tenute, ai sensi dell'art. 15 della Legge 183/2011 ad acquisire i dati in loro possesso in maniera diretta (art. 43 D.P.R. 445/2000), ovvero attraverso l'utilizzo dell'autocertificazione (art. 46) o della dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio (art. 47).

I controlli su tali dichiarazioni, oltre a rappresentare un'ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono finalizzati ad accertarne la veridicità al fine di evitare abusi in relazione all'ottenimento di benefici di qualsiasi specie. Tali abusi, infatti, oltre ad intaccare la credibilità dello strumento, potrebbero ripercuotersi sulla validità degli atti collegati nonché sull'efficacia dell'azione amministrativa.

Nell'ambito del potenziamento dei controlli sull'elusione/evasione fiscale, le Strutture di Roma Capitale assicureranno la verifica, nella misura minima del 50%, sulle autocertificazioni e dichiarazioni sostitutive, acquisite per ogni procedimento ricompreso nell'area di rischio inerente i "Provvedimenti *ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi e/o con effetto economico diretto ed immediato*".

Nei casi di ragionevole dubbio, i suddetti controlli potranno essere effettuati anche successivamente all'erogazione dei benefici, comunque denominati, per i quali le dichiarazioni sono state rese" (Cfr. art. 264 del D.L. 34 del 19/05/2020 - c.d. Decreto Rilancio).

Per quanto riguarda i procedimenti rientranti nell'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale", la competenza alle verifiche sulle dichiarazioni di cui ai citati articoli 46 e 47 è in capo al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, che provvederà a norma di legge e secondo le

indicazioni impartite dal Dipartimento Funzione Pubblica.

Per i procedimenti rientranti nelle altre aree di rischio, le verifiche potranno essere condotte a campione in misura proporzionale al rischio e all'entità del beneficio e, comunque, in misura non inferiore al 5%.

Le risultanze dei suddetti controlli dovranno essere comunicate al RPTCT, in via riepilogativa, secondo le modalità e le tempistiche indicate nell'allegato "Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi" (allegato4).

▪ **CONTROLLO SUI TEMPI PROCEDIMENTALI**

Come noto, il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento rappresenta un fondamentale "evento-sentinella" di un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa, tanto che rappresenta uno degli indicatori utilizzati da Roma Capitale per determinare il livello di rischio dei processi/procedimenti.

Il monitoraggio tradizionalmente attuato dall'Amministrazione prevede le informazioni che possono dar conto, in un'ottica non solo di prevenzione della corruzione ma di miglioramento dei tempi di risposta al cittadino (efficacia), sia dell'indice di tempestività sia della capacità di smaltimento di eventuali arretrati.

A tal fine, il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti che riguarda tutti i processi/procedimenti gestiti da Roma Capitale, ricadenti o meno nelle aree a rischio, è realizzato mediante un report trasmesso al RPCT contenente le seguenti informazioni:

- n. totale dei procedimenti avviati nel periodo di riferimento;
- n. dei procedimenti conclusi fuori termine e la loro percentuale sul totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- n. dei procedimenti non conclusi;
- n. dei procedimenti ancora non conclusi, avviati nelle annualità pregresse;
- l'individuazione dei procedimenti per i quali è stato sollecitato e poi svolto il potere sostitutivo a norma dell'art. 2 comma 9 bis legge 241/1990;
- le somme liquidate a titolo di indennizzo o di risarcimento per il ritardo del procedimento;
- breve descrizione delle cause del superamento dei tempi.

Il citato monitoraggio dovrà essere corredato da una relazione, da parte dei Direttori di Struttura, contenente informazioni relative all'individuazione dei settori critici dove si verificano frequenti violazioni del termine di conclusione, delle eventuali criticità di tipo normativo, organizzativo o di altra natura che non consentono il rispetto dei termini, degli interventi ritenuti necessari e di quelli, eventualmente, pianificati per eliminare le criticità; ciò consentirà al RPCT, anche nell'ambito del tavolo permanente dei Responsabili delle Sezioni del PIAO, di supportare le Strutture coinvolte nell'analisi dei fattori abilitanti e nella ricerca delle migliori soluzioni organizzative per risolvere le problematiche riscontrate.

Si evidenzia infine, che è opportuno che il tavolo permanente dei Responsabili delle Sezioni del PIAO definisca una proposta organizzativa per garantire l'allineamento della tassonomia presente nel Master e il termine dei processi / procedimenti amministrativi operati da Roma Capitale, con le altre banche dati dei procedimenti gestiti dall'Amministrazione, al fine di assicurare il valore pubblico derivante dalla tutela degli appartenenti alla comunità cittadina contro i ritardi degli Uffici Capitolini.

▪ **WHISTLEBLOWING**

La protezione del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti commessi nell'amministrazione di appartenenza, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo (c.d. *whistleblowing*), è considerata una delle misure centrali per la prevenzione e il contrasto di fenomeni corruttivi.

La relativa disciplina è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla Legge 190/2012, che ha novellato il Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001), inserendo l'articolo 54-bis, che

testualmente recita al co.1: " Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (omissis)".

In seguito alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" l'istituto del *whistleblowing* è stato ulteriormente potenziato, novellando il testo dell'art. 54 bis, mediante la previsione dell'irrogazione di sanzioni pecuniarie afflittive sia nei confronti di coloro che adottano misure ritorsive o discriminatorie in danno del dipendente che segnala illeciti, sia nei confronti del RPCT che non gestisce la segnalazione di illeciti, estendendo la tutela anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica ed altresì, riconoscendo la medesima tutela anche al dipendente di aziende private che effettua segnalazioni di attività illecite di cui sia venuto a conoscenza.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto le condotte riconducibili in astratto a reati contro la pubblica amministrazione nonché, in senso più ampio, le condotte che si concretizzano in comportamenti impropri, di *maladministration* in generale, finalizzati al perseguimento di un vantaggio personale o di terzi, comunque avulso rispetto alle finalità istituzionali proprie dell'amministrazione.

I termini e le modalità di presentazione delle segnalazioni, nonché i soggetti beneficiari della tutela normativa sono indicati dalla deliberazione A.N.AC. n. 469 del 9 giugno 2021.

Inoltre, in attuazione della Direttiva Ue n. 1937/2019, è intervenuta la Legge 4 agosto 2022, n. 127, (Legge di delegazione europea 2021), che all'art. 13 illustra i "Principi e criteri direttivi per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

In tal senso viene recepita la definizione comunitaria di *whistleblower*, che ne amplia la platea, fino ad includere tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione.

L'obiettivo dell'istituto in parola, ovvero di assicurare una protezione giuridica specifica a tutti coloro che, stante la posizione di vulnerabilità economica, possono potenzialmente ricevere ritorsioni per aver rivelato informazioni conosciute nell'ambito delle loro attività professionali, viene ora perseguito allargando ulteriormente la platea dei soggetti beneficiari della tutela normativa, a tutti coloro che hanno un accesso privilegiato a informazioni su violazioni che è nell'interesse pubblico segnalare, e che sono a rischio di ritorsioni in caso di segnalazione, prescindendo quindi dal carattere remunerativo della prestazione resa dal segnalante (ricomprendendo per esempio i tirocinanti e i volontari, i soggetti il cui rapporto di lavoro è terminato, nonché i candidati ad una posizione lavorativa che abbiano acquisito informazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale).

Roma Capitale si è dotata, sin dal 2015, di un'apposita piattaforma informatica, che garantisce l'anonimato del segnalante.

Il RPCT, coadiuvato dal dipendente individuato quale custode dell'identità del segnalante, valutata l'ammissibilità della segnalazione, avvia la dovuta istruttoria interna sui fatti e/o sulle condotte denunciate.

All'esito dell'istruttoria condotta il RPCT, qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione motivata, dandone comunicazione al whistleblower;

qualora, viceversa, ravvisi il fumus di fondatezza, il RPCT provvederà a darne informativa agli organi preposti, interni e/o esterni, per il seguito di competenza dei medesimi.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso documentale e generalizzato.

▪ **SEGNALAZIONI DI CONDOTTE CONTRARIE ALL'ETICA E ALLE NORME COMPORTAMENTALI DEL DIPENDENTE**

Il RPCT di Roma Capitale istruisce, similmente a quelle pervenute tramite piattaforma (riservata ai dipendenti), le segnalazioni presentate al medesimo da cittadini comuni, anche in forma anonima e con qualsiasi mezzo trasmesse, per denunciare episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi, nonché comportamenti scorretti o illeciti posti in essere da dipendenti dell'amministrazione.

Dopo una fase di sperimentazione avviata nel 2022, a partire dall'anno 2023 si intende dedicare particolare attenzione a tali forme di denuncia di episodi di cattiva amministrazione, che pervengono a tutte le Strutture dell'Ente, al fine di agevolare l'emersione di fenomeni altrimenti silenti e indurre ad un ascolto responsabile della cittadinanza tutti i Referenti.

Si istituisce, pertanto, uno specifico monitoraggio, da attuare secondo le modalità e le tempistiche riportate nel "*Cronoprogramma delle attività e di monitoraggi*" (all.4), delle segnalazioni trasmesse alle strutture nel corso dell'anno, circoscritto a quelle aventi ad oggetto comportamenti illeciti dei dipendenti, ovvero adottati in spregio dell'etica comportamentale alla quale la condotta del dipendente pubblico deve essere improntata.

A tal fine le Strutture, destinatarie delle segnalazioni, trasmetteranno i relativi dati al RPCT, avendo cura di evidenziare l'ambito lavorativo nel quale opera il dipendente segnalato, specificando il processo/procedimento cui è preposto e indicando la qualifica professionale di appartenenza.

La rilevazione di tali elementi è di fondamentale ausilio ai fini della valutazione del rischio dei vari processi/procedimenti.

2.3.7) Trasparenza

A) Flussi informativi per le pubblicazioni e novità normative 2022

▪ **DEFINIZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DOCUMENTI NELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DEL SITO ISTITUZIONALE**

Come previsto dal Decreto Trasparenza (art. 10), nella tabella ricognitiva contenuta nell'Allegato 6 del presente Sezione sono indicati i Direttori/Responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati soggetti a pubblicazione obbligatoria nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale (c.d. Flussi informativi).

All'interno della tabella sono indicate, altresì, la durata e le tempistiche di aggiornamento dei relativi contenuti nonché le modalità di monitoraggio dei differenti obblighi di pubblicazione da applicare nei confronti delle diverse Strutture di Roma Capitale.

Come segnalato in più occasioni dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) e da ultimo nel P.N.A. 2022/2024, 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, quindi, su due livelli:

- Un I° livello necessariamente attribuito ai Direttori apicali che agiscono in qualità di Referenti per l'attuazione del P.T.P.C.T. e, nel caso specifico, di Responsabili della pubblicazione.
Tale tipologia di monitoraggio si svolge all'interno delle Strutture che producono e/o pubblicano il dato/documento/informazione assicurando al RPCT (ed agli organi di controllo) la completezza e l'aggiornamento dei contenuti, attraverso una formale attestazione che può avere cadenza annuale, semestrale o trimestrale.
- Un II° livello in capo al RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto o da altre Strutture appositamente individuate nel PTPCT per specifici obblighi che richiedono trasversalità e coordinamento operativo.
Tale tipologia di monitoraggio è svolta dalla struttura di supporto del RPCT, attraverso specifiche verifiche calendarizzate nel PTPCT e da ulteriori verifiche a campione sull'avvenuta pubblicazione dei dati che possono essere attivate anche su segnalazione degli stakeholder e dall'*Authority*.

Al fine di assicurare la trasparenza ed una responsabilizzazione diffusa, pertanto, il sistema di monitoraggio si fonda sul principio dell'*accountability* sia degli organi centrali che di quelli periferici ove, ragionevolmente, l'azione amministrativa si svolge attraverso una permanente attività procedimentale.

Considerata la particolare autonomia e indipendenza assicurata dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi ad alcune articolazioni dell'Ente ed in ragione della migliore gestione organizzativa degli adempimenti, i Responsabili della pubblicazione, rispetto alle Strutture Capitoline, sono così stabiliti:

Gabinetto del Sindaco: Il Vice Capo di Gabinetto vicario o, in mancanza di funzioni dirigenziali e poteri gestionali, il Direttore della I Direzione della Struttura.

Segretariato Generale: Il Vice Segretario Generale vicario e, per le pubblicazioni di rispettiva competenza, i Direttori delle singole Direzioni in cui si articola il Segretariato Generale, secondo le attribuzioni di responsabilità previste nell'Allegato 6 della presente sezione.

Direzione Generale: Il Direttore Generale.

Corpo di Polizia Locale: Il Comandante del Corpo di Polizia Locale.

Nell'ambito dei flussi informativi, la Struttura responsabile della pubblicazione dei dati / informazioni / documenti coincide, di norma, con quella responsabile della elaborazione/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 il supporto della Direzione Controlli di Legittimità e regolarità amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione del Segretariato Generale.

I flussi informativi sono stabiliti annualmente dal RPCT, tenendo conto delle osservazioni pervenute dagli Uffici a seguito della consultazione interna e di ogni altro contributo, finalizzato al miglioramento ed all'ottimizzazione delle risorse impegnate nelle attività di ricerca e pubblicazione dei contenuti.

Con riferimento alla necessità di periodica revisione ed aggiornamento delle schede descrittive dei procedimenti amministrativi - prevista dall'art. 35 del Decreto Trasparenza - l'ordinaria attività di coordinamento giuridico e di indirizzo operativo alle Strutture è attribuita alla Direzione Supporto Giuridico-Amministrativo agli Organi e all'Amministrazione del Segretariato Generale (per le Strutture centrali) ed al Dipartimento Decentramento, Servizi e Città in 15 minuti (per le Strutture Municipali).

▪ **FLUSSI INFORMATIVI E RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVE COLLEGATE ALLE PUBBLICAZIONI DELLA SOTTOSEZIONE "ENTI CONTROLLATI" DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE (ART. 22 DEL D.LGS. N. 33/2013)**

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, costituiti, vigilati o finanziati o per i quali l'Amministrazione abbia poteri di nomina degli amministratori;
- b) **tutte le società**, controllate o anche soltanto partecipate;
- c) **tutti gli enti di diritto privato**, comunque denominati, costituiti o vigilati o comunque, nei quali siano riconosciuti all'Amministrazione poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

In ragione della rilevanza che l'Autorità riserva all'attività di controllo rispetto alle molteplici realtà pubbliche e private che ruotano intorno all'Amministrazione, particolare attenzione è riservata all'attività di pubblicazione obbligatoria dei dati che tali organismi - secondo l'ambito soggettivo di applicazione di cui all'art. 2 *bis* -debbono assicurare all'interno dei rispettivi siti istituzionali, nonché ai numerosi dati/informazioni/documenti che gli stessi Enti debbono comunicare all'Amministrazione Capitolina, al fine di adempiere all'art. 22 del Decreto Trasparenza.

Conformemente al quadro normativo delineato ed ai contenuti prescritti dall'Allegato 1) Delibera A.N.AC n. 1310/2016, quale tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione, sin dal 2013 l'Amministrazione Capitolina pubblica nella sottosezione Enti controllati di AT, per ciascun Ente, i dati relativi:

- alla ragione sociale;
- alla misura della eventuale partecipazione dell'Amministrazione;
- alla durata dell'impegno;
- all'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'Amministrazione;
- al numero dei rappresentanti dell'Amministrazione negli organi di governo;
- al trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante;
- ai risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari;
- agli incarichi di amministratore dell'Ente e il relativo trattamento economico complessivo.

In considerazione della complessità, anche organizzativa, che caratterizza l'azione amministrativa di Roma Capitale, il flusso informativo concernente la sottosezione Enti controllati, come rappresentato nel citato all.6, prevede l'attribuzione in capo al Dipartimento Partecipate dell'onere di pubblicazione, in forma tabellare e coordinata, dei contenuti previsti dal Decreto Trasparenza (art. 22) per tutti gli Enti controllati/partecipati/vigilati rientranti nell'ambito di applicazione della norma, nonché delle collegate rappresentazioni grafiche.

Con particolare riferimento all'attività di elaborazione/trasmissione e pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei dati obbligatori appartenenti a tutte le realtà del c.d. **Gruppo Roma Capitale**, l'adempimento è posto in capo al Dipartimento Partecipate che ne cura, altresì, la collegata attività di impulso e vigilanza.

Per gli Enti posti al di fuori del Gruppo Roma Capitale, l'elaborazione e trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria compete alle Strutture Capitoline che, a valle di un'attività di ricognizione (annuale), acquisiscono e verificano i dati degli Enti Pubblici e Privati che le stesse Strutture istituiscono, vigilano e/o finanziano o nei confronti dei quali l'Amministrazione ha poteri di nomina degli amministratori, dei vertici o dei componenti degli organi.

Al Dipartimento Partecipate spetta la somministrazione di appositi *format* per la raccolta dei dati / informazioni / documenti, onde assicurare la necessaria qualità e uniformità contenutistica sul sito istituzionale.

Analogamente all'attività di vigilanza ed impulso svolta sugli Enti rientranti nel Gruppo Roma Capitale da parte del Dipartimento Partecipate, la medesima attività è svolta da alcune Strutture

Capitoline nei confronti degli Enti di propria competenza, attraverso un'analisi, valutazione e verifica sulla completezza e coerenza dei dati comunicati dagli Enti stessi per la successiva attività di pubblicazione.

Nella seguente tabella si individuano le Strutture Capitoline, coinvolte nel flusso informativo relativo alla sottosezione "Enti controllati":

	Enti di diritto privato controllati
	- Fondazione Angelo Frammartino Onlus, Giovanni Battista Baroni Onlus, Museo della Shoah Onlus, Gabriele Sandri
	Enti pubblici vigilati
Gabinetto del Sindaco	<ul style="list-style-type: none"> - Consorzio per lo Sviluppo Industriale Roma Latina - Convitto nazionale Vittorio Emanuele II - Istituto Leonarda Vaccari per la rieducazione dei fanciulli minorati psico-fisici - IPAB Centro Regionale S. Alessio - Margherita di Savoia per i ciechi - IPAB Fondazione Nicolò Piccolomini - IPAB Istituti Riuniti di Assistenza Sociale - IPAB Istituti Santa Maria in Aquiro di Roma - IPAB Istituto Romano di San Michele - IPAB Istituto Sacra Famiglia - IPAB "Istituto Santa Margherita" di Roma - IPAB Opera Pia Asilo Savoia per l'Infanzia Abbandonata di Roma - IPAB Opera Pia - Casa di riposo "Nicola Calestrini" - IPAB per l'Assistenza all'Infanzia - Asilo d'infanzia Umberto I - Opera San Vincenzo de' Paoli - Società degli Asili d'infanzia - IPAB Pio Sodalizio dei Fornai di Roma - Museo storico della Liberazione Ente di diritto pubblico istituito ai sensi della L. 14 aprile 1957, n. 277 - Istituto di Previdenza e Assistenza per i dipendenti di Roma Capitale - IPA
Dipartimento Attività Culturali	<ul style="list-style-type: none"> - Associazione Teatro di Roma - Fondazioni: Accademia Nazionale di Santa Cecilia, Film Commission di Roma delle Province e del Lazio, RomaEuropa Arte e Cultura e Teatro dell'Opera di Roma - 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
	<ul style="list-style-type: none"> - ATAC S.p.A. - AMA S.p.A. - Risorse per Roma S.p.A. - Aequa Roma S.p.A. - Roma Servizi per la Mobilità S.r.l. - Roma Metropolitane S.r.l. in liquidazione - Investimenti S.p.A. - Centro Agroalimentare Roma (C.A.R.) S.c.p.A. - EUR S.p.A. - Zètema Progetto Cultura S.r.l.
	Enti pubblici vigilati
	<ul style="list-style-type: none"> - Aziende Speciali: Farmacap e Palaexpò - Azienda Comunale Centrale del latte di Roma in liquidazione - A.C.C.L.R in liquidazione - Istituzioni: Sistema delle Biblioteche Centri Culturali - Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze
	Enti di diritto privato controllati
	<ul style="list-style-type: none"> - Fondazioni: Bioparco di Roma, Mondo Digitale, Musica per Roma, Roma Solidale Onlus, Cinema per Roma - Roma Energia in liquidazione Le Assicurazioni di Roma

Dip.to Coord.to Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	- Consorzi Stradali
Sovrintendenza Capitolina	- Fondazione "La Quadriennale di Roma"

Nella Tabella A) gli Enti sono aggregati secondo quanto previsto dall'art. 22 del Decreto Trasparenza, che distingue gli **Enti Vigilati** in:

- a) **Enti Pubblici**, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati dalla amministrazione medesima;
- b) **Società Partecipate**, di cui l'Amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione, anche minoritaria;
- c) **Enti di diritto privato**, comunque denominati, in controllo dell'Amministrazione.

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.

▪ **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).

L'Autorità ha già da tempo fornito un'elencazione dei dati, atti e informazioni da pubblicare ai sensi dell'art. 29 del Codice Appalti, la cui tassonomia è espressamente declinata all'interno dell'Allegato 1) alla Delibera A.N.AC n. 1310/2016, c.d. *Tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione*.

Le modiche normative intervenute dall'adozione della citata Delibera A.N.AC (2016) unitamente ai più recenti orientamenti dei giudici amministrativi, investiti dalle questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara, hanno reso necessaria una revisione della tabella ricognitiva relativamente ai contenuti della sottosezione Bandi di Gara e Contratti di AT.

Nell'Allegato 9) del recente PNA 2022, infatti, l'Autorità ha ridisegnato la citata sottosezione includendo nuovi contenuti da pubblicare e rimuovendo i contenuti abrogati da norme successive concernenti la contrattualistica pubblica.

Tale nuova elencazione, compresi i contenuti collegati ai progetti del PNRR, è stata già integralmente recepita nell'Allegato 6 della presente Sezione che, da un punto di vista redazionale, non comporta particolari modifiche alle attuali pagine *web* in quanto dal 2021 la modalità di rappresentazione ed i collegati obblighi di pubblicazione sugli appalti, sono assicurati dalla piattaforma S.U.A.F.F (Sistema Unico degli Affidamenti) liberamente consultabile da tutti i cittadini-utenti.

La responsabilità di pubblicazione delle informazioni, dei documenti e dei dati relativi ai progetti finanziati con i fondi del PNRR è attribuita, per competenza e secondo i flussi informativi stabiliti dal citato allegato 6 al Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR - appositamente istituito - che li organizzerà all'interno delle proprie pagine *web* in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino, nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dei progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti ed ai finanziamenti dell'Unione Europea.

Sulle relative pagine, inoltre, si darà attuazione all'art. 48, comma 3 del D.L. 77/2021 con l'evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (ex. artt. 63 e 125 del Codice Appalti) alle quali stazioni appaltanti ricorrono *“per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante”* e quando l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie *“può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea”*.

Le attività di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi di tutte le linee di investimento afferenti al PNRR saranno effettuate tramite il sistema sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato (ReGiS) e centralizzate presso il citato Dipartimento.

Tale sistema - previsto dalla Legge di Bilancio 2021 e dal DPCM 15 settembre 2021 – rappresenta la modalità unica attraverso cui le Amministrazioni centrali e territoriali, gli uffici e le strutture coinvolte nell'attuazione adempiono agli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In tale contesto, la Città Metropolitana e Roma Capitale hanno attivato le procedure per dotarsi di una piattaforma informatica di Gestione e Monitoraggio Fondi (GMF), attraverso il quale poter dialogare con il sistema ReGiS e gestire programmi e progetti finanziati da fondi PNRR, potendone monitorare gli stati di avanzamento fisico (inteso come amministrativo-procedurale) ed economico-finanziario.

Sarà cura del Dipartimento PNRR, pertanto, garantire il controllo di dati e documenti inerenti ai progetti finanziati nonché il loro corretto caricamento su ReGiS assicurando - attraverso la piattaforma GMF - informazioni aggregate e reportistica dei dati, consentendone anche la loro conservazione

B) Azioni e misure interne a supporto degli obblighi di pubblicazione

▪ LA VIGILANZA COLLABORATIVA

Al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni ed aumentare il tasso di adempimento da parte delle Strutture, anche nel corso dell'annualità 2023 l'ordinaria attività di impulso e monitoraggio nei confronti delle Strutture 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 dell'attività di vigilanza del Responsabile della Trasparenza e delle conseguenze relative ai mancati adempimenti.

▪ ATTIVITÀ FORMATIVA PERMANENTE IN MATERIA DI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Prosegue anche nell'anno 2023 il percorso formativo in materia di trasparenza amministrativa, destinato ai dipendenti dell'Amministrazione e condotto dal personale incardinato nell'omonimo Servizi, incaricato con apposito provvedimento dirigenziale.

La formazione interna continuerà ad essere indirizzata prioritariamente ai *sub*-referenti per la trasparenza, al fine di potenziarne le conoscenze e le competenze nonché valorizzarne la figura all'interno delle Strutture Capitoline.

Salvo diverse esigenze delle Strutture, gli incontri si svolgeranno a distanza attraverso l'utilizzo della piattaforma di *Microsoft Teams* all'interno del quale il *Team "Servizio Trasparenza di Roma Capitale"* assicurerà l'esigenza formativa del personale.

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

Questa metodologia, fondata su incontri mirati, si è rivelata maggiormente funzionale al trasferimento continuo di conoscenze in materia nei confronti del personale, soggetto spesso ad avvicendati, sviluppando competenze esclusive in materia utili anche al miglioramento dei servizi erogati ai cittadini.

All'attività formativa permanente, si affianca la quotidiana attività di supporto ai dipendenti attraverso un'apposita casella di posta elettronica interna, utilizzata per il rilascio di pareri, chiarimenti o informazioni sia sugli adempimenti di pubblicazione obbligatoria che nell'attuazione dell'istituto dell'accesso civico.

▪ **REGISTRO DEGLI ACCESSI (PUBBLICAZIONE SEMESTRALE)**

La pubblicazione semestrale del Registro degli Accessi (di seguito Registro) in Amministrazione Trasparente sottosezione *Altri contenuti/Accesso Civico*, rappresenta una raccolta organizzata delle istanze di accesso documentale e civico pervenute ed evase da tutte le Strutture Capitoline nel periodo di riferimento.

Dal 2019 si è positivamente conclusa l'informatizzazione del Registro, con un'importante implementazione dell'applicativo che ha consentito di pubblicare in forma anonimizzata il dato relativo all'oggetto delle istanze che spesso, soprattutto per quelle telematiche, può contenere elementi personali anche di natura sensibile o giudiziaria (*dati anagrafici, dati che rivelano stati di salute, nominativi collegati ad esposti/denunce etc.*).

Le istanze sono gestite e monitorate attraverso un apposito applicativo che, a seguito degli interventi manutentivi effettuati sulla piattaforma, consente l'estrazione automatica di un *report*, pubblicato semestralmente dalla Direzione di supporto al RCPT, nel quale sono inclusi i seguenti campi:

- Tipo Accesso (*documentale, civico semplice o generalizzato*)
- Data della richiesta (data di presentazione dell'istanza)
- Tipologia del richiedente (Persona fisica o giuridica)
- Tipologia della richiesta (dati, documenti o informazioni)
- Oggetto (oggetto *dell'istanza anonimizzato*)
- Controinteressati (*presenza di controinteressati*)
- Esito (Accoglimento, rigetto, differimento, diniego, inammissibilità)
- Data esito (data della decisione).

L'utilizzo dell'applicativo, oltre a semplificare il controllo interno sull'andamento delle istanze e sull'attività dei responsabili di procedimento, ai quali le istanze sono assegnate per l'istruttoria, rappresenta la più efficace e tempestiva forma di vigilanza del Responsabile della Trasparenza in materia di accesso civico cui debbono concorrere tutte le Strutture Capitoline e che consente - anche localmente attraverso apposite statistiche - di monitorare in tempo reale una serie di importanti elementi tra cui:

- la consistenza numerica ed il trend delle istanze ricevute;
- i tempi medi di risposta della Struttura, utili ai fini del miglioramento della performance;
- la percentuale di inadempimenti collegati al mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- la rilevazione degli esiti delle istanze (accoglimenti, rigetti e differimenti);
- le tematiche sulle quali si è maggiormente concentrato l'interesse dei richiedenti.

C) Rendicontazione obiettivi 2022, esiti dei monitoraggi 2022

▪ OBIETTIVI CONCLUSI NEL 2022

Relativamente agli obiettivi declinati per l'annualità 2022, la cui pianificazione è contenuta nell'Allegato n. 4 del precedente PTPCT 2022/2024, si riporta nella seguente tabella il grado di raggiungimento con la sola fase conclusiva dell'obiettivo e la relativa scadenza.

Macro attività	Micro attività	Ultima fase	Scadenza	Prodotto Finito	% raggiungimento
Interventi Trasparenza	Trasparenza nella rendicontazione dei proventi relativi alle violazioni al Codice della Strada	Popolamento della sotto-sezione di riferimento	30/11/2022	Attestazione avvenuta pubblicazione	100%
Macro attività	Micro attività	Ultima fase	Scadenza	Prodotto Finito	% raggiungimento
Interventi Trasparenza	Trasparenza nell'utilizzo delle autovetture di servizio dell'Amministrazione	Popolamento della sotto-sezione di riferimento	30/10/2022	Attestazione avvenuta pubblicazione	100%

Le attività pianificate per la realizzazione dei due obiettivi si sono concluse positivamente e le Strutture Responsabili della pubblicazione hanno provveduto al popolamento della sottosezione di riferimento attestando l'avvenuta pubblicazione di quanto previsto.

Tali sottosezioni saranno aggiornate annualmente sino al perdurare dell'obbligo previsto dalla legge.

▪ ESITI DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO/VIGILANZA 2022

In ragione della complessità organizzativa e del volume dell'attività amministrativa svolta da Roma Capitale, rimane confermata una modalità di vigilanza differenziata per ciascun obbligo informativo ed articolata su due livelli:

- **I° Livello** - Attestazioni di avvenuta pubblicazione da parte dei Direttori/Responsabili dei flussi informativi;

- **II° Livello** - Monitoraggi calendarizzati e Verifiche di avvenuta pubblicazione da parte del RPCT (a campione o su segnalazione di soggetti privati/pubblici/Authority).

Per le attestazioni di competenza dei Direttori/Responsabili dei flussi informativi e per i monitoraggi calendarizzati, nell'allegato 6 sono indicati termini, scadenze e frequenze di aggiornamento.

In ordine alla vigilanza sugli obblighi di pubblicazione, tuttavia, il Responsabile della Trasparenza 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 o calendarizzate al fine di assicurare la qualità, la completezza ed il costante aggiornamento dei contenuti di Amministrazione Trasparente.

Nell'esercizio dei doveri di controllo riconosciuti al Responsabile della Trasparenza, la DCTA ha effettuato nell'annualità 2022, in coerenza con la calendarizzazione prevista dall'allegato 8) del precedente P.T.P.C.T., i seguenti monitoraggi:

Sottosezione livello 1	Forma di vigilanza di II livello
<p>Bilanci</p> <p><i>"Relazione sull'utilizzo e destinazione dei proventi relativi alle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le violazioni del Codice della Strada"</i></p>	Monitoraggio alla data del 30.11.2022
<p>Altri Contenuti / Dati Ulteriori</p> <p><i>"Trasparenza sull'utilizzo delle auto di servizio"</i></p>	Monitoraggio alla data del 15.11.2022

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 2023**

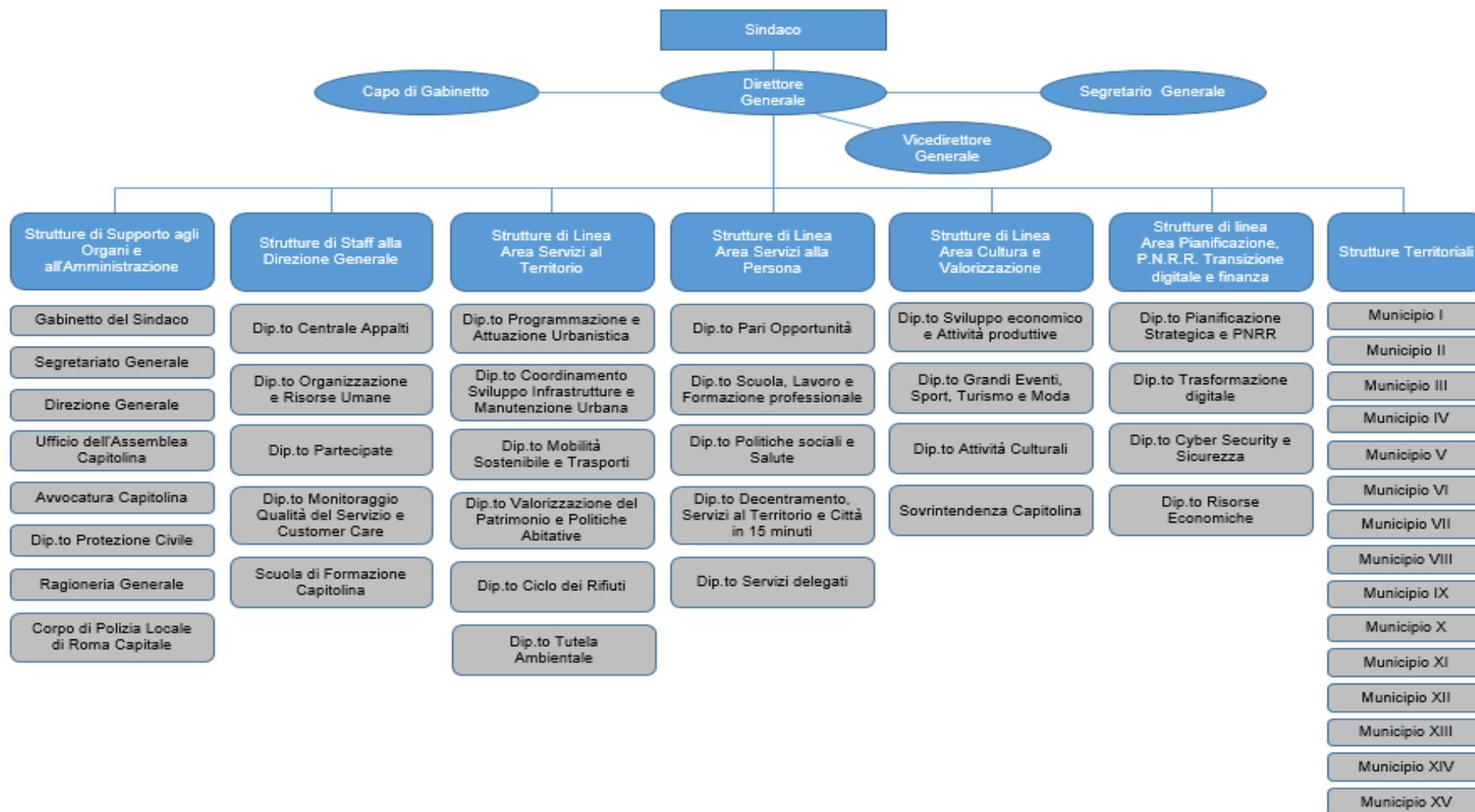
Per il 2023 gli obblighi di pubblicazione soggetti a vigilanza calendarizzata saranno i seguenti, secondo le indicazioni fornite dall'A.N.AC nell'ambito del più recente PNA:

Sottosezione livello 1	Forma di vigilanza di II livello
Pagamenti dell'Amministrazione <i>"Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari" - (art.4bis, c. 2, D. lgs 33/2013)"</i>	Monitoraggio alla data del 15.09.2023
Personale – Dotazione organica <i>"Costo personale tempo indeterminato"</i> <i>(art. 16, c. 2, D. lgs 33/2013)</i>	Monitoraggio alla data del 30.11.2023
Personale – Personale non a tempo indeterminato <i>"Costo personale non a tempo indeterminato"</i> <i>(art. 17, c. 2, D. lgs 33/2013)</i>	Monitoraggio alla data del 30.11.2023

SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano

3.1) Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina, in fase di consolidamento, è quello definito da ultimo dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 395 del 1 dicembre 2022 *“Modifiche e integrazioni all’assetto della Macrostruttura Capitolina e al Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale approvata con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 395 del 1 dicembre 2022 e ss.mm.ii”*, di seguito rappresentato:



L'attuale macrostruttura è il frutto di un processo di adeguamento, avviato con la citata DGC/306 di dicembre 2021 che ha subito nel corso del 2022 altre modifiche, fino agli interventi adottati con la DGC/395 di dicembre 2022.

Tra le modifiche intervenute di recente la più rilevante è senza dubbio l'istituzione, nell'ambito del Gabinetto del Sindaco, dell'*Ufficio Speciale del Commissario Straordinario per il Giubileo 2025*, avvenuta con Ordinanza del Sindaco n. 151 del 26 agosto 2022.

L'istituzione del predetto Ufficio costituisce l'ultimo atto formale di un percorso avviato con il decreto del Presidente della Repubblica del 4 febbraio 2022, che ha nominato il Sindaco di Roma, Roberto Gualtieri, quale Commissario Straordinario al fine di assicurare gli interventi funzionali alle celebrazioni del Giubileo della Chiesa Cattolica per il 2025 nell'ambito del territorio di Roma Capitale.

Il Commissario Straordinario vede, tra i suoi compiti, quello di predisporre la proposta di programma dettagliato degli interventi connessi alle celebrazioni, operando anche a mezzo di ordinanza per l'esercizio delle funzioni di cui è titolare, oltre a coordinare la realizzazione degli interventi ricompresi nel programma citato, nonché di quelli funzionali all'accoglienza ed alle celebrazioni medesime.

Le funzioni del Commissario si sono successivamente ampliate per effetto dell'atto del 27 maggio 2022 con il quale il Ministero del Turismo ha delegato al Commissario Straordinario per il Giubileo, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la stipula degli accordi con i soggetti attuatori e, di conseguenza, la fase attuativa del programma degli investimenti, di cui al Decreto 6 agosto 2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Misura M1C3 - 4.3 "Caput Mundi - Next Generation EU per grandi eventi turistici", affidando, in particolare, al Commissario:

- il coordinamento della fase attuativa, la vigilanza sugli interventi ed il monitoraggio dello svolgimento;
- l'attivazione di poteri sostitutivi in caso di criticità realizzative;
- la trasmissione, avvalendosi del sistema informativo, di tutti i dati, documenti e informazioni necessari per l'adempimento degli obblighi;
- la gestione finanziaria in favore dei soggetti attuatori sulla base delle risorse messe a disposizione, con obbligo della trasmissione al Ministero della documentazione giustificativa a supporto.

Al fine di adempiere ai predetti compiti è previsto dalla cornice normativa vigente che il Commissario Straordinario possa avvalersi di una struttura di supporto sulla base di apposite convenzioni stipulate con le Amministrazioni Pubbliche.

Pertanto, in considerazione dei reciproci interessi dell'Amministrazione di Roma Capitale e della gestione commissariale per il Giubileo, in ordine alla tempestiva, efficiente ed efficace organizzazione dell'evento di rilevanza mondiale, con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 270 del 29 luglio 2022 è stata autorizzata la stipula di un protocollo di intesa, tra Roma Capitale ed il Commissario Straordinario per il Giubileo della Chiesa Cattolica del 2025, diretto a costituire l'ufficio di supporto.

In coerenza con il protocollo di cui sopra, è stato costituito con la citata Ordinanza n. 151/2022 l'Ufficio di Scopo, prevedendo le seguenti funzioni:

- a) la predisposizione della proposta di programma dettagliato degli interventi connessi alle celebrazioni del Giubileo 2025, operando anche a mezzo di ordinanza del Commissario per l'esercizio delle funzioni;
- b) coordinamento della realizzazione degli interventi ricompresi nel programma, nonché di quelli funzionali all'accoglienza ed alle celebrazioni medesime;
- c) nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Misura M1C3 - 4.3 "Caput Mundi – Next Generation EU per grandi eventi turistici, stipula degli accordi con i soggetti attuatori ed attuazione del programma degli investimenti.

Con l'ultimo provvedimento, la DGC n. 395 del 1 dicembre 2022 sono state apportate altre rilevanti modifiche alla macrostruttura capitolina:

- con riferimento all'organizzazione della Direzione Generale, è stato superato il modello di articolazione in vicedirezioni generali tematiche, prevedendo la nomina di un unico Vicedirettore con funzioni vicarie del Direttore Generale;
- nell'ambito della Direzione Consolidato e Controllo Contabile delle Partecipate della Ragioneria Generale, alla luce dell'avvio dei Progetti connessi al PNRR è stato istituito un Ufficio di scopo nel quale incardinare tutte le attività di vigilanza e controllo finanziario e contabile delle procedure connesse al PNRR e agli altri Progetti strategici, al fine di garantire la dovuta tempestività degli adempimenti conseguenti;
- sono state poste le basi per l'istituzione nell'organizzazione dell'Ente di un presidio dirigenziale finalizzato all'attività di business intelligence, in linea con quanto previsto dal vigente PTPCT, in grado di svolgere efficacemente funzioni di supporto alle strutture capitoline nella fase istruttoria su operazioni sospette e di valutazione delle segnalazioni trasmesse, in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio dei proventi da attività criminose;
- in vista del prossimo evento giubilare è stato istituito, nell'ambito del Gabinetto del Sindaco, l'Ufficio di Scopo sicurezza stradale e criticità della mobilità, con funzioni di presidio specifico su problematiche concernenti la sicurezza stradale cittadina e della mobilità che risultano acute in occasioni di particolari eventi, grazie ad un approccio multidisciplinare ed integrato degli interventi da porre in essere. La Collocazione dell'Ufficio nel Gabinetto del Sindaco è dovuta a evidenti ragioni di rilevanza e per la stretta interconnessione con l'evento giubilare;
- l'attività di Governance degli Enti partecipati di Roma capitale, interessati da un'ampia azione di razionalizzazione in continua evoluzione, unita alla complessità dell'esercizio del potere di nomina, designazione e revoca dei rappresentanti dell'Ente presso tali Organismi, ha determinato l'opportunità di istituire nell'ambito del Gabinetto del Sindaco, un'Unità organizzativa preposta all'esercizio delle funzioni di supporto strategico in raccordo istituzionale con il Dipartimento Partecipate e la Ragioneria Generale;
- la materia della gestione dei rifiuti, interessata da importanti sviluppi gestionali ha reso inoltre opportuno ampliare la mission del Dipartimento Ciclo dei Rifiuti includendo le competenze in materia di prevenzione e risanamento dagli inquinamenti e di risanamento ambientale.

A corollario della descritta revisione della macrostruttura capitolina è stato aggiornato il **funzionigramma di Roma Capitale** (Allegato alla sezione 3.1), al fine di definire con chiarezza e senza possibilità di potenziali sovrapposizioni le competenze delle Strutture alla luce della modifica organizzativa e delle nuove funzioni afferenti alle neonate strutture.

In coerenza con le indicazioni fornite dal funzionigramma, sono stati adottati tutti gli atti necessari per la nuova microstruttura organizzativa.

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

- l'individuazione dei profili di rischio connessi a tutti i processi / procedimenti capitolini;
- il censimento delle responsabilità in materia di trattamento dei dati connessi ai medesimi processi / procedimenti;
- l'individuazione, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro delle strutture capitoline, dei processi o procedimenti espletabili mediante lavoro da remoto e di quelli che, diversamente, richiedono la presenza fisica del dipendente;
- La standardizzazione dei processi / procedimenti trasversali a tutte le strutture capitoline;
- La definizione del Piano di Classificazione Unico di Roma Capitale propedeutico all'avvio del collegamento del piano medesimo con il Master dei procedimenti/processi dell'Ente.

3.2) Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno di Roma Capitale.

3.2.1) Il quadro normativo

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

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

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

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

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

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

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

il presidio fisso degli sportelli al pubblico presso gli uffici.

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

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

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

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

Le Linee Guida, nell'indicare questo percorso come opportuno (sebbene non obbligatorio), riconoscono la mancanza di un quadro normativo di riferimento utile all'adeguamento dei contratti collettivi di lavoro che, alla data odierna, non permettono l'evoluzione e l'aggiornamento di istituti complessi, come ad esempio quelli relativi ai permessi o al computo degli straordinari in un regime ormai consolidato di **lavoro ibrido**.

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

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

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

3.2.2) Livello di attuazione

Il PIAO di Roma Capitale 2022 – 2024 è stato approvato dalla Giunta Capitolina con deliberazione n. 221 del 24 giugno 2022.

Il POLA, contenuto nel suddetto PIAO alla Sezione 3.2 esponeva enunciazioni di principio dal momento che era in corso il tavolo tecnico di confronto tra l'Amministrazione Capitolina e le OO.SS. previsto dalle linee guida in materia di POLA adottate con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica, anche al fine di tener conto del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali che di lì a poco sarebbe stato sottoscritto dalle parti sociali, i cui contenuti avrebbero introdotto importanti innovazioni in materia di lavoro a distanza, nelle due modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto. Scopo del tavolo era quello di approfondire e integrare opportunamente le tematiche e gli argomenti, che avevano formato oggetto del PIAO approvato con la suddetta deliberazione n. 221, al fine di armonizzarne da subito i contenuti, anche in termini di maggior dettaglio delle previsioni, in vista delle nuove regole normative e contrattuali in fase avanzata di adozione.

Le parti raggiunsero così un'ampia intesa sui contenuti del POLA, sottoscritta in data 29 luglio 2022, attraverso la quale si è inteso:

- incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Sono state dunque introdotte, per la durata di un anno, in attesa dell'entrata in vigore delle nuove norme contrattuali nazionali, le due fattispecie del lavoro agile e del lavoro da remoto cui avrebbero potuto accedere le lavoratrici e i lavoratori addetti a servizi compatibili con le prestazioni "a distanza".

È stata quindi adottata la delibera di Giunta Capitolina n. 290 del 5 agosto 2022, con cui è stato approvato il nuovo POLA di Roma Capitale integrativo del testo contenuto nella precedente delibera n. 221/2022, prorogando il previgente smart working semplificato, privo di accordi individuali, fino al 31 agosto 2022 attese le difficoltà di immediata applicazione durante il periodo feriale.

A decorrere dal 1 settembre 2022, le Strutture di Roma Capitale sono state invitate a porre in essere tutte le attività necessarie alla stipula degli accordi individuali, per le due tipologie di lavoro a distanza, "agile" e "da remoto", tenendo conto dei relativi presupposti e condizioni di accesso, delle attività compatibili con il lavoro a distanza e dei limiti quantitativi, delle modalità di ammissione, accesso, formalizzazione e gestione delle prestazioni rese.

In data 8 settembre 2022, al fine di rispondere alle richieste di chiarimenti avanzate dalle strutture

organizzative ed assicurare comportamenti uniformi, sono stati elaborati ed inviati a tutte le Strutture i modelli relativi all'Autocertificazione sull'idoneità del luogo di lavoro da remoto, con relativa Informativa sulla salute e sicurezza ai sensi dell'art. 22, comma 1, della legge n. 81/2017, da sottoscrivere ed allegare all'accordo individuale.

In data 28 settembre 2022, con nota a firma congiunta del Direttore dell'Ufficio Speciale Responsabile Protezione Dati e del Direttore della Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, è stato altresì trasmesso a tutte le Strutture il "Vademecum contenente le Informazioni ed istruzioni integrative per il trattamento dei dati per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità da remoto, ovvero in modalità agile", da consegnare ad ogni dipendente in occasione della stipula dell'Accordo individuale.

Infine, sempre nel mese di settembre, sono stati inviati a tutte le Strutture i modelli per la comunicazione telematica al Ministero del Lavoro, anche ai fini INAIL, tramite l'apposito portale, degli accordi individuali stipulati con i dipendenti.

I principi del POLA attualmente vigenti

Il POLA adottato da Roma Capitale con la citata deliberazione di Giunta Capitolina n. 290 del 5 agosto 2022 ha previsto due modalità di lavoro a distanza:

- il **Lavoro agile**, dove il dipendente svolge le attività lavorative senza vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali previste dal CCNL e i risultati da raggiungere e la relativa tempistica sono preventivamente individuati;
- il **Lavoro da remoto**, dove il dipendente osserva le medesime condizioni di lavoro e di orario di servizio, mutando esclusivamente il luogo della prestazione.

Alcuni principi sono **comuni ad entrambe le modalità**, quali:

Dipendenti esclusi dal lavoro a distanza: la realtà di Roma Capitale è estremamente complessa e variegata e un numero considerevole di dipendenti, per il proprio profilo professionale, non può che svolgere attività in presenza. Si fa riferimento agli insegnanti della scuola d'infanzia/educatrici di asili nido e al personale della polizia locale.

Al netto di tali risorse, nell'ambito dei lavoratori che potenzialmente potrebbero lavorare a distanza, occorre tener conto di coloro che non per profilo professionale, ma per settore di attività risultano incompatibili con detta modalità: personale dei Centri di Formazione Professionale e Scuole di Arti e Mestieri, della Protezione Civile, dei Servizi Anagrafici e di Stato Civile per le attività di front office, dei Mercati all'Ingrosso, del Servizio Giardini, della Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e relativa promozione, delle Biblioteche.

Nell'ambito di questi settori operano, comunque, dipendenti assegnati ad attività compatibili con il lavoro a distanza.

Attivazione Accordo: su richiesta del dipendente.

Condizioni per autorizzazione:

- invarianza dei servizi resi all'utenza;
- disponibilità di strumenti tecnologici adeguati;
- in presenza di arretrato, solo se l'attività istruttoria di recupero può essere svolta non in presenza fisica;
- adeguata rotazione del personale interessato, con priorità di quello che si trovi in condizioni di particolare necessità per problematiche personali e familiari.

Durata Accordo: 1 anno, salvo cessazione anticipata in caso di entrata in vigore delle nuove disposizioni normative e contrattuali.

Numero giorni autorizzabili: 1 giorno a settimana, di norma nelle giornate di “corta”, anche in forma continuativa su base mensile, incrementabile in base alle esigenze di servizio, ove l’attività prestata a distanza risulti funzionale alle esigenze di servizio. Le giornate di lavoro da svolgere a distanza debbono essere espressamente indicate nell’Accordo.

Attività oggetto di Lavoro: sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o alternativa, attività progettuali.

Strumenti di lavoro: il dipendente si avvale di dotazioni informatiche fornite dall’Amministrazione e/o delle dotazioni tecnologiche di sua proprietà compresi telefoni cellulari su cui deviare le chiamate dirette all’interno telefonico del proprio ufficio.

Richiamo in sede: per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e comunque almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro a distanza non fruito.

Forma dell’Accordo: scritta.

Controlli: è riconosciuto al datore di lavoro l’esercizio del potere direttivo e di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali dell’Amministrazione.

Recesso: in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, con un preavviso la cui durata è concordata dalle parti.

Figure che debbono svolgere necessariamente il lavoro in presenza: Dirigenti e Titolari di Posizione Organizzativa.

Altri principi, invece, **sono diversi per l’una e l’altra modalità**, quali:

Orario di lavoro:

a.1 nel lavoro agile non vi sono vincoli orari, fermo restando il rispetto della durata massima giornaliera e settimanale nonché dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione. Non è possibile effettuare lavoro straordinario e non si applicano gli istituti della trasferta, del lavoro disagiato e di quello svolto in condizioni di rischio.

a.2 nel lavoro da remoto trova applicazione il normale orario di lavoro, nonché gli istituti inerenti i riposi, le pause, i permessi orari, il trattamento economico accessorio non legato alla prestazione in presenza ed alle condizioni di lavoro, compreso il buono pasto.

Luogo di lavoro:

b.1 nel lavoro agile non sussiste una indicazione prestabilita del luogo di lavoro.

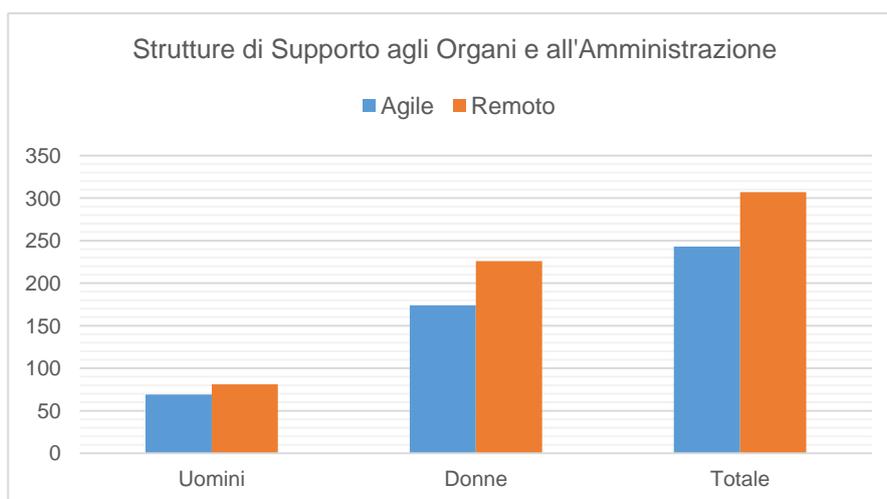
b.2 nel lavoro da remoto l’attività dovrà essere prestata presso il domicilio dichiarato dal lavoratore del quale dovrà essere autocertificata – e poi verificata dall’Amministrazione – l’idoneità anche ai fini della valutazione del rischio infortuni. In nessun caso può essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe particolari.

I contratti in essere

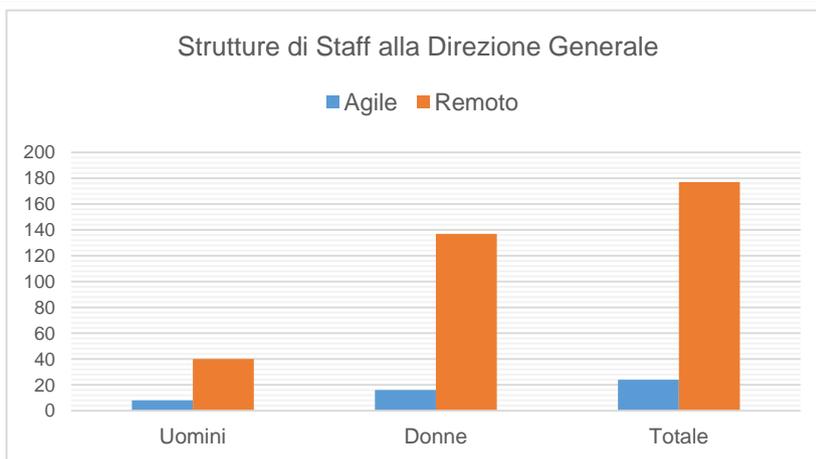
Il POLA vigente, al punto 3.2, ha previsto che copia degli Accordi stipulati dai datori di lavoro deve essere trasmessa alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per lo svolgimento delle competenti attività di monitoraggio.

Sulla base dei dati e notizie pervenute dalle Strutture alla data del 20 febbraio 2023, sono state redatte le sottostanti tabelle che riassumono, distinti per strutture e per sesso, il numero di accordi in essere di “lavoro agile” e di “lavoro da remoto”.

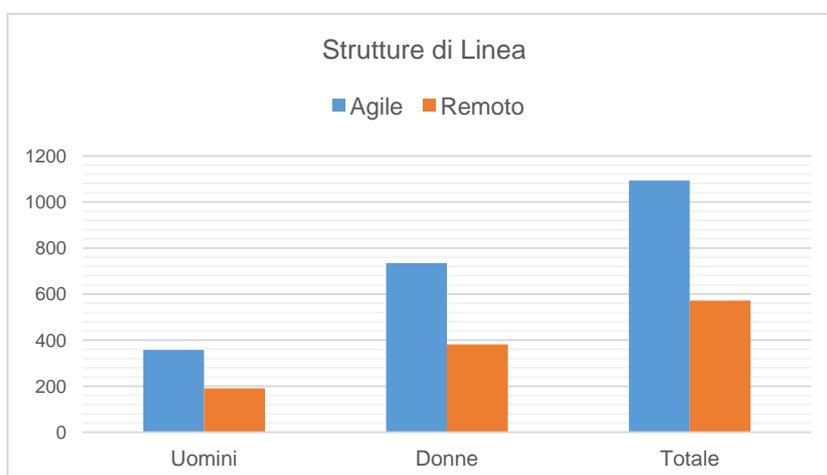
Numero di accordi di "lavoro agile" e di "lavoro da remoto in essere"							
Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione							
Struttura		Accordi Lavoro Agile			Accordi Lavoro da Remoto		
		D	U	Totale	D	U	Totale
Gabinetto del Sindaco	Gabinetto del Sindaco	26	8	34	14	2	16
	Direzione I	2	-	2	10	7	17
	Direzione III	5	1	6	-	-	-
	Direzione IV	15	9	24	8	9	17
	Direzione V	20	13	33	5	2	7
	Vicecapo Gabinetto Vicario	5	2	7	-	-	-
	Uff. di Scopo Giuridico	-	-	-	1	-	1
Segretariato Generale		6	1	7	15	4	19
Direzione Generale		7	1	8	6	-	6
Ufficio Responsabile Protezioni Dati		2	-	2	-	1	1
Ufficio dell'Assemblea Capitolina		-	-	-	70	24	94
Avvocatura Capitolina		16	12	28	46	14	60
Dipartimento Protezione Civile		-	-	-	-	-	-
Ragioneria Generale		70	22	92	51	18	69
Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale		-	-	-	-	-	-
TOTALE		174	69	243	226	81	307



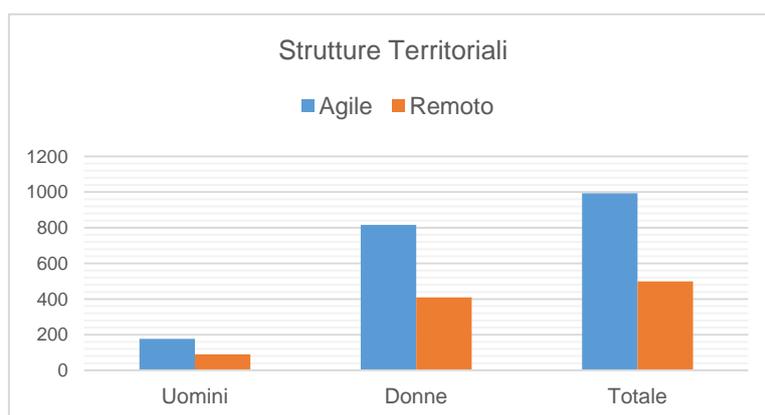
Strutture di Staff						
Struttura	Accordi Lavoro Agile			Accordi Lavoro da Remoto		
	D	U	Totale	D	U	Totale
Dip. Centrale Appalti	3	2	5	1	-	1
Dip. Organizzazione e Risorse Umane	-	-	-	111	32	143
Dip. Partecipate	-	-	-	16	2	18
Dip. Monitoraggio Qualità del Servizio e Customer Care	1	1	2	8	6	14
Scuola di Formazione Capitolina	12	5	17	1	-	1
TOTALE	16	8	24	137	40	177



Strutture di Linea						
Struttura	Accordi Lavoro Agile			Accordi Lavoro da Remoto		
	D	U	Totale	D	U	Totale
Dip. Programmazione e attuazione urbanistica.	131	65	196	7	6	13
Dip. Coord. Sviluppo Infrastrutture Manutenzione Urbana	63	51	114	-	-	-
Dip. Mobilità Sostenibile e Trasporti	9	13	22	54	34	88
Dip. Valorizzazione del Patrimonio e Pol. abitative	34	25	59	55	23	78
Dip. Ciclo dei Rifiuti	23	16	39	6	3	9
Dip. Tutela Ambientale	66	31	97	4	1	5
Dip. Pari Opportunità	4	1	5	4	3	7
Dip. Scuola, Lavoro e Formazione Professionale	152	45	197	-	-	-
Dip. Politiche sociali e Salute	9	7	16	78	29	107
Dip. Decentramento, Servizi Delegati e Città in 15 minuti	-	-	-	-	-	-
Dip. Sviluppo Economico e Attività Produttive	22	9	31	2	1	3
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	41	15	56	24	11	35
Dip. Attività Culturali	2	-	2	-	1	1
Sovrintendenza Capitolina	112	33	145	71	21	92
Dip. Pianificazione Strategica e PNRR	13	8	21	2	2	4
Dip. Trasformazione Digitale	14	17	31	25	26	51
Dip. Cybersecurity e Sicurezza	-	-	-	-	-	-
Dip. Risorse Economiche	40	22	62	49	30	79
TOTALE	735	358	1093	381	191	572

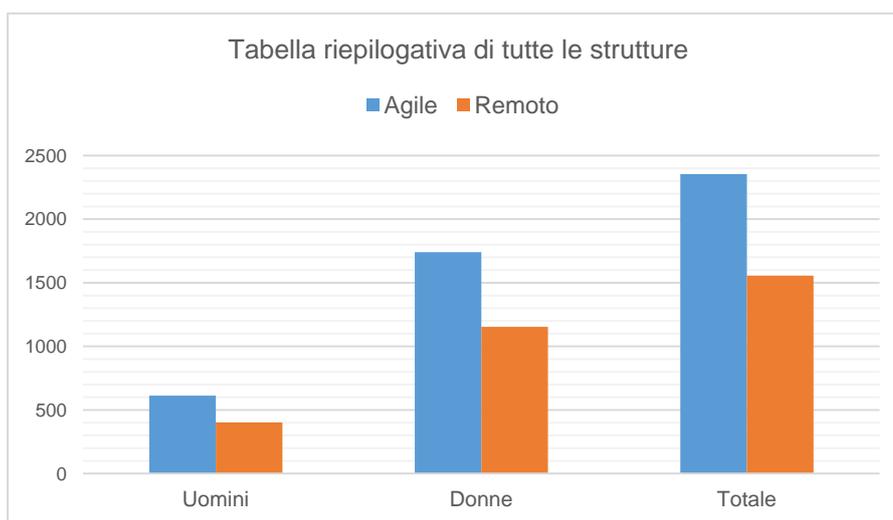


Strutture territoriali						
Struttura	Accordi Lavoro Agile			Accordi Lavoro da Remoto		
	D	U	Totale	D	U	Totale
Municipio I	75	26	101	66	20	86
Municipio II	39	6	45	2	-	2
Municipio III	74	14	88	16	3	19
Municipio IV	119	33	152	4	5	9
Municipio V	9	4	13	1	-	1
Municipio VI	133	24	157	-	-	-
Municipio VII	173	24	197	31	7	38
Municipio VIII	3	-	3	4	1	5
Municipio IX	18	6	24	2	4	6
Municipio X	114	25	139	11	-	11
Municipio XI	-	-	-	67	13	80
Municipio XII	12	3	15	12	5	17
Municipio XIII	37	6	43	53	9	62
Municipio XIV	10	6	16	140	23	163
Municipio XV	-	-	-	-	-	-
TOTALE	816	177	993	409	90	499



Altre Strutture						
Struttura	Accordi Lavoro Agile			Accordi Lavoro da Remoto		
	D	U	Totale	D	U	Totale
Istituzione Sistema Biblioteche e Centri Culturali	-	-	-	-	-	-
Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze	-	1	1	1	-	1
TOTALE	-	1	1	1	-	1

LAVORO AGILE TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI 2354	TOTALE COMPLESSIVO DONNE	TOTALE COMPLESSIVO UOMINI
	1741	613
LAVORO DA REMOTO TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI 1556	TOTALE COMPLESSIVO DONNE	TOTALE COMPLESSIVO UOMINI
	1154	402



3.2.3) Sviluppo

Il nuovo CCNL funzioni locali.

Il nuovo CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”, il primo, previsto dalla legge n. 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), il secondo, al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

Di seguito si riportano le disposizioni di maggior rilievo.

Art. 63 – Definizione e principi generali

Il lavoro agile, ex lege n. 81/2017, è una delle possibili modalità per l’effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5, comma 3 della preintesa.

Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa in lavoro agile viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica, adottando tutte le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate.

Il “lavoratore agile”, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con il lavoro a distanza, conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’ente.

Art. 64 – Accesso al lavoro agile

L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito in riferimento a tutte le

attività preventivamente individuate dall'amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, che possono essere effettuate in lavoro agile (sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni "non remotizzabili").

L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile:

- ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività;
- deve aver cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, previo confronto con le parti sindacali.

Art. 65 – Accordo individuale

La formalizzazione del lavoro agile nei confronti del dipendente avviene, ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, mediante accordo individuale, stipulato per iscritto anche in forma digitale.

L'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

1. durata dell'accordo;
2. modalità di svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
3. modalità di recesso da tale tipologia lavorativa;
4. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
5. indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità, di cui all'art. 66;
6. i tempi di riposo del lavoratore;
7. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente;
8. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

Art. 66 – Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

1. fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, che non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
2. fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa e nella quale sono comprese le 11 ore di riposo consecutivo (ex art. 29, c. 6 della pre-intesa), nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro

agile non fruite.

Art. 68 – Lavoro da remoto

Il lavoro a distanza può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Tale tipologia di lavoro è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'ente e può essere svolto:

1. presso il domicilio del dipendente;
2. in altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel modello di lavoro da remoto con vincolo di tempo per il lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Previo confronto anche in merito ai criteri di priorità, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo, con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, per le attività previamente individuate dalle stesse amministrazioni, per le quali è richiesto un presidio costante del processo e sussistono i requisiti tecnologici che consentano il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

L'ente concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuto alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

Il valore aggiuntivo del lavoro agile: fronteggiare l'emergenza energetica e contrastare l'inquinamento atmosferico.

Il perdurante conflitto in Ucraina ha comportato, fin dallo scorso anno, insicurezza nell'approvvigionamento di gas e aumento del prezzo, con la conseguente esigenza di rivederne le politiche di utilizzo per mezzo dell'adozione di misure finalizzate non solo all'aumento della disponibilità di gas ma anche di riduzione programmata dei consumi.

A tal fine, fin dal mese di marzo 2022, il Sindaco, in linea con le misure già adottate dalla Regione Lazio, ha emanato disposizioni per ridurre i consumi energetici negli edifici pubblici di Roma Capitale, con particolare riferimento all'abbassamento della temperatura di due gradi e il taglio giornaliero del riscaldamento con stop anticipato di due ore, individuando nella riduzione dei consumi una delle modalità per l'attuazione di quel risparmio energetico che, nell'attuale situazione, appare doveroso.

Nel mese di settembre 2022 il Ministero della transizione Ecologica ha pubblicato il Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas il quale, al fine dell'abbattimento dei consumi di gas naturale, prevede l'introduzione di limiti di temperatura, di ore giornaliere di accensione e di durata del periodo di riscaldamento.

Anche la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con documento inviato a tutte le Amministrazioni nel mese di settembre 2022, ha diramato le linee guida riportate nel documento "Risparmio ed efficienza energetica in ufficio – Guida operativa per i dipendenti" predisposto dall'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile – ENEA.

Premesso che il luogo di lavoro, dove di media si trascorrono otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana, per undici mesi all'anno, deve essere confortevole, caldo/fresco secondo la stagione e ben illuminato, è indubbio che questo comporti il consumo di molta energia - e naturalmente ha un

impatto ambientale non trascurabile di cui si dirà appresso – quando invece l'attuale situazione fa sì che l'orientamento nazionale ed europeo sia ispirato alla massima riduzione dei consumi di gas naturale e della relativa domanda. Fermi restando, perciò, i comportamenti virtuosi da porre in essere, attenti alla riduzione degli sprechi, è innegabile che il lavoro agile consenta all'Amministrazione di contenere i consumi di energia e conseguire così risparmi considerevoli, risparmi che naturalmente sussistono anche per il lavoratore per il quale diminuiscono le spese di trasporto.

Relativamente alle misure di contrasto all'inquinamento atmosferico, si ricorda che il Piano di Risanamento della Qualità dell'Aria (P.R.Q.A.), di competenza della Regione Lazio, definisce il complesso degli interventi finalizzati alla riduzione delle concentrazioni degli inquinanti atmosferici nelle zone o "agglomerati", come la città di Roma, nei quali si verifica il superamento dei valori limite per uno o più inquinanti, e al mantenimento della migliore qualità dell'aria nel resto del territorio regionale.

In merito allo stato della qualità dell'aria nel territorio di Roma Capitale persiste la criticità per il biossido di azoto (NO₂) e per il materiale particolato (PM₁₀).

Ai fini della tutela della salute e dell'ambiente, in ottemperanza alla normativa vigente, che prevedeva il raggiungimento dei valori limite entro l'anno 2010, si rende necessaria l'adozione di interventi volti alla riduzione delle emissioni inquinanti, anche alla luce delle Procedure di infrazione (n. 2014/2147 e n. 2015/2043) conseguenti ai superamenti del valore limite del PM₁₀ e del NO₂ oltre l'anno 2010 (posto come scadenza per il rientro nei limiti) in diverse zone e agglomerati del territorio italiano, tra cui anche l'agglomerato di Roma Capitale, a conclusione delle quali la Corte di Giustizia Europea, in data 10/11/2020 e in data 12/05/2022, ha emesso le rispettive sentenze di condanna nei confronti dell'Italia.

La Regione Lazio aveva approvato il sopracitato P.R.Q.A. con D.C.R. n. 66 del 10 dicembre 2009, rimasto in vigore fino al mese di dicembre 2022, quando, in data 25 dicembre 2022, è entrato in vigore l'aggiornamento del P.R.Q.A., approvato con D.C.R. Lazio n. 8 del 5 ottobre 2022.

L'Amministrazione di Roma Capitale, per il monitoraggio delle misure in oggetto, deve fornire annualmente alla Regione Lazio, ai sensi dell'art. 28 ("Controllo e valutazione dell'efficacia delle misure"), comma 1, delle Norme di Attuazione del P.R.Q.A. di cui alla D.C.R. n.66/2009, una relazione annuale dettagliata sui provvedimenti adottati e sulle informazioni sullo stato di avanzamento delle attività in attuazione delle Prescrizioni del Piano stesso.

Le misure individuate, rivolte a ridurre l'impatto dei fattori responsabili di inquinamento sulla componente atmosfera sono molteplici e per quel che qui interessa, concernono:

- a) la riduzione del tempo di funzionamento degli impianti di riscaldamento/raffrescamento;
- b) il numero dei contratti in essere di telelavoro/smartworking.

Che il lavoro a distanza sia una chiave di volta per contrastare l'inquinamento emerge infine anche dallo studio ENEA sull'impatto ambientale dello smart working Roma, Torino, Bologna e Trento pubblicato in questi giorni sulla rivista internazionale Applied Sciences.

L'indagine ha coinvolto un campione complessivo di 3.397 persone di 29 amministrazioni pubbliche su tutto il territorio italiano, che hanno applicato il lavoro da remoto nel periodo 2015-2018, quindi prima della pandemia. Secondo detta indagine, il lavoro a distanza per 2 giorni a settimana per un totale di 100 giorni l'anno permette di evitare l'emissione di circa 600 chilogrammi di anidride carbonica all'anno per lavoratore (-40%) con notevoli risparmi in termini di tempo (circa 150 ore), distanza percorsa (3.500 km) e carburante (260 litri di benzina o 237 litri di gasolio).

In Italia i trasporti sono responsabili di oltre il 25% delle emissioni totali nazionali di gas ad effetto serra e quasi tutte (93%) provengono dal trasporto su gomma, con le automobili a fare la parte del 'leone' (70%). Il lavoro agile e tutte le altre forme di lavoro a distanza, hanno dimostrato di poter essere un importante strumento di cambiamento in grado non solo di migliorare la qualità di vita

professionale e personale, ma anche di ridurre il traffico e l'inquinamento cittadino e di rivitalizzare intere aree periferiche e quartieri considerati dormitorio.

In base alle risposte di un campione di 1.269 lavoratori agili della PA nelle quattro città prese in esame, che negli spostamenti casa-lavoro usano il mezzo privato a combustione interna, ogni giorno di lavoro a distanza permette di evitare 6 kg di emissioni dirette in atmosfera di CO₂ e risparmiare 85 megajoule (MJ) di carburante pro capite. Ma i benefici ambientali non si fermano qui: l'analisi ha evidenziato una riduzione anche di ossidi di azoto a persona al giorno (dai 14,8 g di Trento ai 7,9 g di Torino), monossido di carbonio (da 38,9 g di Roma a 18,7 g di Trento) e PM10 (da 1,6 g di Roma a 0,9 g di Torino), PM2,5 (da 1,1 g di Roma e Trento a 0,6 g di Torino).

Dai dati raccolti emerge che in media il campione percorre 35 km al giorno per una durata di 1 ora e 20 minuti. Roma si conferma la città più critica, con un tempo di percorrenza medio di 2 ore, probabilmente a causa delle maggiori distanze (1 lavoratore romano su 5 percorre più di 100 km al giorno) e del traffico più intenso. Infatti, nella capitale gli spostamenti giornalieri per motivi di lavoro e studio sono circa 420 mila mentre ogni persona trascorre nel traffico 82 ore all'anno.

Tabella riassuntiva - Indicatori medi per le persone che utilizzano l'auto per recarsi al lavoro, in modo esclusivo o in combinazione con altri mezzi, che hanno lavorato da remoto

Città	Persone in lavoro a distanza (n)	Giorni di lavoro a distanza (n)	Distanza evitata percorsa in auto (km/giorno)	Emissioni evitate di CO ₂ (kg/giorno)	Carburante evitato (MJ/giorno)
Bologna	371	2.3	34.1	5.9	86.3
Roma	281	2.8	39.2	6.8	95.0
Torino	306	1.8	27.7	4.8	68.0
Trento	311	1.7	40.9	6.5	90.9
Totale per le 4 città	1269	2.1	35.4	6.0	85.0

Situazione attuale e prospettive

Alla luce delle considerazioni che precedono, fermo restando il ricorso al lavoro a distanza nelle due modalità agile e da remoto in considerazione dell'estrema eterogeneità dei servizi erogati da Roma Capitale in settori che, per tipologie di attività, sono compatibili con l'una piuttosto che con l'altra, va comunque rilevato che è ferma l'intenzione dell'Amministrazione di Roma Capitale potenziare ed implementare nella misura massima possibile il lavoro a distanza anche nel rispetto dei temi della riduzione dei consumi energetici e dell'emergenza climatica.

Per tali ragioni, l'odierno POLA 2023-2025 costituisce un documento di carattere programmatico diretto a formalizzare lo standard minimo di due giornate di smart working, allineandosi alla media nazionale, nei confronti di tutti i dipendenti che, per prestazione resa, svolgono attività compatibili con il lavoro a distanza, introducendo una giornata comune a tutte le strutture, individuata indicativamente nel venerdì, per consentire, dove possibile, la chiusura integrale della sede di lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di abbattimento dei consumi sopra delineati, entro l'arco temporale di vigenza del presente Piano, seguendo un percorso di attuazione le cui tappe sono costituite da:

- standardizzazione delle attività;
- informatizzazione delle procedure;
- formazione del personale dirigente e non dirigente;
- dotazioni informatiche.

L'obiettivo collaterale è, invero, offrire un contributo al risparmio energetico e alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e, quindi, anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente, nell'ottica di una politica ambientale, giungendo a chiudere progressivamente intere sedi poiché, la loro apertura parziale, renderebbe poco incisivo l'effetto positivo del prolungamento della chiusura

degli impianti oltre il fine settimana.

A tale scopo, il programma è stato illustrato per grandi linee al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nella seduta del 7 marzo 2023, nonché ha formato oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali al tavolo del 24 marzo 2023 in cui le parti hanno convenuto sull'opportunità di affiancare il sopra descritto percorso di attuazione con singoli tavoli tematici nell'ambito di ciascuna delle fasi, con relativo monitoraggio degli stati di avanzamento.

Potenziamento del ricorso al Lavoro Agile

La prestazione lavorativa in modalità agile costituisce uno strumento utile per i Direttori di struttura, nella loro qualità di datori di lavoro, quando è possibile assegnare al dipendente le attività/obiettivo da svolgere/raggiungere nelle giornate di smart working in tempi ed orari diversi da quelli normalmente previsti nelle giornate in presenza, giovando una tale programmazione al lavoratore che, in tal modo, è in grado di meglio conciliare le esigenze lavorative con quelle della vita privata.

Attraverso, dunque, l'incremento della modalità agile, laddove compatibile, l'Amministrazione Capitolina si pone i seguenti obiettivi:

- incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità' dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti;
- promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;

Si riassumono di seguito i principi del lavoro agile

A) Organizzazione del lavoro.

Dal momento che il lavoro agile, sia quello prestato nella giornata di chiusura totale, sia quello su istanza del lavoratore, non deve generare servizi minori e/o di minore qualità, ogni Direttore, nella sua qualità di Datore di Lavoro, direttamente o per il tramite dei dirigenti di riferimento e delle posizioni organizzative, è tenuto ad organizzare il lavoro per specifiche attività da compiere nella giornata, anche contemplando, con le opportune cautele di conservazione e protezione, il trasferimento di pratiche cartacee non digitalizzate.

In tale ottica, per consentire al Datore di Lavoro di misurare in modo congruo e concreto i reali effetti sull'organizzazione del servizio, sul benessere organizzativo e sulla performance sia organizzativa che individuale, è opportuno ampliare il periodo di riferimento della necessaria reportistica, elaborando schede e documenti di sintesi su base mensile

B) Giornata di lavoro agile

L'accesso al lavoro agile è autorizzato nei confronti dei dipendenti capitolini esclusivamente su base volontaria e previa stipula di accordo scritto, in cui sarà contemplata oltre alla giornata del venerdì, l'ulteriore giornata di lavoro agile, proposta dal dipendente, ulteriormente incrementabile in base alle esigenze di servizio se l'attività prestata a distanza risulti funzionale all'espletamento dei compiti di istituto.

Durante la giornata di smart working generalizzato del venerdì, nelle strutture compatibili con tale strumento per funzioni e procedure, potranno svolgere la prestazione lavorativa a distanza anche i Dirigenti e i titolari di Posizione Organizzativa

C) Condizioni per l'autorizzazione

Ai fini dell'autorizzazione il Datore di Lavoro verifica la sussistenza delle seguenti condizioni necessarie:

- la prestazione in modalità agile deve garantire l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- devono essere disponibili strumenti tecnologici ed applicativi software che consentano lo svolgimento a distanza dell'attività di servizio del singolo dipendente, nel rispetto delle mansioni cui il medesimo è addetto, garantendo la riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile. A titolo puramente indicativo: sistema GED di gestione documentale, sistema SIAD delle determinazioni digitali, applicativi SAP di gestione del personale, ecc.;
- in presenza di un consistente arretrato nella lavorazione delle pratiche di competenza della struttura in cui opera il dipendente interessato, il lavoro agile è autorizzato anche consentendo che l'attività istruttoria di recupero dell'arretrato possa essere svolta con il trasferimento delle pratiche cartacee al di fuori dell'ufficio se non digitalizzate. Il datore di lavoro valuterà a tale proposito anche la possibilità di incremento delle giornate settimanali di lavoro agile, se funzionale alla tempistica di smaltimento, previa intesa tra dipendente e dirigente.
- deve essere garantita, ove necessario, l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile ammettendo preliminarmente alla misura organizzativa i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure contrattuali e normative di sostegno, con documentate ed oggettive problematiche personali e familiari, quali a titolo esemplificativo situazioni di fragilità proprie e familiari, figli minori, ecc. Ferme restando le condizioni di maggior favore previste per i c.d. "lavoratori fragili" - di cui, da ultimo, all'art. 9, comma 4-ter del D.L. 29/12/2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla L. 24/02/2023, n. 14 – i criteri di priorità ai fini dell'accesso alla misura e/o di particolari forme di sostegno sono quelli indicati dalla norma generale, così come introdotti dal comma 3-bis dell'art. 18 della Legge 81/2017.

D) Attestazione

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

E) Attività escluse dal lavoro agile

Fermo restando che sono sempre esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e le attività di front office con l'utenza, nella mappatura delle attività smartabili/non smartabili già effettuata con riferimento al previgente assetto della Macrostruttura Capitolina (Deliberazione della Giunta Capitolina n. 222 del 9 ottobre 2017 e ss.mm.ii.), erano stati individuati dei Settori generali di attività non erogabili in modalità agile, tuttora riferibili al nuovo assetto della Struttura Capitolina approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n.306 del 2 Dicembre 2021:

- 1) Polizia Locale, per i servizi sul territorio;
- 2) Asili Nido e Scuole dell'Infanzia;
- 3) Centri di Formazione Professionale (CFP) e Scuole di Arti e Mestieri;
- 4) Protezione Civile, per i servizi sul territorio;
- 5) Servizi Anagrafici e di Stato Civile per le attività di front office;
- 6) Mercati all'Ingrosso;

- 7) Servizio Giardini;
- 8) Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e relativa promozione (identificabile con le funzioni della Sovrintendenza capitolina), per i servizi al pubblico;
- 9) Biblioteche, per i servizi al pubblico.

Nell'ambito di questi settori, è possibile autorizzare il lavoro agile nei limiti delle attività strettamente compatibili con il lavoro a distanza.

F) Modalità della prestazione

Devono essere individuati i periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia va dalle 22,00 alle 6,00, oltre sabato, domenica e festivi e comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo (di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 del CCNL Funzioni Centrali ed alle analoghe disposizioni degli altri CCNL vigenti).

La fascia di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica non può superare il normale orario di lavoro ed è stabilita nell'accordo, all'interno dei seguenti limiti temporali: dalle ore 7,30 alle ore 13,00 e dalle 14,00 alle 19,30. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, né maturano istituti incentivanti relativi al buono pasto ed alle condizioni di lavoro per disagio, rischio, ecc., in assenza di sede di servizio e di orario di lavoro prestabilito.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente.

Sono garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a permessi orari e trattamento economico accessorio.

Durante le giornate di lavoro agile il buono pasto non è riconosciuto. Le indennità relative a condizioni di lavoro e le altre indennità giornaliere legate alla prestazione in presenza, non possono trovare riconoscimento per la loro natura non compatibile con la prestazione agile.

Anche durante il lavoro agile da remoto, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992

G) Rientro in servizio

Per esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno lavorativo precedente.

H) Supporti tecnologici

I supporti tecnologici da utilizzare, in relazione alla specifica attività lavorativa, e la relativa dotazione sono forniti in linea generale dall'Amministrazione. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza e a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima. Il/la dipendente può

espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici anche di sua proprietà o nella sua disponibilità, quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro, purché idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

I) Accordo

Per accedere al lavoro agile il datore di lavoro e il dipendente stipulano un accordo per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, nel quale viene disciplinata l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

I suoi elementi essenziali sono:

- 1) durata, salvo recesso delle parti per il venir meno delle condizioni autorizzatorie e per volontà del lavoratore;
- 2) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- 3) tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- 4) esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa a distanza dal lavoratore, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Copia dell'accordo stipulato dovrà essere trasmessa alla Direzione Disciplina e Tutela del lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, per le competenti attività di monitoraggio, nonché comunicata, a cura del datore di lavoro, al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

J) Modifiche all'Accordo

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

3.2.4) Disciplina transitoria

In sede di prima applicazione del P.O.L.A. 2023-2025, gli accordi di lavoro a distanza già sottoscritti restano validi alle attuali condizioni. Ad essi si aggiungerà automaticamente l'ulteriore giornata del venerdì al compimento del percorso di attuazione descritto al precedente punto 3.3 del presente piano. Nel caso in cui il giorno indicato nell'accordo coincidesse con il venerdì, il dipendente e il datore di lavoro concorderanno l'indicazione del secondo giorno di lavoro a distanza.

3.2.5) Comitati Unici di Garanzia (CUG)

In ossequio al contenuto della Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica, il CUG, nella sua funzione consultiva sui temi del benessere organizzativo e degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, esprime il proprio parere sul POLA, con particolare riferimento all'individuazione delle casistiche che conferiscono priorità alla richiesta dei lavoratori di autorizzazione al lavoro agile, nonché sulle Relazioni Annuali relative allo stato di attuazione, formulando eventuali proposte di integrazione.

3.2.6) Organismi di Valutazione (NIV/OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è stato istituito con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 116/2010, art. 1, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 8/2014, ed è composto da 3 componenti di cui uno con funzioni di Presidente, nominati dal Sindaco.

L'attività dell'Organo di Valutazione di Roma Capitale è attualmente regolata dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 164/2022 che ne ha ridefinito le prerogative trasformandolo in Nucleo Interno di Valutazione.

I compiti e le funzioni attribuite al N.I.V. (già O.I.V.) sono prescritti dall'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

Il N.I.V. di Roma Capitale, nell'esercizio delle proprie funzioni, monitora la corretta applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, con specifico riferimento agli obiettivi che l'Amministrazione ha definito in relazione al POLA, verificando la rispondenza degli indicatori individuati ai fini della rilevazione dei risultati conseguiti.

3.2.7) Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)

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

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

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

3.2.8) Monitoraggio

L'Amministrazione predispone una verifica dell'attuazione delle nuove disposizioni contenute nel presente documento a distanza di un anno dall'entrata in vigore del Piano, al fine di monitorare i livelli di efficienza, efficacia ed economicità sui servizi resi alla città.

ALLEGATI:

- N. 1) Schema di Accordo individuale Lavoro agile
- N. 2) Schema di Accordo individuale Lavoro agile
- N. 3) Piano formativo per i Dirigenti
- N. 4) Piano formativo per i Dipendenti

3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale

Il Piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. è confluito nel Piano Integrato di attività ed organizzazione introdotto con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113).

Pertanto, in attuazione del dettato normativo di cui sopra, in questa sotto-sezione, viene presentato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023 – 2025, definito da Roma Capitale, in coerenza con le indicazioni riportate nel DUP, approvato con deliberazione Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023, nel quale è stato previsto un sensibile incremento delle facoltà assunzionali rispetto alle previsioni di cui al Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, diretto ad integrare la dotazione organica di Roma Capitale per disporre delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi di gestione, con particolare riferimento al PNRR ed al Giubileo della Chiesa Cattolica dell'anno 2025;

Prima di esporre i contenuti della pianificazione triennale del fabbisogno di personale, è opportuno delineare il quadro normativo all'interno del quale la stessa va collocata, che è costituito principalmente dalle norme di seguito richiamate:

- L'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;
- L'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”;
- Gli 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” le pubbliche amministrazioni sono tenute a:

- indicare la consistenza della dotazione organica, e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria di tale eventuale rimodulazione;
- indicare 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;
- assicurare 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 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 – in data 8 maggio 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 contenuta 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.

- L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale, 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;

- Inoltre, l'Ente non può procedere a nuove assunzioni se non risultano approvati:

- il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150). Questo atto di programmazione, tuttavia, risulta ora assorbito nel Piano di Integrato di attività e organizzazione che include anche l'atto di pianificazione dei fabbisogni di personale;
- il Piano delle azioni positive o pari opportunità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), altro atto di programmazione ora integrato nel PIAO;

- 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:

- 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);
- occorre altresì essere in regola con la certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica (art. 9 DL 29 novembre 2008, n. 185).

- Da ultimo, l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. che introduce un limite finanziario per le assunzioni a tempo determinato contenuto, 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.

Rispetto alla cornice normativa e considerato che, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022, parzialmente modificata con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363 del 3 novembre 2022 ha fra l'altro, si è proceduto:

- all'approvazione della dotazione organica del personale dirigente e non dirigente;
- all'approvazione della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2022-2024 nonché all'approvazione della correlata pianificazione assunzionale comprensiva delle unità di personale da assumere in attuazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (o di altra analoga normativa concernente categorie protette) nel rispetto delle norme che disciplinano le capacità assunzionali degli Enti Locali sopra richiamate, nonché degli equilibri finanziari dell'Ente e dei limiti di spesa consentiti;

Roma capitale, in attuazione della normativa sopra richiamata, nel rispetto delle vigenti norme che definiscono la capacità assunzionale dell'Ente, come sopra riepilogate e in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale, nei limiti delle risorse disponibili e degli equilibri di bilancio, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, intende procedere - in sostanziale continuità e a integrazione della pianificazione triennale del fabbisogno approvata per il triennio 2022-2024, alla nuova pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente relativa al triennio 2023-2025, 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).

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

La dotazione organica dirigenziale come rappresentata nell'**allegato 1**, 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. 395 del 1° dicembre 2022) e, pertanto costituisce una precisa rappresentazione degli effettivi fabbisogni di personale dirigenziale.

La dotazione organica del personale non dirigente – come indicata nel prospetto **allegato 2** – risulta determinata sulla base di una capillare rilevazione delle esigenze organizzative e dei carichi di lavoro in capo alle singole Strutture Capitoline ed è stata approvata, nella sua struttura fondamentale, con deliberazioni della Giunta Comunale n. 523/2004 e n. 422/2009, atteso che le successive parziali modifiche disposte nel tempo non ne hanno mai alterato l'assetto generale.

Tale dotazione di personale è da ritenere funzionale alle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano la Capitale, Comune articolato in 15 aree di decentramento amministrativo (Municipi) paragonabili per estensione territoriale, per numero di abitanti, per la quantità e la varietà dei servizi erogati ad altrettanti Comuni di medio-grande dimensione.

La suddetta dotazione organica pari a complessive 31.000 unità di personale è, pertanto, confermata con il presente provvedimento in quanto corrispondente ai fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale "ottimali" di Roma Capitale, sebbene alla luce delle vigenti norme in materia di facoltà assunzionali e di limiti di spesa sia destinata a restare parzialmente non coperta.

La "dotazione organica" – articolata in famiglie e profili professionali - rappresenta altresì l'insieme delle competenze professionali che l'Ente ritiene necessario acquisire per l'efficiente gestione dei servizi erogati.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha, fra le altre significative novità, introdotto un nuovo ordinamento professionale per i dipendenti dei Comuni che prevede l'inquadramento del personale non dirigente nelle seguenti 4 aree:

- 1) Area degli Operatori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria A) del sistema di classificazione di cui al CCNL 31/3/1999);
- 2) Area degli Operatori Esperti (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria B);
- 3) Area degli Istruttori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria C);
- 4) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria D)

Ciascuna area corrisponde a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative (art. 12 CCNL).

L'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di queste aree è descritto nelle relative "declaratorie" di cui all'allegato A del CCNL, all'interno delle quali sono indicati a titolo esemplificativo alcuni profili professionali.

Una precisazione va fatta per il personale del settore educativo e scolastico per il quale il nuovo Contratto definisce un percorso di transizione verso l'allineamento della classificazione dei relativi profili professionali ai requisiti richiesti per accedervi. Una recente modifica normativa ha infatti imposto il possesso del diploma di laurea almeno triennale per l'accesso ai profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia/Insegnante Religione Cattolica ed Educatore Asilo Nido – classificati, secondo il vecchio ordinamento di cui al CCNL 31/3/1999, nella categoria C.

Il nuovo CCNL prevede che i nuovi assunti – fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, comma 5 del medesimo CCNL - siano inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ (corrispondente alla categoria D del vecchio ordinamento), mentre il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento rimarrà, ad esaurimento, nell'Area degli Istruttori (corrispondente alla ex categoria C). A questo personale, tuttavia, il nuovo Contratto dedica una speciale disciplina volta ad agevolare la progressione nell'area superiore ed uno specifico sistema di incentivi ed indennità economiche, fra le quali la maggiorazione della misura del "differenziale stipendiale" per il personale che rimane inquadrato nell'area degli Istruttori.

Per dare modo agli Enti di procedere ai necessari adempimenti è prevista l'entrata in vigore delle nuove norme a decorrere dal 1° aprile 2023. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Contratto è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla data sopra indicata, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Il prospetto allegato 2, pertanto, espone la dotazione organica del personale non dirigente di Roma Capitale, articolata in famiglie e profili professionali, ora classificati secondo il nuovo ordinamento professionale approvato con il nuovo CCNL approvato il 16 novembre 2022.

Con riferimento alla suddetta dotazione organica risulta, peraltro, necessario procedere alle limitate modifiche alla consistenza numerica di alcuni profili professionali, come indicato nell'**allegato 3** - assicurando l'invarianza della consistenza complessiva prevista. In particolare, occorre:

- riallineare la consistenza ottimale del profilo professionale di Funzionario Tecnico agli effettivi fabbisogni rilevati, atteso che per il raggiungimento degli obiettivi correlati all'attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si è reso necessario disporre con la citata deliberazione G.C. n. 363/2022 un consistente numero di assunzioni nel suddetto profilo professionale;

- riallineare la consistenza ottimale del profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale agli effettivi fabbisogni rilevati, con riguardo al livello essenziale delle prestazioni di cui all'art. 1, comma 797, della legge n. 178/2020 (rapporto assistenti sociali su abitanti 1:5000) e all'ulteriore obiettivo di servizio collegato dalla medesima norma al conseguimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti;
- dichiarare "ad esaurimento" i profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore Asilo Nido, classificati nell'area degli Istruttori – corrispondente alla ex categoria C del sistema di classificazione professionale previgente. Alla determinazione della consistenza ottimale dei profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore di Asilo Nido, secondo la nuova classificazione nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni si provvederà successivamente all'approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- prendere atto del completo svuotamento, a seguito della cessazione dal servizio degli ultimi dipendenti che li rivestivano, dei due profili professionali di "Insegnante attività parascolastiche" ed "Insegnante Scuole Serali Laureato" inseriti nella famiglia professionale "Educativa e Sociale", già dichiarati "ad esaurimento" con deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009.

Dotazione organica personale Dirigente - consuntivo 2022

Alla data del 31 dicembre 2022 – a fronte di una dotazione organica ottimale pari a 230 unità di personale risultano in servizio n. 160 dirigenti "di ruolo", di cui 5 in posizione di aspettativa/comando presso altri Enti, con una percentuale di "scopertura" rispetto alla dotazione organica ottimale che, con 70 posizioni di ruolo non coperte, resta comunque elevata in quanto pari al 30 per cento.

Nell'anno 2022 sono cessati dal servizio complessivamente n. 11 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 2022 si rilevano n. 12 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL e n. 23 dirigenti in comando, per un totale di n. 195 dirigenti in servizio a fronte di 230 previsti.

Questa situazione di carenza d'organico permane, quindi, nonostante nel mese di dicembre si sia proceduto all'assunzione di 43 nuovi dirigenti, reclutati previo espletamento di procedure riservate a personale interno, procedure concorsuali pubbliche e procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001.

Nell'anno 2023 è attesa la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di n. 9 dirigenti. Nel triennio 2023-2025 si stima complessivamente la cessazione dal servizio di non meno di 14 dirigenti.

Dotazione organica personale non dirigente – consuntivo 2022

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

Al 31 dicembre 2022 risultano, pertanto, in servizio n. 21.899 unità di personale non dirigente, a fronte delle 21.955 unità che si registravano al 31 dicembre 2021 e delle 22.969 in servizio al 31 dicembre 2020. Nello stesso anno sono cessati dal servizio n. 1319 dipendenti (per collocamento in quiescenza/dimissioni). Le nuove assunzioni effettuate risultano essere n. 1.363, incluse le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 o di altre analoghe norme.

La consistenza delle cessazioni dal servizio è stimata per l'anno 2023 in 880 unità.

3.3.2) Strategia di copertura del fabbisogno

Come già sopra accennato, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022, è stata, fra l'altro, approvata, in attuazione di quanto previsto dagli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dagli artt. 6 e 6ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la pianificazione dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2022-2024.

La suddetta pianificazione è stata successivamente assorbita – senza modificazioni sostanziali - all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Capitolina n. 221 del 24 giugno 2022, in attuazione dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113), nonché dell'art. 7 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79).

Con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363 del 3 novembre 2022, sono state disposte parziali modifiche ed integrazioni alla deliberazione G.C. n. 16/2022.

Per quanto concerne il personale dirigente la pianificazione dei fabbisogni 2022 – 2024 è stata così articolata:

a) per quanto concerne il Personale Dirigente

- annualità 2022: n. 89 assunzioni, con modalità varie di cui 35 da concorso pubblico;
- annualità 2023: n. 13 assunzioni, da concorso pubblico espletato o da bandire;
- annualità 2024: n. 7 assunzioni, con modalità da definire;

Le assunzioni 2022 hanno incluso, fra l'altro, i 13 posti messi successivamente a bando e riservati a personale interno.

b) per quanto concerne il Personale non dirigente è stato complessivamente previsto nel triennio 2022-2024 il reclutamento di n. 1.808 unità di personale, a cui aggiungere ulteriori 195 assunzioni, nell'annualità 2022, riservate al rafforzamento del settore dei servizi sociali, con spesa a valere sui fondi della Quota Servizi del Fondo Povertà – annualità 2020. Dette assunzioni sono state così distribuite:

- annualità 2022: n. 1.108 assunzioni, oltre le 195 per i servizi sociali cui si è fatto riferimento sopra;
- annualità 2023: n. 400 assunzioni;
- annualità 2024: n. 300 assunzioni;

oltre alle assunzioni sopra indicate per l'annualità 2022 sono state determinate le assunzioni previste nel quadro delle iniziative relative all'attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR distribuite come sotto indicato:

- n. 223 unità di personale a tempo indeterminato di cui 185 nel profilo professionale di Funzionario Tecnico, n. 18 nel profilo professionale di Funzionario Amministrativo e n. 20 nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo;
- n. 115 unità a tempo determinato nel profilo professionale di Funzionario Tecnico. Alle assunzioni a tempo determinato previste non è stato possibile dare attuazione entro l'anno 2022.

La programmazione del fabbisogno per il triennio 2023-2025 (Allegato 4)

In coerenza con il quadro finanziario delineato dal Bilancio di previsione e dal Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025, approvati con la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023, l'Amministrazione ha definito la programmazione del fabbisogno per il triennio 2023-2025 in continuità con quella relativa al triennio precedente, aggiornando di fatto la pianificazione assunzionale approvata per il triennio 2022-2024, al fine di procedere con tempestività in considerazione degli importanti obiettivi che l'Ente deve conseguire nel prossimo triennio, fra i quali

assume particolare rilievo la realizzazione dei progetti inseriti PNRR, nonché la pianificazione, programmazione e realizzazione degli interventi per il Giubileo 2025.

Il Piano di reclutamento 2023-2025 prevede principalmente:

a) per il personale dirigente

- completamento nell'anno 2023 del piano assunzionale relativo all'anno 2022, attuato solo parzialmente (assunzione nell'anno 2023 dei vincitori delle procedure selettive pubbliche che, per varie motivazioni, non è stato possibile immettere in servizio entro la fine del 2022; attuazione di altre assunzioni - pianificate e non realizzate - con varie modalità di reclutamento, ovvero ai sensi dell'art. 110 del TUEL, in posizione di comando, con procedure di mobilità da altre pubbliche amministrazioni);
- parziale rimodulazione della pianificazione assunzionale già approvata con deliberazioni G.C. n. 16/2022 e n. 363/2022 per le annualità 2023 e 2024, con il differimento all'anno 2024 della prevista procedura concorsuale pubblica per 3 posti di Avvocato Dirigente, la rinuncia all'indizione di una procedura selettiva pubblica per 3 posti di Dirigente Socio-educativo (fermo restando il reclutamento di altrettante unità di personale in altri profili professionali e con modalità di selezione da definire) e la sostituzione di 3 candidati vincitori, che hanno rassegnato dimissioni entro brevissimo termine dalla data di assunzione (2 nel profilo amministrativo e 1 nel profilo tecnico), al fine di consentire la piena copertura dei 42 posti complessivamente messi a bando;
- l'acquisizione nell'anno 2023 di ulteriori unità di personale dirigenziale a copertura dei numerosi posti ancora vacanti, con tutte le modalità consentite dal vigente ordinamento e con un contenuto incremento delle assunzioni precedentemente previste, come indicato nell'allegato 4;
- assunzione nell'anno 2024 di 4 Dirigenti di Polizia Locale, preferibilmente previa indizione di una procedura selettiva pubblica;
- per l'annualità 2025 – l'ultima del triennio di riferimento - la pianificazione assunzionale è stata costruita con riguardo alle cessazioni dal servizio attese – fatti salvi i successivi aggiornamenti alla luce delle effettive disponibilità finanziarie al momento non precisamente determinabili;

b) per il personale non dirigente

Il piano assunzionale 2023-2025 – definito in modo più puntuale ed articolato per le prime due annualità del triennio – pone al centro delle strategie assunzionali dell'Ente principalmente il potenziamento del settore dei servizi sociali ed il potenziamento dei servizi relativi alla sicurezza dei cittadini anche nella prospettiva delle esigenze operative correlate al Giubileo della Chiesa Cattolica che si svolgerà nel 2025. Fra le finalità principalmente perseguite dall'amministrazione capitolina c'è quindi la prevenzione ed il contrasto alle criticità nella mobilità urbana che si riscontrano soprattutto in occasione di grandi eventi.

Il "piano" prevede quindi l'assunzione di un consistente numero di unità di personale nel profilo di Istruttore di Polizia Locale e di Funzionario Assistente Sociale. Parimenti centrale il rafforzamento di altri profili professionali (Funzionario Economico Finanziario – Funzionario Amministrativo – Istruttore Amministrativo) al fine di potenziare le Strutture destinatarie dei progetti inseriti nel PNRR.

Per quanto concerne il settore dei servizi sociali i dati inviati entro il 28 febbraio 2023 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'art. 1, comma 798, della legge n. 178/2020 (tramite piattaforma SIOSS) attestano il superamento della soglia del rapporto di 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti. L'Ente potrà pertanto accedere nell'anno 2023 al contributo 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.

Inoltre, a decorrere dal 2021, alle assunzioni di cui sopra, è possibile applicare la deroga introdotta dall'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 – ai sensi del quale “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”.

Il Piano assunzionale 2023 – 2025 dispone principalmente:

- la conferma delle 400 assunzioni previste per il settore educativo-scolastico distribuite fra i profili di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore di Asilo Nido (assunzioni già pianificate con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363/2022);
- il completamento del piano assunzionale 2022 per quanto riguarda l'attuazione dei progetti inseriti nel PNRR, incluse le assunzioni a tempo determinato a suo tempo previste e non attuate;
- il reclutamento nell'anno 2023 di 60 unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario, previo espletamento di una procedura selettiva pubblica;
- come già accennato l'ulteriore rafforzamento del settore dei servizi sociali sulla base di un piano di reclutamento definito dal competente Dipartimento Politiche Sociali e Salute per l'annualità 2023 con nota prot. n. QE/19269/2023. Il suddetto piano di reclutamento prevede oltre all'assunzione di un consistente numero di unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale (con l'obiettivo di arrivare ad un organico pari ad 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti) anche l'acquisizione di altre figure professionali tecnico – amministrative (Funzionari Servizi Educativi, Psicologi, Funzionari Amministrativi, Istruttori Amministrativi). Per i profili di Funzionario Servizi Educativi, Funzionario Amministrativo e Istruttore Amministrativo si procederà previo scorrimento delle graduatorie relative alle procedure concorsuali pubbliche recentemente espletate da Roma Capitale.
- Le assunzioni nel profilo di Funzionario Assistente Sociale saranno finanziate con il contributo di cui all'art. 1, comma 797, lettera a), della legge n. 178/2020 (pari a 40.000 euro per ogni unità assunta – FTE - eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti).
- Le assunzioni negli altri profili professionali saranno invece finanziate con la Quota Servizi del Fondo Povertà 2021, assegnata a Roma Capitale. La Quota servizi del Fondo Povertà 2021 sarà altresì utilizzata anche per assunzioni nel profilo di Funzionario Assistente Sociale, atteso che per le assunzioni che determinano il superamento del rapporto di un operatore ogni 5.000 abitanti - e fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 4.000 abitanti (FTE) - è riconosciuto nella misura ridotta di 20.000 euro per ogni unità assunta (art. 1, comma 797, lettera b) legge n. 178/2020).

Come previsto dalle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Piano Nazionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà 2021-2023 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.

Le assunzioni relative al profilo di Funzionario Assistente Sociale finanziate con il contributo di cui all'art. 1, comma 797, della legge n. 178/2020 saranno attuate subordinatamente all'adozione da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del Decreto con il quale sono annualmente determinate le somme liquidabili e le somme “prenotate” dagli ambiti territoriali con l'inserimento dei dati relativi agli organici del profilo di assistente sociale sulla

piattaforma informatica dedicata, gestita dallo stesso Dicastero e all'accertamento delle relative somme in entrata;

- l'acquisizione di 10 nuove unità di personale nel profilo di Funzionario Archivio Storico, con modalità da definire;
- alla copertura, come indicato nell'allegato 4 (Operatore Servizi Trasporto), delle scoperture, ai sensi dell'art. 18 della L. 68/1999 (categorie protette) pari a 5 unità, risultanti dal Prospetto Informativo relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2022, trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 30 gennaio 2023,
- Il reclutamento, tramite procedura selettiva pubblica da bandire e completare nell'anno 2023 per consentirne l'assunzione nei primi mesi dell'anno 2024, dopo l'effettuazione delle obbligatorie visite pre-assuntive volte a verificare l'idoneità al servizio e all'uso dell'arma, di 800 unità di personale nel profilo professionale di Istruttore di Polizia Locale, necessarie a soddisfare le esigenze operative correlate al Giubileo della Chiesa Cattolica.

La scelta di attivare nuove procedure concorsuali, anziché ricorrere all'utilizzo di eventuali graduatorie di altri Enti è conseguenza diretta sia dell'elevato numero di posti che l'Amministrazione Capitolina intende coprire, anche per future necessità organiche, sia, e soprattutto, dell'esigenza di affrontare gli eventi che interesseranno la città di Roma nei prossimi anni dall'attuazione dei progetti inseriti nel PNRR al Giubileo della Chiesa Cattolica nel 2025 – con personale selezionato in relazione alle peculiarità che caratterizzano l'Amministrazione Capitolina tramite specifici argomenti delle prove concorsuali;

- l'attivazione nel corso del 2023, nell'ambito delle diverse famiglie professionali, previo confronto con le OO.SS., delle procedure di progressione verticale previste dall'art. 13, comma 8, del nuovo CCNL 2019 -2021, da finanziare nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 per una stima di circa 2000 unità;
- la definizione in modo puramente indicativo per il 2025 anche del piano assunzionale relativo al personale non dirigente, contenendo la relativa spesa nei limiti del turnover atteso (300 assunzioni pianificate), fatti salvi i successivi aggiornamenti volti a definire una programmazione più puntuale ed articolata una volta quantificate le effettive risorse disponibili;

3.3.3) La spesa per il personale

Il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuto entro i limiti fissati dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come declinati nel successivo Decreto attuativo adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro delle Finanze e dell'Interno il 17 marzo 2020, a seguito dell'intesa raggiunta nell'ambito della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, entrato in vigore il 20 aprile 2020.

Il Decreto attuativo interministeriale ha:

- a) precisato gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del FCDE stanziato nel Bilancio di previsione;
- b) individuato le fasce demografiche di riferimento dei comuni e i relativi valori-soglia;
- c) determinato le percentuali massime di incremento annuale della spesa per il personale.

I Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate, come sopra definito, supera il valore soglia stabilito sono tenuti a adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto (facendo leva sulle entrate, ovvero riducendo la spesa per il personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore prescritto. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, occorrerà applicare una percentuale di copertura del *turn over* limitata al 30 per cento;

Il valore soglia che esprime il rapporto tra spesa per il personale ed entrate correnti per la fascia demografica in cui rientra Roma Capitale è pari al 25,30% (comuni con popolazione pari o superiore a 1.500.000 abitanti).

Le percentuali di incremento annuale della spesa per il personale rispetto al *valore base* 2018 consentite a Roma Capitale, posto che risulti rispettato il suddetto valore soglia di riferimento, sono le seguenti:

- per l'anno 2020, l'1,5%
- per l'anno 2021, il 3%
- per l'anno 2022, il 4%
- per l'anno 2023, il 4,5%
- per l'anno 2024, il 5%

La percentuale di incremento della spesa per l'anno 2025 non risulta ancora determinata, pertanto, per la pianificazione assunzionale definita in questa sede si è fatto riferimento alla percentuale stabilita per l'anno 2024.

Con circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla G.U. dell'11 settembre 2020) il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, ha fornito chiarimenti sul Decreto Interministeriale attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 precisando, fra l'altro, che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, atteso che il valore base di riferimento resta sempre la spesa 2018.

Gli incrementi di spesa consentiti devono, inoltre, risultare coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, ed essere contenuti entro una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia fissato per la fascia demografica di riferimento dell'Ente.

Con la medesima circolare è stato, fra l'altro, precisato che in caso di mobilità extra compartimentale, le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni, per effetto della nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del decreto – legge n. 34/2019 non potranno più considerare l'assunzione neutrale ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie capacità assunzionali.

In relazione, infine, alla nozione di "spesa per il personale", è possibile applicare la deroga di cui al succitato art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (assunzioni eterofinanziate), richiamata dall'art. 1, comma 801, della legge n.178/2020 (legge di bilancio per l'anno 2021);

Secondo autorevoli 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 PIAO risulta complessivamente rispondente ai principi fondamentali su cui basare l'organizzazione degli uffici e la pianificazione dei fabbisogni che si desumono dalla riforma approvata con il richiamato D. Lgs. n. 75/2017, 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.

L'amministrazione intende inoltre procedere nel corso del 2023 alle assunzioni pianificate anche con precedenti provvedimenti, eventualmente non ancora attuate.

In ogni caso le assunzioni pianificate in questa sede saranno effettivamente attuate solo

subordinatamente alla verifica del rispetto di 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 (**allegato 4**) trova copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023 - e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla pianificazione dei fabbisogni di personale 2023-2025 di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2023-2025 (SeO.2.1- Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025).

Risulta inoltre accertata, in relazione agli elaborati tecnici relativi alle previsioni di fabbisogno e alla correlata spesa l'osservanza:

- 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 (**allegato 5**);
- dei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche e integrazioni in coerenza con gli stanziamenti di cui al bilancio di previsione 2023-2025 come risulta dalle tabelle allegate alla succitata nota sub 2, 3 e 4 (**allegati 6, 7 e 8**);
- 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 (**allegato 9**);

Nell'**allegato 10**, 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 2021 approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione 21 del 26 aprile 2022, dal quale risulta che nell'anno 2021 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 2021.

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.

3.3.4) 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/6304 del 7 aprile 2023), in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno 2023 – 2025 esposta nella presente sezione del PIAO.

Per effetto di ciò, con l'approvazione del presente PIAO, si procede all'adozione del "Piano dei Fabbisogni di personale" per il triennio 2023 – 2025, 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. (**allegato 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 all'**allegato 2**;

3) la rideterminazione della consistenza numerica di alcuni profili professionali in coerenza con la pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento - come esposto negli **allegati 2 e 3** - 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, detti fabbisogni "ottimali" siano destinati a restare parzialmente non coperti. La suddetta rimodulazione – disposta tra profili di pari categoria – non comporta incremento della dotazione organica complessiva, confermata in coerenza con quanto previsto dalla deliberazione G.C. n. 422/2009, né maggiori oneri per l'Amministrazione Capitolina;

4) la presa d'atto del completo svuotamento, a seguito della cessazione dal servizio degli ultimi dipendenti che li rivestivano, dei due profili professionali di "Insegnante attività parascolastiche" ed "Insegnante Scuole Serali Laureato" inseriti nella famiglia professionale "Educativa e Sociale", già dichiarati "ad esaurimento" con deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009;

5) l'approvazione, nel quadro dei fabbisogni ottimali di cui sopra, della programmazione assunzionale del personale dirigente e non dirigente per il triennio 2023 - 2025 - comprensiva delle unità di personale che è necessario assumere in adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 - 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 (**allegato 4**).

Con riferimento all'**annualità 2025**, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale limitandosi a prevedere che la relativa programmazione assunzionale possa essere indicativamente contenuta entro i limiti del *turnover* atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età). Le assunzioni per il profilo di Funzionario Assistente Sociale previste per l'annualità 2023 saranno finanziate come meglio precisato nelle premesse e indicato nell'**allegato 4** (contributo di cui all'art. 1, comma 797 – lettere a) e b) della legge n. 178/2020 e Quota Servizi del Fondo Povertà 2021).

Con riguardo alla fonte di finanziamento, le assunzioni in argomento saranno attuate solo a seguito del decreto di liquidazione e prenotazione delle risorse adottato annualmente dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi della succitata legge n. 178/2020 e previo accertamento in entrata delle stesse.

Le ulteriori assunzioni disposte per il settore dei servizi sociali in altri profili professionali (Funzionario Servizi Educativi/Psicologo/Funzionario Amministrativo/Istruttore Amministrativo) saranno effettuate a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà 2021 assegnata a Roma Capitale.

Il personale assunto con spesa a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà sarà

utilizzato esclusivamente per le attività di contrasto alla povertà e per garantire i livelli essenziali connessi al Reddito di Cittadinanza o altre analoghe misure.

Nell'annualità 2023 l'Amministrazione Capitolina, infine, attiverà nell'ambito delle diverse famiglie professionali previo confronto con le OO.SS. le procedure di progressione verticale previste dall'art. 13, comma 8, del nuovo CCNL 2018-2021, da finanziare nella misura dello 0,55% del monte salari 2018, per una stima di circa 2.000 unità.

L'approvazione della pianificazione sopra esposta è resa possibile dal rispetto delle seguenti condizioni:

- il rispetto, desumibile dalle risultanze dell'**allegato 5**, 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 **dagli allegati 6, 7 e 8**.
- 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 nell'**allegato 9**;
- L'insussistenza nei livelli di inquadramento di cui all'ordinamento professionale approvato con il C.C.N.L. 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.

Allegati al Piano Triennale dei Fabbisogni 2023 – 2025

- 1) Deliberazione di Giunta capitolina n. 130 del 14 aprile 2023

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".

La Scuola inoltre, in linea con le tendenze in atto a livello internazionale e nazionale, partecipa con il proprio contributo alla creazione di una cultura interna in grado di valorizzare le potenzialità esistenti e di stimolare l'atteggiamento proattivo e collaborativo dei singoli per la creazione di Valore Condiviso sul territorio.

A tale obiettivo è riconducibile l'avvio di progetti formativi basati sull'approccio del microlearning che vedono protagonisti Dirigenti e dipendenti nel ruolo di docenti, al fine di standardizzare procedure e condividere prassi applicative.

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

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

L'intera Offerta Formativa, pertanto, è stata declinata, sin dal 2021, alla luce degli Obiettivi e dei Target dell'Agenda ONU 2030, sia con una specifica evidenza nell'ambito delle schede di

presentazione dei corsi, che con materiali e brevi interventi informativi nell'ambito di ciascun corso, nonché attraverso specifici interventi formativi destinati al management.

Riferimenti Normativi

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

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

- l'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" del Codice dell'Amministrazione Digitale, (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.) prevede che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'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, comma 5, del D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013 in base al quale "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

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

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

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

- l'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 per il personale del comparto «funzioni centrali», sottoscritto il 19 aprile 2021, demanda alla contrattazione collettiva la valorizzazione della formazione, garantendo a tutto il personale l'accesso a percorsi formativi specifici con riferimento anche alle competenze informatiche e digitali e a competenze avanzate di carattere professionale;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 1, Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella P.A.” prevede investimenti sulle Competenze e sulla capacità amministrativa (M1C1- I.2.3) articolati in Investimenti in istruzione e formazione (M1C1-I. 2.3.1) e Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro (M1C1-I. 2.3.2);
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, rivolto ai 3,2 milioni di dipendenti pubblici e articolato in due aree: la prima punta ad accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane; la seconda prevede l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale, con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali, con un'attenzione particolare riservata alla formazione sulla cybersecurity.
- 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”
- l'Intesa in Conferenza Unificata sulle nuove Linee-guida per l'accesso alla dirigenza pubblica del 28 settembre 2022, nell'introdurre nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel Settore privato, indicano 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.
- il PIAO di Roma Capitale, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 224 del 24 giugno 2022, all'interno del quale è contenuto il Piano della Formazione 2022-2024.

Ricognizione e analisi fabbisogni

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

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

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

Nell'anno 2021, al fine di dare compiuta attuazione al dettato del Regolamento di organizzazione della Scuola di Formazione Capitolina (D.G.C. n. 52/2018) è stato avviato il processo di ricognizione del fabbisogno formativo, così come previsto dal Regolamento di organizzazione della Scuola, ed è stata costituita la rete dei referenti della formazione, figure di collaborazione con la Direzione apicale previste per ciascuna Struttura.

Nel 2022, quindi, in vista dell'adozione del "Piano Strategico Formativo triennale (PSFT), di cui all'art. 7 del Regolamento di organizzazione della Scuola stessa (D.G.C. n.52/2018), ormai coincidente con il Piano formativo compreso nel PIAO, è stata nuovamente avviata la procedura di rilevazione dei fabbisogni formativi in relazione agli obiettivi strategici triennali. La mappatura dei fabbisogni formativi si è conclusa nel mese di luglio u.s. ed ha coinvolto tutte le Strutture capitoline.

Gli ambiti formativi oggetto di ricognizione hanno abbracciato la formazione manageriale, l'innovazione e la digitalizzazione, la gestione dei processi e dei servizi e le tematiche trasversali quali la prevenzione della corruzione, la trasparenza, l'etica, la legalità, la privacy, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Complessivamente i percorsi formativi previsti riguardano circa 45.500 partecipanti ai corsi per il 2023, circa 29.200 per il 2024 e circa 24.600 per il 2025, cui aggiungere circa 25.000 partecipanti tra i dipendenti del personale scolastico educativo.

A seguito della ricognizione del fabbisogno formativo e dell'analisi dei dati raccolti coinvolgendo le Direzioni apicali delle Strutture, la Scuola ha elaborato il Catalogo dell'Offerta Formativa 2023, consultabile on line sul portale della formazione Marco Aurelio (<https://www.marcoaurelio.comune.roma.it/web/guest/corsi>), tenendo conto del gap di competenze dagli stessi rilevato nel personale rispetto agli obiettivi strategici assegnati.

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

Una particolare attenzione, inoltre, è stata posta al tema della didattica. La carenza di personale, unita alle numerose incombenze in capo alle strutture, infatti, determina una duplice esigenza: da un lato quella di ridurre al minimo il tempo della formazione a vantaggio delle attività di istituto, dall'altro che questa formazione corrisponda plasticamente alla domanda formativa del momento, in un continuo scambio in cui il dipendente possa trovare risposte concentrate ed in tempo reale, grazie alla possibilità di creare contenuti didattici mirati, accessibili in modalità asincrona attraverso la piattaforma e-Learning.

In tale direzione è stata rivolta l'attività volta alla definizione compiuta del format "pillole formative", per il quale è stato istituito un Ufficio dedicato, con il compito di coordinare i contenuti editoriali e supportare l'attività dei docenti nella costruzione dei materiali didattici e degli oggetti formativi digitali.

Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa 2023-2025 rappresenta un oggetto in continua evoluzione, in ragione delle esigenze che emergono in corso di programmazione, alle quali la Scuola corrisponde con interventi specifici su richiesta delle Strutture.

Il Regolamento di organizzazione della Scuola prevede, poi, la presenza di un Comitato scientifico, con durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco, composto da esperti e personalità del mondo scientifico, accademico ed universitario, con il compito di:

- a) elaborare il modello didattico complessivo della Scuola;
- b) supervisionare le aree didattiche ed i rispettivi progetti formativi;
- c) supervisionare e coordinare l'attività didattica di studio e di ricerca;
- d) supportare l'elaborazione dei criteri di selezione dei formatori.

Al fine di dare compiuta attuazione all'ordinamento della Scuola di Formazione Capitolina, è stata, pertanto, avviata la procedura volta all'individuazione dei membri esterni del Comitato (D.D. Rep. AQ/45/2022, AQ/55/2022 ed AQ90/2022), che si prevede possa essere pienamente operativo dall'anno 2023.

Modalità di erogazione della formazione e Piattaforma e-Learning Marco Aurelio

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

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

Inoltre, nel corso dell'anno 2022, è stata sperimentata anche la modalità "ibrida", in cui una parte dei discenti partecipa in presenza ed una parte è collegata da remoto.

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

La scelta dell'utilizzo della piattaforma e-Learning consente, infatti, di:

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

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

La Scuola si avvale, in via ordinaria, di un Albo di docenti esterni (Regolamento approvato con D.G.C. n. 659/2003), composto in prevalenza da professori e docenti universitari, magistrati, avvocati e dirigenti della Pubblica Amministrazione, nonché di esperti di comprovata qualificazione professionale e formativa.

L'iscrizione all'Albo è obbligatoria per il conferimento di incarichi di docenza e può essere richiesta da persone fisiche in possesso dei requisiti di ordine generale e tecnico previsti dall'art. 3 del Regolamento. All'interno di ogni Area Tematica gli incarichi sono assegnati sulla base dei principi di professionalità e di rotazione tra gli iscritti all'Albo.

Oggetti formativi digitali

Nell'ambito della formazione on line asincrona, al fine di massimizzare l'efficacia degli oggetti formativi erogati attraverso la piattaforma e-Learning della Scuola, in virtù dell'accordo di collaborazione stipulato tra Roma Capitale e l'Ordine degli psicologi del Lazio, è stato realizzato con il lavoro congiunto di professionalità dell'Ordine e alcuni dipendenti della Scuola stessa, il Manifesto della Scuola di Formazione Capitolina, in formato e-book, nel quale vengono tracciate le linee guida di un format pedagogico e la definizione di una metodologia efficace per la progettazione e produzione di contenuti formativi digitali, in grado di veicolare contenuti formativi in maniera rapida e granulare e di rispondere alle esigenze dei dipendenti in tempo reale.

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

- concreta
- rapida
- flessibile
- «standardizzante»

- «just in time»
- coinvolgente

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

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

Nel corso del 2022, pertanto, sono state prodotte dalla Scuola, secondo le linee guida elaborate, con il contributo di alcuni dipendenti di Roma Capitale, oltre che di docenti esterni che hanno manifestato la propria disponibilità a registrare gratuitamente i contenuti, numerose pillole formative, volte a fornire aggiornamenti in tempo reale attraverso la piattaforma e-Learning Marco Aurelio (esempio sulla materia elettorale, sulle recenti modifiche alla legge sul procedimento amministrativo, sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sui CAM, sull'inclusione - LGBTQ+, sull'acquisizione di beni e servizi sotto la soglia comunitaria, sulla gestione della riscossione e dei pagamenti, nonché sulla materia della continuità amministrativa della Colonna Mobile Enti Locali).

Piani formativi mirati

Tra le attività della Scuola di Formazione Capitolina, si è prevista la possibilità di personalizzare i percorsi di formazione in base a competenze e piani formativi mirati. È possibile, infatti, ricreare il quadro esatto delle competenze (e sotto competenze) chiave per l'organizzazione, ovvero per raggruppamenti di dipendenti con analoghe necessità formative (cluster), cui ricondurre i piani formativi.

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

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

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

Al fine di supportare l'acquisizione delle competenze previste in capo ai destinatari, la Scuola ha definito, per l'anno 2023, i seguenti piani formativi mirati: l'uno rivolto ai dipendenti neoassunti, l'altro rivolto ai dipendenti riallineati e infine un terzo piano formativo, correlato alle competenze digitali previste dal POLA per l'applicazione del Lavoro Agile.

Un ulteriore piano formativo mirato è stato progettato in relazione alla gestione dei fondi REACT-EU e dei fondi PNRR, con riferimento alle diverse figure coinvolte nelle relative attività.

In considerazione della specifica competenza maturata, nonché degli stringenti tempi per la realizzazione degli interventi formativi, per tale ultimo piano formativo è stata prevista la

realizzazione mediante accordo ai sensi degli articoli 15, della legge 7 agosto 1990, n.241, e 5, comma 6, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, con la Fondazione IFEL.

Attestazione delle competenze - Il sistema degli open badge

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

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

Ogni dipendente ha la facoltà, se desidera, di creare il proprio backpack e sincronizzare direttamente su esso gli open badge che consegue. Il backpack è uno spazio di archivio, strettamente personale, in cui possono essere collezionati gli open badge eventualmente conseguiti nelle varie esperienze di formazione, anche esterne a Roma Capitale.

Archiviare gli open badge in un backpack permette di avere in un unico spazio le attestazioni della propria formazione. Inoltre, è possibile generare dei link ai propri badge che possono essere condivisi nelle piattaforme social come Facebook o LinkedIn, o aggiunti direttamente al proprio curriculum vitae.

Catalogo dell'Offerta Formativa 2023 – 2025

Formazione Manageriale

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

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

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

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

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

In tale prospettiva, il *coaching* manageriale potrà supportare il percorso di sviluppo delle competenze trasversali, comunicative e relazionali per la crescita della leadership ai diversi livelli e per la motivazione del personale in vista del raggiungimento degli sfidanti obiettivi della città per i prossimi anni.

La diffusa esigenza di un confronto tra le diverse Strutture al fine di attivare forme di coordinamento e condivisione delle prassi applicative, ha, poi, evidenziato la necessità di prevedere seminari tematici interni, da svolgere in presenza, eventualmente moderati da un soggetto esterno esperto della materia, nell'ambito dei quali la dirigenza e più in generale il management possa addivenire ad una più compiuta definizione degli elementi procedurali e ad una maggiore integrazione tra gli Uffici.

Gli argomenti dei Seminari tematici di coordinamento e condivisione potranno essere individuati, d'intesa con la Direzione Generale, in seno alla Conferenza dei Dirigenti, ovvero su richiesta di almeno due Direttori apicali, sentito il Direttore Generale.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Formazione Manageriale				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Politiche integrate per l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 in tema di sviluppo sostenibile	Dirigenti, Incaricati di P.O. di tutte le Strutture Capitoline	115	102	84
Competenze Direzionali per il lavoro agile	Dirigenti, Incaricati di P.O di tutte le Strutture Capitoline	231	141	110
Progettare e gestire i servizi al pubblico Best Practices, Modelli, Regole e Strumenti nelle grandi Capitali	Dirigenti di tutte le Strutture Capitoline	131	114	106
Principi di Management Pubblico	Dirigenti, Incaricati di P.O di tutte le Strutture Capitoline	274	220	177
Percorso di "Business Coaching". Le abilità del Manager pubblico	Dirigenti di tutte le Strutture Capitoline	179	151	135
Project Management nelle PA	Dirigenti, Incaricati di P.O. di tutte le Strutture Capitoline	218	210	187
Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	Dirigenti, Incaricati di P.O. e Funzionari di tutte le Strutture Capitoline	227	153	121
Governance delle Società e degli Organismi partecipati – Seminari di approfondimento tematici (riforma dei servizi pubblici locali, personale, controlli, contratto di servizio, crisi d'impresa, enti partecipati di Roma Capitale, affidamento in house)	Dirigenti, Incaricati di P.O. e Funzionari della Ragioneria Generale e delle Strutture Capitoline titolari di contratti di servizio	109	94	91

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

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

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

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

La legge 215/21 fissava il termine perentorio del 30 giugno 2022 entro cui doveva essere adottato un nuovo Accordo Stato Regioni che accorpasse, rivedesse e modificasse i precedenti Accordi. Tuttavia, ad oggi nessun nuovo Accordo è stato adottato: in assenza di un nuovo Accordo Stato Regioni, per tutti i percorsi formativi e di aggiornamento resta in vigore quanto previsto dalla normativa vigente.

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

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

- Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro - percorsi formativi per le figure deputate a far applicare la normativa in materia di salute e sicurezza (Dirigenti, Responsabile del servizio prevenzione e protezione);
- Gestione delle emergenze - percorsi formativi per gli addetti alla gestione delle emergenze sul luogo di lavoro;
- Gestione delle emergenze nei nidi e nelle scuole di infanzia - percorsi formativi per gli addetti alla gestione delle emergenze nei servizi educativi e scolastici;
- Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale - percorsi formativi per chi utilizza attrezzature, macchine, e per chi necessita di dispositivi di protezione individuale destinati ad essere usati durante il lavoro;
- Formazione generale e specifica - percorsi formativi per tutti i lavoratori sui concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti. Il numero di dipendenti coinvolti è stato rilevato dall'analisi dei fabbisogni, articolata per ruoli, ed è stato ripianificato per massimizzare l'attività formativa e minimizzarne l'impatto sull'operatività delle strutture. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione Datori di Lavoro	Datori di Lavoro	22	2	1
Formazione Dirigenti	Dirigenti	44	12	7
Formazione Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP	Dipendenti in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore che intendono svolgere le funzioni di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	30	22	22
Formazione Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione - ASPP	Dipendenti in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore che intendono svolgere le funzioni di Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	60	61	61

Formazione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella Pubblica Amministrazione	26	13	13
Formazione Preposto	Soggetti che ricoprono la qualifica di Preposto ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. 81/2008.	570	449	449
Formazione Videoterminalisti - VDT	Dipendenti che utilizzano videoterminali per 20 ore a settimana	1200	1092	1092
Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	60	55	55
Formazione rischio biologico	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	180	122	122
Aggiornamento Dirigenti	Dirigenti	3	9	9
Aggiornamento Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	RSPP	10	29	29
Aggiornamento Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione	ASPP	23	41	41
Aggiornamento Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella Pubblica Amministrazione	9	25	25
Aggiornamento Preposto	Preposti	120	435	435
Aggiornamento Videoterminalisti - VDT	Dipendenti già formati che utilizzano videoterminali per 20 ore a settimana	2558	954	481
Aggiornamento Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	18	41	41
Aggiornamento rischio biologico	Dipendenti che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	0	75	75

Gestione delle emergenze

Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione in attività antincendio - rischio medio	Dipendenti che saranno designati dal proprio Datore di lavoro come addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio medio in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	580	530	530
Formazione in attività antincendio - rischio elevato	Dipendenti che saranno designati dal proprio Datore di lavoro come addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio elevato in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	300	277	277
Formazione addetti squadre di primo soccorso	Dipendenti selezionati per appartenere alle squadre di primo intervento nelle strutture di Roma Capitale	700	640	640

Formazione per l'uso del defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Dipendenti di Roma Capitale designati all'utilizzo dello strumento	354	384	384
Aggiornamento in attività antincendio - rischio medio	Dipendenti addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio medio in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	120	349	349
Aggiornamento in attività antincendio - rischio elevato	Dipendenti addetti alla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro classificati a rischio elevato in base al D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	60	185	185
Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso	Dipendenti appartenenti alle squadre di primo intervento nelle strutture di Roma Capitale	180	471	471
Aggiornamento per l'uso del defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Dipendenti di Roma Capitale designati all'utilizzo dello strumento	24	205	205

Gestione delle emergenze nei nidi e nelle scuole di infanzia

Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione in attività antincendio per educatrici di asilo nido - rischio medio	Personale educativo e dipendenti operanti in asili nido classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	200	458	458
Formazione in attività antincendio per insegnanti e personale delle scuole di infanzia - rischio medio	Insegnanti e dipendenti operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	280	598	598
Formazione antincendio rischio elevato per personale educativo di asilo nido	Personale educativo e dipendenti operanti in asili nido classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	80	83	83
Formazione antincendio rischio elevato per insegnanti e personale delle scuole infanzia	Personale educativo e dipendenti operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	40	95	95
Formazione addetti squadre di primo soccorso per personale educativo asilo nido	Personale educativo e dipendenti operanti in asili nido.	280	511	511
Formazione addetti squadre di primo soccorso per insegnanti di scuole infanzia	Personale educativo e dipendenti operanti nelle scuole dell'infanzia	320	641	641
Formazione rischio biologico	Personale educativo di asilo nido che effettua lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	450	769	769
Formazione rischio biologico	Insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	360	722	722
Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Personale educativo di asilo nido che effettua lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	540	1010	1010
Formazione Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	60	151	151
Formazione per uso defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Personale educativo di asilo nido designato all'utilizzo dello strumento	102	238	238

Formazione uso defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Insegnanti di scuole di infanzia designati all'utilizzo dello strumento	126	318	318
Aggiornamento in attività antincendio per personale educativo di asilo nido - rischio medio	Personale educativo e dipendenti da aggiornare operanti in asili nido classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	100	253	253
Aggiornamento in attività antincendio per insegnanti e personale delle scuole di infanzia - rischio medio	Personale educativo e dipendenti da aggiornare operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio medio ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	200	420	420
Aggiornamento antincendio rischio elevato per personale educativo	Personale educativo e dipendenti da aggiornare operanti in asili nido classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	80	222	222
Aggiornamento antincendio rischio elevato per personale educativo e insegnanti	Personale educativo e dipendenti da aggiornare operanti nelle scuole dell'infanzia classificati a rischio elevato ai sensi del D.M. 10/03/1998 e s.m.i.	60	156	156
Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per personale educativo di asilo nido	Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per personale educativo di asilo nido	80	250	250
Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per insegnanti di scuole di infanzia	Aggiornamento addetti squadre di primo soccorso per insegnanti di scuole di infanzia	160	376	376
Aggiornamento rischio biologico	Personale educativo di asilo nido che effettua lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	30	43	43
Aggiornamento rischio biologico	Insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire l'esposizione al rischio biologico	30	75	75
Aggiornamento Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Personale educativo di asilo nido che effettua lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	72	86	86
Aggiornamento Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC	Insegnanti di scuole di infanzia che effettuano lavori in cui può avvenire la movimentazione manuale dei carichi esposti a rischio di patologia da sovraccarico biomeccanico interessante il rachide lombo-sacrale	12	43	43
Aggiornamento per l'uso del defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Personale educativo di asilo nido designato all'utilizzo dello strumento	18	31	31
Aggiornamento per l'uso del defibrillatore semiautomatico esterno - DAE	Insegnanti di scuole di infanzia designati all'utilizzo dello strumento	42	83	83

Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale

Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme mobili elevabili	Dipendenti da formare per l'utilizzo di piattaforme di lavoro elevabili, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	138	94	94

Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di gru autocarro	Dipendenti da formare per la conduzione di gru autocarro, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	132	92	92
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori	Dipendenti da formare per la conduzione di carrelli elevatori, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	132	92	92
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione dei trattori agricoli	Dipendenti da formare per la conduzione dei trattori agricoli, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	132	92	92
Formazione per lavoratori addetti alla conduzione delle macchine movimento terra	Dipendenti da formare per la conduzione delle macchine movimento terra, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	132	92	92
Elaborazione DVR e DUVRI	Dipendenti che collaborano alla preparazione del DVR e del DUVRI	60	48	48
Formazione utilizzo dpi per la protezione udito	Preposti che organizzano i lavori nei quali è previsto l'utilizzo di otoprotettori. Lavoratori esposti ai rumori	12	12	12
Formazione lavori in Spazi Confinati	Lavoratori che operano in spazi confinati e/o negli ambienti con sospetto inquinamento	18	14	14
Lavoratori in quota Scale altezza superiore ai 2 metri DPI Anticaduta	Lavoratori che effettuano lavori in quota, anche con l'impiego di scale, esposti a rischio di caduta dall'alto e che utilizzano dpi anticaduta	54	45	45
Formazione uso Scale a Libretto Portatili e Scale a Castello Portatili	Lavoratori che effettuano lavori con impiego di scale	60	52	52
Uso Sistemi di protezione degli scavi (rischio caduta nel vuoto, rischio seppellimento) Parapetti di sicurezza (rischio caduta dall'alto) Il fenomeno dei distacchi in edilizia	Lavoratori impegnati in attività di cantiere	40	45	45
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme mobili elevabili	Dipendenti da aggiornare per l'utilizzo di piattaforme di lavoro elevabili, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	10	30	30
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di gru autocarro	Dipendenti da aggiornare per la conduzione di gru autocarro, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	10	0	0
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori	Dipendenti da aggiornare per la conduzione di carrelli elevatori, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	12	33	33
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione dei trattori agricoli	Dipendenti da aggiornare per la conduzione dei trattori agricoli, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	12	41	41
Aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione delle macchine movimento terra	Dipendenti da aggiornare per la conduzione delle macchine movimento terra, in base all'Accordo Stato - Regioni del 22/02/2012 e al D.Lgs. 81/2008.	12	31	31
Aggiornamento dpi 3a categoria anticaduta	Aggiornamento dipendenti che effettuano lavori in quota esposti a rischio di caduta dall'alto che utilizzano dpi anticaduta	1	4	4

Aggiornamento utilizzo dpi per la protezione udito	Aggiornamento Preposti che organizzano i lavori nei quali è previsto l'utilizzo di otoprotettori. Aggiornamento lavoratori esposti ai rumori	0	2	2
Aggiornamento lavori in Spazi Confinati	Dipendenti che operano in spazi confinati e/o negli ambienti con sospetto inquinamento	6	33	33
Aggiornamento uso Scale a Libretto Portatili e Scale a Castello Portatili	Dipendenti che effettuano lavori con impiego di scale	30	2	2
Aggiornamento Uso Sistemi di protezione degli scavi (rischio caduta nel vuoto, rischio seppellimento) parapetti di sicurezza (rischio caduta dall'alto) Il fenomeno dei distacchi in edilizia	Dipendenti impegnati in attività di cantiere	1	2	2

Formazione generale e specifica				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione per i neoassunti con addestramento all'utilizzo delle attrezzature - rischio medio	Personale neoassunto	*	*	*
Formazione per i neoassunti con addestramento all'utilizzo delle attrezzature - rischio elevato	Personale neoassunto	60	48	48

* A causa della difficoltà delle strutture per la quantificazione del personale neoassunto rischio medio, si provvederà ad effettuare ogni anno due reperimenti presso tutte le strutture.

Formazione obbligatoria in materia di Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

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

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

Il Piano dell'Offerta formativa in materia di anticorruzione per le annualità 2023-2024-2025 è stato elaborato tenendo conto delle esigenze di formazione espresse dalle Strutture di Roma Capitale in risposta alla circolare AQ/2567 del 27 giugno 2022 con cui la Scuola ha avviato la rilevazione dei fabbisogni formativi da inserire nel Catalogo Corsi della Scuola di Formazione Capitolina per l'anno 2023 e nel "Piano Strategico Formativo triennale (PSFT), di cui all'art. 7 del Regolamento di organizzazione della Scuola Capitolina (DGC n. 52/2018).

Con riferimento alla formazione in materia di anticorruzione, la rilevazione ha messo in evidenza la necessità di intervenire su alcune aree specifiche quali, ad esempio: la disciplina relativa ai contratti pubblici, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza della P.A., le misure anticorruzione previste nel

PTPCT di Roma Capitale, il procedimento amministrativo e la legge 241/1990, le tecniche di redazione degli atti amministrativi, la normativa in materia di antiriciclaggio.

In aggiunta agli interventi formativi appena richiamati, l'Offerta formativa per il triennio 2023-2025 prevede anche una serie di corsi specialistici che prescindono dalle esigenze espresse dalle Strutture e che ciclicamente, con cadenza annuale o biennale, vengono proposti ai dipendenti capitolini che prestano servizio nelle aree a maggior rischio corruttivo. Il riferimento è alla formazione dedicata alle Aree di rischio Generali e Obbligatorie e a quelle Specifiche come individuate dal PTPCT di Roma Capitale. Il Piano formativo per il triennio 2023-2025, inoltre, prevede dei corsi specifici rivolti ad alcune categorie di dipendenti. È questo il caso degli interventi formativi pensati per la figura del Responsabile unico del procedimento, per i Sub-referenti di Roma Capitale per l'anticorruzione, per i Direttori di lavori pubblici o per i Direttori di esecuzione del contratto nel caso di appalti di servizi e forniture.

Con nota prot. AQ/5436 del 15 dicembre 2022 (prot. RC/37457/2022) il Segretariato Generale - Direzione Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione ha concordato con l'Offerta formativa proposta dalla Scuola e suggerito l'inserimento di un modulo formativo prettamente operativo, ad argomento "individuare i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e correlate misure di prevenzione nell'ambito dei procedimenti di cui all'art. 10, c.1 del D.lgs. 231/2007".

La formazione verrà erogata in parte mediante corsi di formazione, rivolti ad un numero ristretto di dipendenti al fine di favorire l'interazione tra discenti e docente, in parte attraverso webinar sincroni che coinvolgeranno un elevato numero di dipendenti capitolini.

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

Prevenzione della Corruzione e Trasparenza				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per l'affidamento del servizio di gestione dei rifiuti urbani	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	0	50
Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per il servizio di gestione del verde pubblico e la fornitura di prodotti per la cura del verde e criteri ambientali minimi per l'acquisto di articoli per l'arredo urbano	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	44	0	0
Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per il servizio di ristorazione collettiva e fornitura di derrate alimentari	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	50	0
Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per l'affidamento di servizi di progettazione e lavori per la nuova costruzione, ristrutturazione e manutenzione di edifici pubblici	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	50	0

Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per l'affidamento di, servizi di progettazione e affidamento di lavori per interventi edilizi	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	0	50
Acquisti verdi nella P.A. (GPP): criteri ambientali minimi per la fornitura, servizio di noleggio e servizio di estensione della vita utile di arredi per interni	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	50	0
Codice dei contratti pubblici - procedure di affidamento sottosoglia e strumenti telematici di acquisto e negoziazione	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	532	0	532
Codice dei contratti pubblici - procedure di affidamento negli appalti di rilevanza comunitaria e strumenti telematici di acquisto	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	330	0	330
Contrastare la corruzione nell'area di rischio affari legali e contenzioso	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	125	0
Direttore dei lavori negli appalti di lavori pubblici	Dipartimento coordinamento sviluppo infrastrutture e manutenzione urbana - Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica - Strutture Territoriali	0	82	0
Direttore dell'esecuzione negli appalti di servizi e forniture	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	185	0
Diritto di accesso agli atti: responsabilità e sanzioni a carico del dipendente pubblico in relazione alle diverse tipologie di accesso	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	675	0
Esecuzione dei contratti pubblici: fasi, profili di rischio e di responsabilità	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	431	0	431
Etica, codice di comportamento e responsabilità del dipendente pubblico	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	675	0
Fenomeni corruttivi correlati ai servizi anagrafici ed elettorali	Dipartimento Decentramento, Servizi Delegati Città in 15 minuti e Strutture territoriali	79	0	79

Fenomeno della corruzione nelle procedure di controllo, verifiche, ispezioni e sanzioni	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	167	0
Forme di partecipazione del cittadino al procedimento amministrativo	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	509	0
Gestione del conflitto d'interessi nel sistema di prevenzione della corruzione	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	487	0
Gestione del rischio corruzione nei provvedimenti di autorizzazione e concessione	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	137	0	137
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio e gli eventi corruttivi correlati	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	198	0
Inquadramento generale della disciplina in tema di anticorruzione: la legge n. 190/2012 e la sua evoluzione nel tempo	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	0	610
Laboratorio in materia di antiriciclaggio e antifrode	Sub Referenti Antiriciclaggio – Uffici competenti in materia	69	0	0
Laboratorio in materia di contrasto all'evasione fiscale	Sub Referenti Antiriciclaggio – Uffici competenti in materia	69	0	0
Misure anticorruzione: inconferibilità, incompatibilità e conflitto d'interessi	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	487	0
Normativa antiriciclaggio e obblighi degli enti locali	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	96	0
Obblighi di pubblicazione e trasparenza della P.A.: digitalizzazione, accesso civico e tutela dei dati personali	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	578	0	578

PNRR e CAM eventi sostenibili	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	77	0	0
Prevenzione della corruzione e whistleblowing	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	0	285
Prevenzione della corruzione nelle procedure relative alla pianificazione urbanistica	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	34	0
Prevenzione della corruzione nelle procedure relative all'acquisizione e alla gestione delle risorse umane	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	115	0	115
Procedimento amministrativo e legge 241/90	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	857	0	857
Profili di rischio corruttivo in materia di contratti pubblici	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	362	0	362
Rischio "corruzione" correlato all'erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	140	0
Ruolo e compiti dei referenti antiriciclaggio	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	0	0	59
Ruolo e compiti dei referenti e sub referenti anticorruzione in relazione agli adempimenti previsti dalla sezione "valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO di Roma Capitale	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	87	0	87
Ruolo e funzioni del RUP: adempimenti, rapporti con gli altri soggetti previsti dal codice dei contratti e profili di responsabilità	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	289	0	289
Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO di Roma Capitale e misure generali di contrasto alla corruzione; conflitti d'interesse, trasparenza, imparzialità	Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione - Strutture di Staff - Strutture di Linea - Strutture Territoriali - Uffici di scopo - Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali - Agenzie	521	0	521

Formazione in materia di Privacy

La formazione in materia di Privacy comprende:

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

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

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Trasparenza e Privacy				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Formazione per Autorizzati al Trattamento dei dati Personali	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	661	425	417
Formazione per Designati al Trattamento dei Dati Personali (Dirigenti)	Direttori Apicali di tutte le Strutture Capitoline	63	21	33
Formazione per Referenti privacy	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	196	96	109

Formazione in materia di Innovazione e Digitalizzazione della PA

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

Competenze digitali per la PA

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

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

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

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

A fronte di un numero di partecipanti pari a circa 8.000 dipendenti nel biennio, la Scuola di Formazione ha rilasciato, a valere sui due percorsi di formazione per il livello base e intermedio, disponibili sulla piattaforma e-Learning Marco Aurelio:

- circa 77.000 *badge* relativi alle singole competenze del Syllabus – LIVELLO BASE ed oltre 6.000 *badge* attestanti il completamento del percorso complessivo di base;
- circa 44.000 *badge* relativi alle singole competenze del Syllabus – LIVELLO INTERMEDIO ed oltre 3.400 *badge* attestanti il completamento del percorso complessivo intermedio.

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

La rilevanza che Roma Capitale attribuisce all'attività di rafforzamento delle competenze digitali del capitale umano nell'ambito del più vasto piano di efficientamento della Pubblica Amministrazione e di semplificazione burocratica è testimoniata dall'individuazione di uno specifico obiettivo trasversale a tutte le strutture capitoline che, con il coordinamento della Scuola di formazione, dovranno garantire la necessaria partecipazione del personale al predetto percorso formativo.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Innovazione e Digitalizzazione				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Building Information Modeling (BIM) – Corso base	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	58	69	46
Building Information Modeling (BIM) – Corso avanzato	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	137	114	49
Competenze digitali per la PA – Livello base	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	906	334	219
Competenze digitali per la PA – Livello intermedio	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	1442	702	298
e-Learning con <i>Moodle</i>	Dipendenti della Scuola di Formazione Capitolina	22	0	0
La Gestione della Riscossione e dei Pagamenti – pillole	Dipendenti delle Strutture Capitolina	215	144	110

Cybersecurity: Protezione dei sistemi, dei dispositivi e dei dati	Personale addetto alla sicurezza informatica e alla gestione dei sistemi delle Strutture Capitoline	250	122	91
Lavoro Agile - Competenze per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	799	363	312
QGIS e Sistemi Informativi Geografici – Livello base	Personale delle Strutture capitoline operante negli uffici tecnici, statistici e di innovazione digitale	168	162	77
QGIS e Sistema Cartografico Unico di Roma Capitale – Corso avanzato	Personale delle Strutture capitoline operante negli uffici tecnici, statistici e di innovazione digitale	262	143	75
Videomaker per la comunicazione	Personale delle Strutture capitoline operante nella produzione contenuti digitali	113	58	48

Formazione tecnica e specialistica in materia di gestione dei processi

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

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

Particolare rilievo assume in tale ambito il percorso formativo in materia di “Tecniche di redazione degli atti e dei provvedimenti”. In sede di rilevazione del fabbisogno formativo in materia di anticorruzione, infatti, è emersa una forte domanda di formazione relativa a tali temi. Ciò ha reso necessario un approfondimento al fine di definire i contorni dell'esigenza rappresentata. In tale sede, anche al fine di uniformare l'attività amministrativa e di ridurre i possibili rallentamenti burocratici e gli ambiti di contenzioso, è stata valutata la possibilità di elaborare specifici contenuti, rivolti a tutti i dipendenti ed esterni rispetto al perimetro della formazione in materia di anticorruzione in senso stretto, volti a supportare gli stessi nella stesura degli atti, assumendo consapevolezza dei procedimenti ad essi sottesi, dei contenuti essenziali, nonché degli specifici aspetti fiscali, contabili e legali. A tale scopo, è stata considerata la possibilità di sviluppare tali contenuti, in coordinamento con le diverse Strutture Capitoline competenti e di renderli disponibili in modalità asincrona attraverso la piattaforma e-Learning Marco Aurelio già nel corso dell'anno 2023.

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Gestione dei Processi e dei Servizi				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Aggiornamento Referenti della Salute Organizzativa	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	49	67	43
Formazione Referenti della Salute Organizzativa	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	101	45	38
Competenze linguistiche	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	1352	809	740

Comunicazione e gestione di crisi ed emergenze	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	102	68	67
Comunicazione pubblica & Social Network	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	280	190	136
Parità dei generi – Focus su LGBTQ+	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	237	168	143
Diversity management e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	156	100	78
Elementi di protocollo e cerimoniale - pillole	Personale delle Strutture coinvolte nell'accoglienza e nelle attività di organizzazione e gestione delle relazioni istituzionali	88	31	27
Finanziamenti europei e PNRR – Corso Base	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	432	159	130
Finanziamenti europei e PNRR – Laboratorio Avanzato	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	184	226	130
Il Codice del Terzo Settore - pillole	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	233	119	11
Il Coordinatore per la progettazione e/o per l'esecuzione dei lavori nei cantieri - Aggiornamento	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	60	59	49
Il Coordinatore per la progettazione e/o per l'esecuzione dei lavori nei cantieri – Aggiornamento – Formazione	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	95	50	43
La Sicurezza nei Parchi Gioco: Corso per l'interpretazione della Norma Europea EN 1176:2017	Dipendenti del Dipartimento Tutela Ambientale e delle Strutture Territoriali	24	7	5
Le Sponsorizzazioni	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	135	81	59
Organizzazione e diritto sportivo – Corso Base	Dipendenti della Direzione Sport del Dipartimento Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda, degli Uffici Sport e Direzioni tecniche delle Strutture Territoriali	50	0	0
Organizzazione e diritto sportivo – Corso Avanzato	Dipendenti della Direzione Sport del Dipartimento Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda, degli Uffici Sport e Direzioni tecniche delle Strutture Territoriali	0	50	0
Piano formativo per il personale dei Centri Orientamento al Lavoro	Dipendenti del Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione professionale con particolare riguardo a chi opera nella Rete dei Centri di Orientamento al Lavoro	68	68	68
Prevenzione Incendi (DM 5 Agosto 2011) - Aggiornamento	Tecnici, dipendenti di Roma Capitale, iscritti al proprio ordine professionale di appartenenza, già iscritti negli elenchi del Ministero dell'Interno	154	102	89
Tecniche di redazione dei provvedimenti e degli atti amministrativi	Dipendenti di tutte le Strutture Capitoline	1000	1000	1000
Teorie e metodi di progettazione formativa	Dipendenti Scuola di Formazione Capitolina	15	0	0

Formazione personale neoassunto, in riallineamento professionale

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

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

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

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi proposti suddiviso per annualità con l'indicazione del numero di dipendenti coinvolti rilevato dall'analisi dei fabbisogni. Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Gestione dei Processi e dei Servizi				
Titolo Corso	Destinatari	Numero Dipendenti		
		2023	2024	2025
Piano Formativo per il riallineamento del Personale Capitolino	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	65	21	16
Prima Formazione – Accoglienza Personale Neoassunto	Personale con profilo tecnico delle Strutture Centrali e Territoriali	183	43	39

Titolo Corso	Destinatari	
	Personale Neoassunto	Personale in Riallineamento
Pillole formative – Il procedimento amministrativo L.241/90	✓	✓
Libre Office	✓	✓
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali – Livello base	✓	✓
Produrre, valutare e gestire documenti informatici – Livello base	✓	✓
Conoscere gli <i>Open Data</i> – Livello base	✓	
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione – Livello base	✓	✓
Comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre PA – Livello base	✓	✓
Proteggere i dispositivi – Livello base	✓	✓
Proteggere i dati personali e la privacy – Livello base	✓	✓

Conoscere l'identità digitale – Livello base	✓	✓
Erogare servizi on line – Livello base	✓	✓
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale – Livello base	✓	
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale – Livello base	✓	
Privacy – Autorizzati al trattamento	✓	✓
Cyber Security	✓	✓
Area Tutorial	✓	✓
Formazione Generale Rischio Medio	✓	

Corsi ad accesso libero

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

Titolo Corso
Competenze digitali, livello base e intermedio
Competenze Linguistiche
Libre Office
Webinar sulla Cybersecurity
Colonna Mobile Enti Locali per continuità amministrativa - pillole
Procedimento amministrativo – Legge 241 del 1990 e successive modifiche – pillole
Affidamenti disciplinati dal D.Lgs. 50/2016: il criterio di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo – pillole
Affidamenti disciplinati dal D.Lgs. 50/2016: i Segretari verbalizzanti delle Commissioni giudicatrici -pillole
Acquisizione di beni e servizi sotto la soglia comunitaria - pillole
La Gestione della Riscossione e dei Pagamenti - pillole
Tutorial di addestramento per il corretto utilizzo della Piattaforma TuttoGare inserita in SUAFF
Educazione Finanziaria

Per i contenuti dei singoli corsi dell'Offerta Formativa si rinvia al Catalogo corsi dell'Offerta Formativa.

Progetti speciali - Accrescimento culturale e dei titoli studio del personale

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

Valore PA

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

A seguito della ricognizione effettuata presso le Strutture Capitoline, la Scuola ha espresso a novembre del 2022, i propri fabbisogni formativi rispetto alle aree tematiche indicate dal Bando "Valore PA", comunicando all'INPS i nominativi di 273 dipendenti candidati per le diverse borse di studio. Di questi, solo 198 dipendenti potranno effettivamente fruire delle borse di studio, in quanto non tutti i corsi sono stati attivati.

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

Master e Corsi di Alta Formazione

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

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

Eventuali ulteriori iniziative potranno essere valutate, su richiesta delle Strutture competenti, compatibilmente con le disponibilità degli stanziamenti di Bilancio, ovvero realizzate mediante forme di collaborazione che prevedano lo svolgimento di attività di programmazione e progettazione didattica e docenza da parte di dirigenti e funzionari di Roma Capitale, a fronte della partecipazione di dipendenti capitolini a titolo gratuito per specifiche materie ritenute di particolare interesse.

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

Altri strumenti di aggiornamento professionale

L'aggiornamento continuo è assicurato, oltre che mediante la produzione di "pillole formative" mirate, attraverso le news pubblicate sul portale Marco Aurelio, raccolte nel magazine "Apertis verbis", pubblicato con cadenza settimanale. La Scuola, inoltre, al fine di dotare il personale capitolino di strumenti utili all'aggiornamento professionale, supporta le Strutture mettendo a disposizione delle stesse banche dati altamente qualificate, quali:

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

Collaborazioni con altri enti

La Scuola, al fine di rendere l'offerta formativa sempre più specializzata e rispondente alle esigenze di profili altamente qualificati, ha avviato la collaborazione con Università, altri Enti ed Istituti pubblici, con associazioni di categoria e ordini professionali per la gestione congiunta delle attività formative. Si riportano gli accordi stipulati dalla Scuola per attività relative all'annualità 2023:

1. Accordo con l'Istituto Regionale di Studi giuridici della Regione Lazio Arturo Carlo Jemolo per la realizzazione di un progetto integrato per attività di ricerca, studio e formazione specialistica, al fine di promuovere iniziative comuni sui temi della lotta alla corruzione, dell'integrità e della trasparenza e dell'attuazione della disciplina degli appalti pubblici;

2. Accordo con l'Ordine degli Ingegneri per la realizzazione congiunta di corsi sul Business Information Modeling (BIM), standard per le progettazioni e le manutenzioni di immobili ed infrastrutture in ambito europeo;

3. Accordo con l'Università della Tuscia per la realizzazione congiunta di attività formative e seminari sui temi di interesse dell'Amministrazione;

4. Accordo con l'Università Sapienza di Roma - Dipartimento di Pianificazione, Design, Tecnologia dell'Architettura per la partecipazione dei dipendenti al Master "Urbanistica per l'amministrazione pubblica" e per l'organizzazione congiunta di convegni, attività di ricerca e collaborazione, iniziative formative e seminari dirette al personale di Roma Capitale.

Sono in via di definizione ulteriori accordi con altri Enti, Ordini professionali ed Università.

Interconnessioni con POLA

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, si evidenzia la previsione, nell'ambito delle "competenze manageriali", di uno specifico percorso formativo volto a fornire al management gli strumenti necessari alla gestione dei gruppi di lavoro in modalità "agile".

3.4.1) La Formazione del Personale Educativo e Scolastico

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

I contenuti della formazione del personale educativo-scolastico, date le peculiarità del servizio offerto e dell'attività svolta, è elaborato dal Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale, in ragione del particolare valore che in tale settore l'aggiornamento professionale riveste ai fini dell'erogazione del servizio.

La Scuola di Formazione, che collabora con il Dipartimento, gestisce la formazione online, offrendo i

corsi sulla piattaforma eLearning Marco Aurelio, veicolando i materiali e le indicazioni fornite dal Dipartimento Scuola, assicurando il supporto tecnico, gestionale e di tutoring per tutta la durata dell'anno formativo. Dal dicembre 2020, la frequenza dei corsi eLearning comporta il rilascio di *badges* elettronici di certificazione delle competenze.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il nuovo piano triennale 2022/2025 di formazione del personale 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.

Ed ancora, i due anni di pandemia e le restrizioni dovute all'emergenza covid-19 hanno imposto un'accelerazione nel ripensamento del rapporto fra l'educazione e gli ambienti in cui essa si svolge, confermando la centralità del ruolo che lo spazio assume nel processo educativo, nella convinzione che la qualità delle strutture, la scelta dei materiali e il modo con cui i bambini e le bambine possono fruirne vada di pari passo alla qualità dell'apprendimento. Urge soprattutto concepire gli spazi esterni non più come una pertinenza delle nostre strutture, ma come spazio educativo a tutti gli effetti, che va pensato e organizzato in continuità con il progetto educativo proposto.

L'Amministrazione ha come obiettivo formativo, quindi, di promuovere un cambiamento di pensiero, proponendo al personale educativo e scolastico di confrontarsi con nuovi approcci relazionali e metodologici e saper interpretare nuove configurazioni, ambienti e realtà familiari. Il cambiamento è

una condizione che investe quotidianamente educatrici/ori/insegnanti e richiede una notevole capacità di adattamento nel saper osservare e comprendere il contesto in cui ci si trova immersi, cercando di guardare oltre le consuetudini.

Questo cambiamento di pensiero è condicio sine qua non per l'inclusione di tutti i bambine/i straniere/i e/o con background migratorio, nonché per l'integrazione delle bambine/i con disabilità, al fine di sviluppare le loro potenzialità cognitive e sociali.

Per concludere, 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.

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 2022/2025.

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.

Oltre alle tematiche sopra delineate, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (D.G.C. n.124/2021), ai sensi del Decreto Ministeriale 346 del 4/8/2014, tutte le insegnanti delle scuole dell'infanzia capitoline saranno formate sulla tematica dell'educazione stradale, nell'ambito del Progetto *La buona strada della sicurezza*, in continuità con la formazione già avviata nelle scuole dei Municipi XI – XII – XIII – XIV nell'anno 2021/2022. Nell'anno scolastico 2022/2023, il percorso formativo sarà rivolto alle/gli insegnanti delle scuole dell'infanzia dei Municipi I – II – IX – X – XV; nell'anno 2023/2024, parteciperanno le/gli insegnanti delle scuole dei restanti municipi.

Infine, a seguito della nota del MIUR n. 33330 del 13.10.2022 che ha comunicato la piena efficacia del Decreto Interministeriale n. 182/2022 recante l'adozione del nuovo modello PEI (Piano Educativo Individualizzato) da redigere per tutti gli alunni/e con disabilità, a seguito di Sentenza del Consiglio di Stato, le insegnanti parteciperanno ad uno specifico corso di formazione sulla redazione del nuovo PEI.

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 complementarietà 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 l'RPCT di 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>