

ROMA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione **2026 – 2028**



Approvato con Deliberazione di Giunta n. 89 del 31 marzo 2026

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione	6
1.1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione	7
1.2) Il contesto di riferimento	7
1.2.1) Il contesto esterno.....	7
1.2.1.1) Legalità e Corruzione - la Commissione di reati.....	16
1.2.2) Il contesto interno.....	27
1.2.2.1) Gli Enti Controllati	30
SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.....	34
2.1) Valore Pubblico	35
2.1.1) L'albero delle priorità strategiche.....	35
2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2026 – 2028	36
2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale	39
2.1.4) La declinazione degli obiettivi di valore pubblico di Roma Capitale	52
2.2) Performance	61
2.2.1) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance	61
2.2.2) Il Piano della <i>performance</i> di Roma Capitale	62
2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza	68
2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno	68
2.3.2) Linee strategiche per la prevenzione della corruzione e modello organizzativo	71
2.3.3) Riorganizzazione del Processo di gestione e valutazione del rischio	75
2.3.4) Le misure di prevenzione: <i>focus</i> sulla rotazione del personale c.d. ordinaria	80
2.3.5) Monitoraggio sull'attuazione delle misure.....	102
2.3.6) Tabelle di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione	103
2.3.7) Trasparenza.....	107
SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano	117
3.1) Struttura organizzativa	118
3.2) Organizzazione del Lavoro Agile	120
3.2.1) Contesto normativo di riferimento.....	120
3.2.2) Situazione del lavoro a distanza nell'organizzazione capitolina	121
3.2.3) Monitoraggio dell'andamento del lavoro a distanza	124
3.2.4) Attività da condurre nel triennio 2026-2028	125
3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale	126
3.3.1) Quadro normativo di riferimento	126
3.3.2) La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale	129

3.3.3) La pianificazione del fabbisogno di personale triennio 2024-2026.....	131
3.3.4) Programmazione del fabbisogno e strategia di copertura per il triennio 2026-2028.....	132
3.3.5) La spesa per il personale.....	137
3.3.6) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni.....	139
3.4) la Formazione del Personale	163
Descrizione dell'offerta formativa suddivisa nelle cinque aree strategiche	171
3.4.1) La Formazione del Personale Educativo e Scolastico	201
SEZIONE 4) Monitoraggio	203
4.1) Governance del PIAO	204
4.2) Monitoraggio del PIAO	204

Allegati al PIAO 2026 - 2028

- Allegato 2.1) Filiera programmazione strategico-operativa 2026 – 2028
- Allegato 2.2) Piano degli Obiettivi gestionali di Roma Capitale 2026 – 2028
- Allegato 2.3) Allegati alla sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza
- Allegato 3.2) Allegati al Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2026 – 2028

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

Per effetto del Decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2025, che ha stato disposto il differimento al 28 febbraio 2026 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026 - 2028 da parte degli enti locali, il termine per l'approvazione del PIAO da parte degli Enti Locali risulta disposto, ai sensi dell'art. 8 comma 2 del DM del 30 giugno 2022, al 31 marzo 2026;

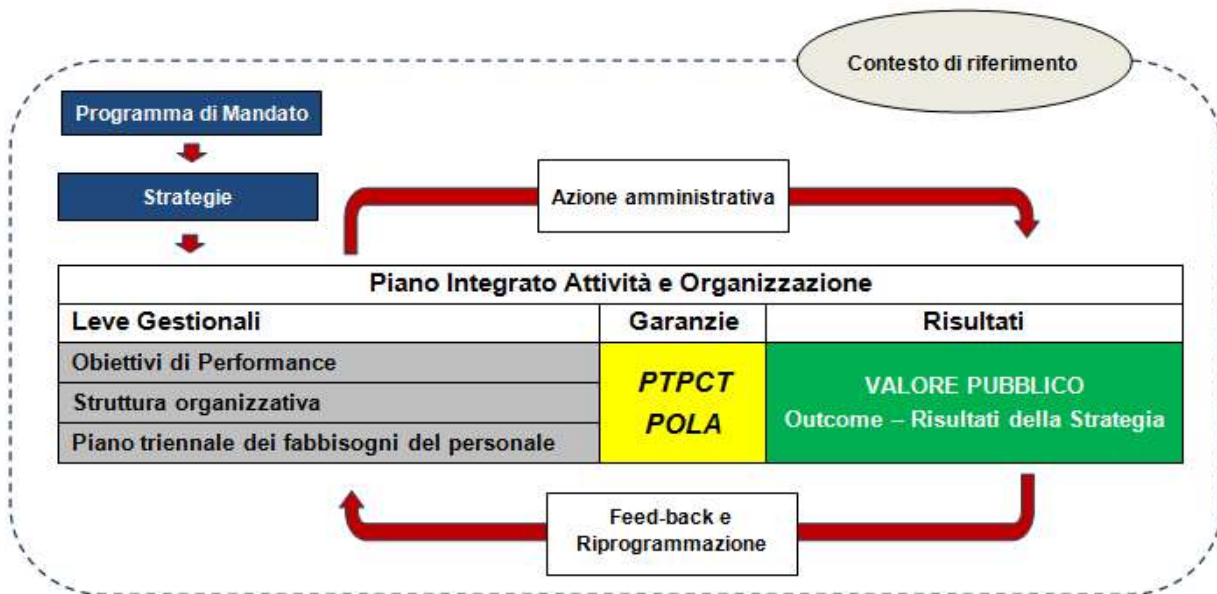
Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche finalizzato a superare la previgente situazione che vedeva una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e a volte addirittura, sovrapposti.

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.

Le Linee Guida 2025 sul PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il 18 dicembre 2025 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato le nuove Linee Guida PIAO (di seguito LG) e i Manuali operativi, approvati il 30 ottobre 2025 con del Ministro della Pubblica Amministrazione, fornendo ulteriori indicazioni circa le modalità di stesura del documento.

Le LG sono state elaborate dall'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con un approccio *evidence-based* e partecipativo al fine di risolvere alcune criticità emerse nella prima fase di attuazione della riforma del PIAO.

Le LG tracciano un percorso non prescrittivo articolato in sette fasi:

- 1) Attività preparatorie
- 2) Analisi strategica e mappatura delle stakeholder
- 3) Identificazione degli obiettivi e delle strategie volte al Valore Pubblico
- 4) Definizione degli obiettivi di performance e anticorruzione-trasparenza
- 5) L'integrazione della pianificazione con la programmazione economico finanziaria e la mappatura dei rischi
- 6) L'individuazione di obiettivi di sviluppo organizzativo
- 7) Il monitoraggio, l'aggiornamento e la rendicontazione del PIAO

Le LG sono integrate dai Manuali Operativi specifici per le diverse tipologie di P.A. i quali forniscono indicazioni operative per predisporre il documento in un'ottica di valore pubblico a favore dei cittadini e delle imprese.

Le LG, in estrema sintesi, hanno la finalità di orientare in modo non prescrittivo l'elaborazione di un PIAO di qualità, semplificare e integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione,

rafforzare l'orientamento al "Valore Pubblico" quale stella polare della pianificazione, promuovere l'effettiva integrazione tra performance, anticorruzione, trasparenza, organizzazione, competenze, fabbisogni e innovazione.

Le principali novità introdotte dalle LG riguardano:

- l'integrazione sostanziale fra obiettivi di performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, programmazione economico-finanziaria, salute organizzativa e risorse umane, in un'unica logica orientata agli impatti e al valore pubblico generato;
- il rafforzamento del criterio della selettività degli obiettivi: priorità a pochi obiettivi strategici e misurabili, direttamente funzionali ai bisogni della collettività e agli indirizzi di mandato, superando approcci frammentari o autoreferenziali;
- Un nuovo focus metodologico sulla partecipazione strutturata, sia interna (politico, dirigenza, funzionari) sia esterna (stakeholder, cittadini, altri enti);
- Una maggiore attenzione al raccordo fra PIAO e altri strumenti di programmazione, al fine di ridurre le duplicazioni e i meri adempimenti valorizzando, di contro, le sinergie trasversali;
- la Definizione del ciclo completo: Dalla programmazione (PIAO) alla rendicontazione annuale (Report integrato sul PIAO).

Roma Capitale, alla luce della pubblicazione delle LG, ha tempestivamente esaminato il documento in fase di predisposizione, al fine di allinearne per quanto possibile alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ad esito dell'analisi condotta sulla struttura e i contenuti del documento è stato possibile appurare che, al netto dell'opportunità di proseguire il percorso di adeguamento alle LG, il PIAO redatto dall'Amministrazione presenti già rilevanti elementi di coerenza rispetto alle indicazioni fornite.

Sarà cura dei competenti Uffici avviare ogni azione utile per garantire, sin a partire dalla prossima stesura del PIAO, il processo di adeguamento richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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 presenta un'estensione di 1.287 Km² con 2.797.266 cittadini iscritti in anagrafe al 31 dicembre 2024 (ultimo dato di riferimento anche per le successive analisi).

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

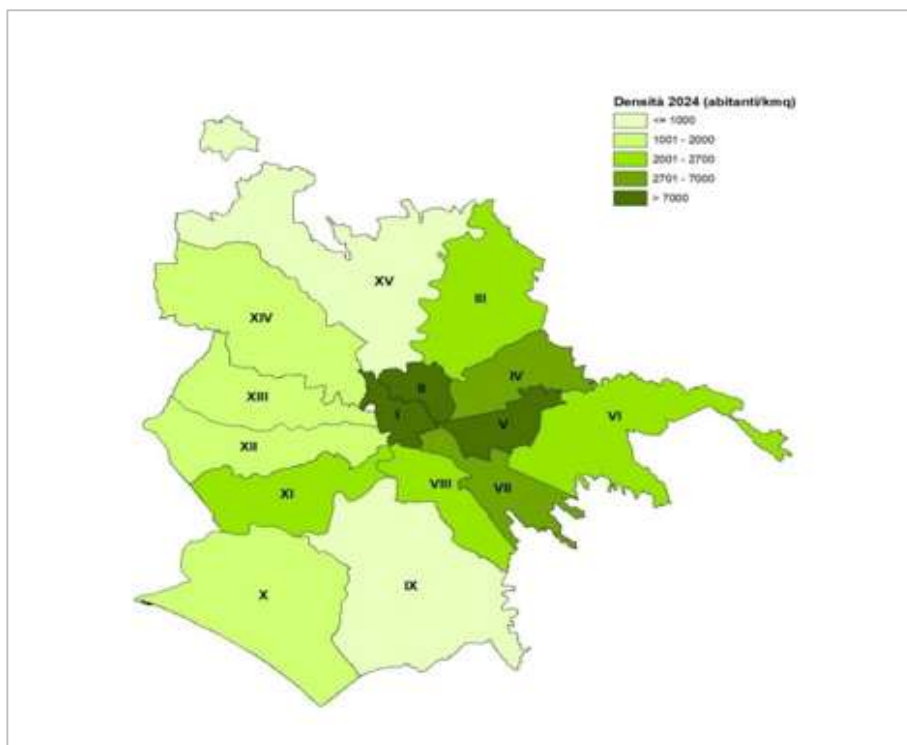
In seguito all'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, nel 2013, e alla successiva deliberazione di Assemblea Capitolina n. 11/2013, si è verificata, tuttavia, una ridefinizione delle delimitazioni territoriali dei Municipi, nonché una riduzione del numero degli stessi (da 19 a 15).

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

In termini di "suolo consumato", Roma registra, nel 2024, uno sfruttamento pari a 30.396,82 ettari, con un incremento di 53,59 ettari rispetto all'anno precedente, e facendo registrare uno dei valori più elevati, seconda solo a Venezia e superiore ad altre città italiane, quali Torino, Napoli e Milano (Rapporto Inspra 2024 – Ufficio di Statistica di Roma Capitale).

Il territorio capitolino presenta, inoltre, una densità abitativa pari a 2.173,64, abitanti per km²: i municipi più densamente popolati sono collocati nella zona centrale della città (Municipi I, II e V). Di contro, quelli meno densamente abitati afferiscono alle aree afferenti dei Municipi IX e XV.

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



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati InfoCamere.

Dal confronto con gli altri grandi Comuni, Roma risulta essere, in aggiunta, quello con la più alta densità di aree verdi, pari al 32,3% dell'intera superficie comunale (ultimo dato disponibile al 2023).

Nel dettaglio – sempre al 2023 - il verde pubblico cittadino è costituito da differenti tipologie, quali il verde urbano (47.294.747 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 31.12.2024, è pari a 2.797.266 unità, dato in decremento dello 0,5% rispetto al 2023; risulta, in particolare, predominante la quota femminile (52,5%) rispetto a quella maschile (47,5%).

In particolare, la dimensione demografica media è di poco superiore a 186.000 abitanti; il Municipio VII risulta il più popoloso (311.895 abitanti; 11,1% della popolazione romana), mentre il meno popoloso è l'VIII (127.086 abitanti; 4,5%).

Le famiglie anagrafiche, al 31.12.2024, sono circa 1.379.144 con una leggera preponderanza dei celibi/nubili (45,1 %) rispetto ai coniugati/e (39,5%), vedovi (6,6%), divorziati (4,3%); esigua, invece, la percentuale degli "uniti/e civilmente" (0,2%).

Da evidenziare, inoltre, come quasi la totalità della popolazione romana viva in famiglia. In particolare, la dimensione media delle famiglie romane è di circa 2 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 2024, al 47%.

A tal proposito, a livello territoriale, è il Municipio I (60,2 %) a far registrare un valore superiore alla media delle famiglie monocomponenti, quello più basso appartiene, invece, al Municipio VI (39,4%).

In termini di età, invece, la popolazione romana registra una media di 47,1 anni e un indice di vecchiaia pari a 208,5, (ovvero, per 100 bambini, di età compresa tra 0 e 14 anni, si contano più di 200 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 102,6) e la netta preponderanza del contingente femminile dai 65 anni in su (rapporto di mascolinità oltre i 65 anni pari a 71,3).

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 52,7).

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 304,8 risulta essere il più vecchio (seguito da VIII, XII e II); quello più giovane il Municipio VI, con 129,6 (seguito da X, IX, XIV e XV).

In termini di "tasso generico di natalità", invece, la percentuale risulta del 6,2‰, con un dato riguardante i nati vivi pari a 17.369, di cui il 51,2 % maschi e il 48,8 % femmine.

Al contempo, prendendo in esame il dato riguardante il tasso generico di mortalità, quest'ultimo risulta essere pari all'11,3‰; nello specifico il numero dei decessi dei residenti a Roma ammonta a 31.762 (rispetto ai 32.713 dell'anno precedente).

Rapportando tale dato con il fattore "anagrafico", emerge che l'86,9% dei decessi è legato alla popolazione di età pari o maggiore a 65 anni, il 44,6%, invece, alla popolazione di età pari o maggiore a 85 anni; solo il 2,3% dei deceduti risulta avere meno di 45 anni.

A livello municipale, i tassi di mortalità si attestano tra l'10,7% del Municipio XII e il 6,3% del VI; in termini di popolazione, invece, il Municipio VII, il più numeroso della Capitale, registra il maggiore livello di mortalità assoluta (2.830 decessi), mentre il XV il minore (1.310 decessi).

Popolazione straniera residente

La popolazione straniera iscritta in anagrafe a Roma al 31.12.2024, con un'incidenza del 14% sul totale dei residenti, ammonta a circa 392.090 unità; tale percentuale, in crescita dello 0,4% rispetto al 2022 (in cui era il 13,9%), risulta più che raddoppiata se rapportata al 2000.

Nel dettaglio, se si guarda all'arco temporale 2015 – 2024, è possibile constatare come la popolazione straniera risulti in crescita del 7,5% e analizzandone il contingente, negli ultimi cinque anni, se ne evince un aumento del 4,1%.

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%) rispetto a quella maschile (47%).

Nel dettaglio, nel 2024, è proseguita la crescita dell'indice di "vecchiaia della popolazione straniera residente a Roma", pari al 72,8 (rispetto al 64,2 del 2023) e di "dipendenza demografica", pari al 27,7 (rispetto a 27,5 nel 2023).

Analizzandone, invece, la provenienza geografica, si evince come, nel 2024 quasi la metà degli stranieri residenti nella Capitale provenga dal continente europeo (41%) e in particolare dalla Romania, da cui arrivano 83.391 persone (pari al 21,3% della popolazione straniera).

Si registra, inoltre, una percentuale del circa 35% relativa alla popolazione asiatica (in particolare filippini, bangladesi e cinesi), che ammonta a 136.964 individui, dato piuttosto stabile se comparato ai 136.671 del 2023.

Mostra, inoltre, un incremento, rispetto all'anno precedente (in cui era pari a 47.388), la quota dei cittadini africani, corrispondente al 12,7%, con 49.984 persone.

Tra i cittadini americani, che costituiscono oltre l'11% degli stranieri iscritti in anagrafe, con 43.453 individui, il gruppo più numeroso è invece rappresentato dai sudamericani ed in particolare dalla comunità peruviana con 14.413 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 46.141 individui, quello meno numeroso nell'VIII (14.806).

Rispetto alla popolazione totale di ogni municipio, l'incidenza maggiore della componente straniera si rileva nei municipi I, XV, VI e V (rispettivamente il 21,7%, 20,3%, 19,1% e 18,4% del totale), mentre l'incidenza minore nei municipi IX, III e IV (rispettivamente 8,7%, 9,6% e 10,8%).

La dimensione socio-economica nazionale

Per quanto concerne l'economia italiana, il Documento di Finanza Pubblica 2025 (DFP 2025) mostra come il 2024 sia stato un anno di sviluppo economico moderato.

Difatti, il tasso di crescita del prodotto interno lordo reale (PIL reale), pari allo 0,7%, è risultato lievemente inferiore rispetto alle previsioni (l'1% ipotizzato nel Piano Strutturale di Bilancio).

Determinanti nella riduzione di tale incremento sono stati i minori tassi di crescita di fine 2023, nonché il rallentamento dell'attività economica registrato nella seconda metà del 2024.

In particolare, ad incidere negativamente è stato sia l'apporto degli investimenti, sia quello della domanda estera netta. Nel dettaglio, gli investimenti hanno visto un'intensa contrazione, generalizzata a livello europeo, riguardante il settore dei mezzi di trasporto (soprattutto quello delle auto) e una lieve flessione relativa a quello dei macchinari, delle attrezzature e dei beni immateriali.

In crescita, invece, il settore delle costruzioni, legato in modo particolare ai progetti PNRR non residenziali.

Si è registrato, inoltre, un lieve incremento, del commercio estero (+ 0,4%) rispetto al 2023, anche a causa di una domanda molto contenuta dei mercati europei. In calo del 23% le importazioni energetiche, principalmente grazie alla diminuzione dei prezzi delle materie prime.

Per quel che concerne la domanda interna, i consumi finali nazionali sono risultati in crescita dello 0,6%, migliorando le previsioni, grazie all'aumento dell'occupazione e alla moderata crescita del reddito reale delle famiglie, aumentato del 2,7% nominale e con un incremento del potere d'acquisto dell'1,3%.

Ciò si riflette in una maggiore spesa per i consumi, sebbene con una crescita inferiore rispetto al reddito disponibile, ma al contempo ne è derivato un aumento della propensione al risparmio delle famiglie consumatrici (salita al 9% dall'8,2% del 2023).

Esaminando, invece, l'andamento settoriale si è assistito ad un forte calo nazionale dell'industria manifatturiera (- 5,8%), bilanciato dalla crescita delle costruzioni (+11,3%), dei servizi (+2,8%), nonché del settore high-tech (elettronica, farmaceutico, aerospaziale), che fa riscontare una crescita superiore alla media europea.

Evoluzione positiva anche nei settori comparti dell'informatica, in particolare nella produzione di software, e nelle attività di noleggio.

All'interno di tale quadro economico, il mercato del lavoro italiano ha mostrato nel 2024 un aumento stabile, facendo registrare una crescita del tasso occupazionale pari all'1,4%, arrivando così al 62,2% (con un incremento dello 0,7% rispetto al 2023).

Si riscontra, al contempo, una diminuzione del tasso di disoccupazione (- 6,5%), così come una diminuzione del numero di persone disoccupate (+14,6%), nonché un tasso di partecipazione stabile (66,6%), ma con un valore inferiore per le donne (+57,6%), ancora al di sotto della media dell'Unione Europea, che è pari al 70,7%.

Tuttavia, l'analisi dell'offerta del lavoro (che sarà esaminata, nel dettaglio, nei paragrafi successivi a livello locale) evidenzia come una quota importante della popolazione italiana (con divari marcati per donne e giovani), sebbene potenzialmente attivabile, non partecipi al lavoro, registrando il più alto tasso di inattività europea.

Nonostante l'incremento occupazionale, è inoltre diminuita la produttività del lavoratore, misurata come valore aggiunto per Unità di Lavoro Anno (ULA), che fa registrare un -1,6%, con cali generalizzati in tutti i principali settori economici, per vedere poi una ripresa a fine 2024, grazie all'aumento registrato nell'industria in senso stretto (+0,7%) e nei servizi (+0,3%).

Nel trimestre di chiusura del 2024 si registra, dunque, un incremento modesto (0,1% in termini

congiunturali), tuttavia la composizione di tale crescita appare complessivamente favorevole, in particolare grazie al contributo positivo dato dalla domanda interna, sostenuta da una ripresa degli investimenti, dalla tenuta dei consumi dei privati e, a livello di offerta, dall'espansione dei servizi.

Ampliando l'analisi all'anno 2025 e prendendo a riferimento l'ultimo "Documento Programmatico di Finanza Pubblica" (DPFP 2025), nel primo semestre si riscontra una crescita economica lievemente inferiore rispetto alle previsioni del Documento di Finanza Pubblica di aprile.

In particolare, l'elevato livello di incertezza dei mercati, riconducibile ai conflitti internazionali in atto, nonché l'imprevedibilità in materia di importazioni e dazi, hanno condotto ad un atteggiamento più cauto degli operatori economici, che ha coinvolto sia i consumatori che le imprese.

A livello di crescita del prodotto interno lordo (PIL), effettuando un confronto tra il primo trimestre (+0,3%) e il secondo (+0,1%), la crescita acquisita risulta pari allo 0,5%.

Proseguendo l'analisi dei primi sei mesi del 2025, i consumi delle famiglie mostrano un incremento inferiore alle aspettative, al contrario degli investimenti che vedono una crescita in tutte le principali categorie, soprattutto nei settori dei mezzi di trasporto, attrezzature e macchinari, nonché quello delle costruzioni e dell'edilizia (strettamente legati ai fondi PNRR).

Per quel che concerne il settore dei servizi, la prima metà del 2025, mostra un andamento stazionario, con una crescita delle attività di supporto alle imprese e professionali. In flessione, invece, i comparti relativi a commercio, trasporto, alloggio e attività finanziarie.

In crescita costante il settore delle imprese, considerato come la componente più importante del PIL sul lato offerta. Stabile anche il settore industriale, benché nel secondo trimestre abbia mostrato un lieve calo.

Nonostante il miglioramento del reddito reale, si può, tuttavia, constatare che i consumi delle famiglie sono rimasti cauti nei primi due trimestri, principalmente per l'incerto quadro economico internazionale, con una conseguente sfiducia dei consumatori e aumento del risparmio a fine prudenziale (al primo trimestre 2025, il tasso di risparmio delle famiglie italiane è stimato al 9,3%, con un aumento del 0,6% rispetto al trimestre precedente).

Malgrado la flessione economica del secondo semestre, il mercato del lavoro mostra per il 2025 dinamiche favorevoli, con un tasso di occupazione al suo massimo storico, pari al 62,7% nella fascia di età 15-64 anni e un tasso di disoccupazione vicino al minimo storico (con valori di poco oltre il 6%).

Risulta significativa, inoltre, la quota di persone che potrebbero lavorare ma non lo fanno o lavorano meno di quanto vorrebbero (indicatore di *slack*), nei primi sei mesi del 2025 pari al 14,7%, in calo, ma comunque più alta della media europea di circa due punti.

In conclusione, ampliando ulteriormente l'analisi alla seconda metà dell'anno e prendendo a riferimento il DPFP 2025, le prospettive risultano moderatamente favorevoli. Nel terzo trimestre emergono segnali di ripresa dell'industria, trainata dalla manifattura, mentre nei servizi l'andamento complessivo resta positivo. Il mercato del lavoro continua, invece, a mostrare una lieve crescita dell'occupazione, con un tasso di disoccupazione stabile su livelli storicamente bassi.

La dimensione socio-economica territoriale

Le imprese

Dal raffronto spaziale tra i sistemi di impresa relativi all'economia del territorio di Roma Capitale, al 31 dicembre 2024 (ultimo dato aggiornato), risultano localizzate 378.396 unità locali (U.L.) registrate, mostrando un lieve decremento (-0,03%) rispetto all'anno precedente. Al contempo, le unità locali attive risultano essere 280.227, meno dello 0,1% se rapportate al 2023.

Effettuando un raffronto tra le quindici aree municipali, emerge come nel Municipio I si concentri la maggior parte delle imprese registrate (19,5%), pari a un quinto di quelle che hanno sede a Roma.

A seguire, i Municipi II (44.204 imprese, pari al 12%), VII (38.013, 10,3%) e V (24.171, 6,6%).

In queste quattro zone si colloca anche il numero maggiore di imprese attive sul territorio: Municipio I (50.209 imprese, pari al 18,4%) e Municipio II (29.887, 11%), nonché VII (28.428, 10,4%) e V (19.169, 7%).

Tab Unità locali di imprese registrate per municipio. Roma. Anni 2023-2024

Municipio	2023		2024		Tasso di crescita 2023-2024
	Frequenza	%	Frequenza	%	
I	71.477	19,4%	71.864	19,5%	0,5%
II	44.082	12,0%	44.204	12,0%	0,3%
III	18.733	5,1%	18.721	5,1%	-0,1%
IV	17.749	4,8%	17.740	4,8%	-0,1%
V	24.512	6,7%	24.171	6,6%	-1,4%
VI	21.470	5,8%	21.316	5,8%	-0,7%
VII	38.059	10,3%	38.013	10,3%	-0,1%
VIII	15.779	4,3%	15.829	4,3%	0,3%
IX	21.156	5,7%	21.186	5,8%	0,1%
X	18.783	5,1%	18.636	5,1%	-0,8%
XI	14.607	4,0%	14.526	3,9%	-0,6%
XII	15.034	4,1%	15.055	4,1%	0,1%
XIII	16.005	4,3%	15.991	4,3%	-0,1%
XIV	15.508	4,2%	15.460	4,2%	-0,3%
XV	15.632	4,2%	15.634	4,2%	0,0%
Totale UL localizzate nei Municipi	368.586		368.346		-0,1%
UL non localizzate nei Municipi	9.914	2,6%	10.050	2,7%	
Totale	378.500		378.396		0,0%

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati InfoCamere.

Tab Unità locali attive di imprese per municipio. Roma. Anni 2023-2024

Municipio	2023		2024		Tasso di crescita 2023-2024
	Frequenza	%	Frequenza	%	
I	49.964	18,3%	50.209	18,4%	0,5%
II	29.817	10,9%	29.887	11,0%	0,2%
III	14.226	5,2%	14.168	5,2%	-0,4%
IV	13.647	5,0%	13.567	5,0%	-0,6%
V	19.438	7,1%	19.169	7,0%	-1,4%
VI	16.955	6,2%	16.790	6,2%	-1,0%
VII	28.403	10,4%	28.428	10,4%	0,1%
VIII	11.703	4,3%	11.750	4,3%	0,4%
IX	15.744	5,8%	15.733	5,8%	-0,1%
X	14.445	5,3%	14.355	5,3%	-0,6%
XI	11.286	4,1%	11.229	4,1%	-0,5%
XII	11.572	4,2%	11.569	4,2%	0,0%
XIII	12.130	4,4%	12.130	4,4%	0,0%
XIV	12.047	4,4%	11.995	4,4%	-0,4%
XV	11.651	4,3%	11.633	4,3%	-0,2%
Totale UL localizzate nei Municipi	273.028		272.612		-0,2%
UL non localizzate nei Municipi	7.553	2,7%	7.665	2,7%	
Totale	280.581	18,3%	280.277	18,4%	-0,1%

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati InfoCamere.

Dal confronto tra il numero di unità locali (U.L.) registrate e la popolazione municipale è sempre il Municipio I ad avere il maggior numero di U.L., pari a 444,6 per 1000 abitanti, così come sul fronte unità locali (U.L.) attive: 310,6 U.L. ogni 1.000 abitanti. Seguono il Municipio II, con un tasso pari a 183,2‰, ed il Municipio XIV, che continua ad essere quello con la minore densità di imprese attive: 63,2 ogni 1.000 abitanti.

Nel dettaglio, l'analisi delle unità locali, classificate secondo la codifica ATECO dell'Istat, evidenzia che il settore più rappresentativo è quello del commercio, che comprende sia quello al dettaglio che quello all'ingrosso, e la riparazione di autoveicoli e motocicli, in cui ricadono il 25,2% delle unità locali a Roma (70.608, in calo del 2,4% rispetto al 2023).

Indicative anche le dimensioni del settore costruzioni (11,8%, in diminuzione del 2,5% rispetto al 2023), - in particolare nei Municipi VI (3.991 unità locali), I (3.597) e VII (3.201 unità locali) - così come quello dei servizi di alloggio e ristorazione (9,6%; -1,1%), diffuso nelle zone centrali della città (Municipio I e II con 8.158 e 2.785 unità locali).

Percentuale di unità locali attive di imprese per settore di attività economica a Roma. Anno 2024



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

Da evidenziare inoltre, come nel 2024, in linea con l'andamento dell'ultimo decennio, sia proseguita la crescita delle attività imprenditoriali femminili nella città di Roma, con 53.016 imprese, pari al 22% di quelle totali (240.691). In particolare, se ne segnala la forte presenza nel terziario, difatti il 27% delle imprese femminili si concentra nel commercio, l'11,4% nel settore "altre attività e servizi" e l'11,1% in quello relativo ai servizi di alloggio e ristorazione.

I numeri dell'occupazione

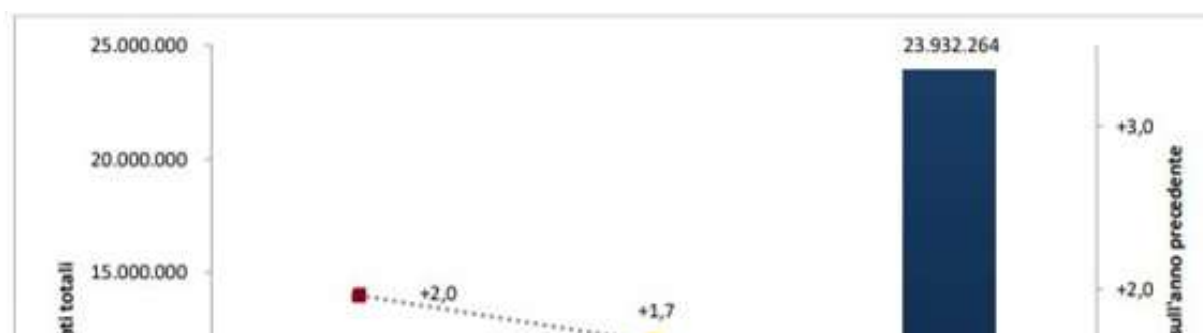
Da un'analisi dei dati diffusi dall'Ufficio di Statistica di Roma Capitale, si evince come nel 2024 (ultimo dato disponibile) sia proseguita la crescita degli indicatori occupazionali, sebbene in lieve rallentamento rispetto all'anno precedente.

Nella città di Roma, difatti, il numero di occupati risulta essere pari a 1 milione 245 mila, registrando un incremento del 2% sul 2023, dato da considerare ulteriormente positivo se comparato ai valori della regione Lazio (+1,7%) e del totale Italia (+1,5%).

In particolare, il livello del tasso di occupazione della fascia 15 – 64 anni (popolazione in età lavorativa) raggiunge nella Capitale il 68,7%, rispetto al dato nazionale (pari al 62,2%), facendo segnare una significativa diminuzione del tasso di disoccupazione pari al 4,8%, percentuale da considerare dimezzata rispetto al 2018 (anno di riferimento pre pandemia).

Determinante per tale crescita è stato anche l'incremento dell'occupazione femminile, che fa segnare un aumento del 2,2% (12.830 donne occupate), rispetto al +1,7% maschile, nonché dalla quota di lavoratori stranieri che registra un +1,9% (circa 11 mila occupati).

Grafico Occupati totali (15 anni e oltre) e tasso di variazione sull'anno precedente. Roma, Lazio e Italia. Anno 2024



Tuttavia, alla diminuzione della percentuale di disoccupazione si accompagna un incremento dell'inattività.

In particolare, nell'area metropolitana romana, si registrano oltre 87 mila *Neet* – giovani tra i 15 e 29 anni che “non lavorano, non studiano, non sono coinvolti in attività di formazione” – di cui più di 54 mila nella sola città di Roma (circa il 13,9% dell'intera popolazione capitolina). Tale cifra si attesta su 1 milione 337 mila sull'intero territorio nazionale.

Esaminando la componente di questa popolazione giovanile, si evince che la percentuale maschile (55,8%) sia lievemente superiore rispetto alla femminile e che il livello di formazione non sia esclusivamente medio basso, difatti il 18,2% di questi soggetti ha un titolo universitario e il 60% un diploma di scuola superiore.

Significativo anche il totale dei “non occupati” (15 - 74 anni) pari a Roma a 1.158.275 persone, di cui il 59,3% (687.312 soggetti) costituito da un gruppo di soggetti inattivi che “non lavorano e non stanno cercando al momento un'occupazione, nemmeno occasionale” (il 60% a livello nazionale).

Interessante, sebbene più esigua, all'interno di tale categoria, la percentuale di “persone inattive che sarebbero disponibili a lavorare se ne avessero l'opportunità”, nella Capitale pari al 4,5% del totale e al livello nazionale al 7,3%.

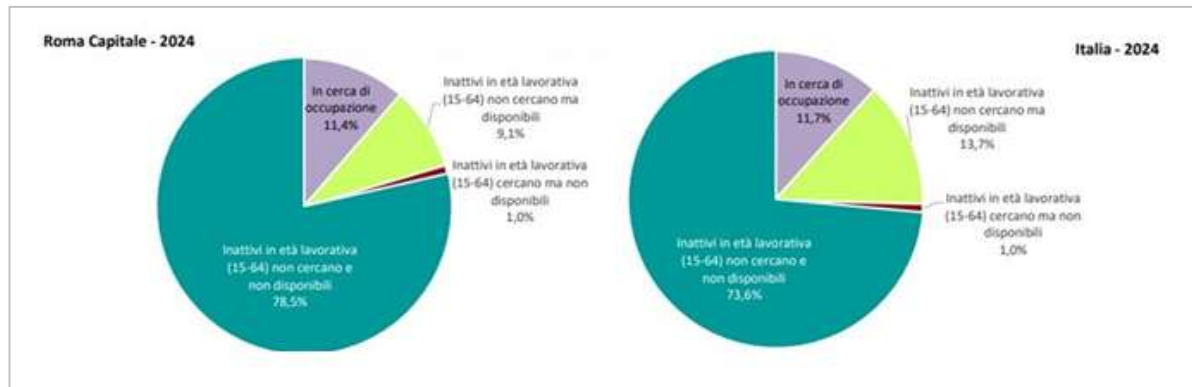
Tab. Non occupati (>= 15 anni) per tipologia. Roma Capitale e Italia. Valori assoluti. Anno 2024

Condizione occupazionale	Roma	Italia
	v.a.	v.a.
In cerca di occupazione	62.556	1.663.569
Inattivi (15-74) non cercano ma disponibili	51.693	1.989.542
Inattivi (15-74) cercano ma non disponibili	5.518	142.096
Inattivi (15-74) non cercano e non disponibili	687.312	16.449.613
Inattivi 75 anni e oltre	351.196	7.180.422
Totale non occupati (>15 anni)	1.158.275	27.425.242

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Restringendo ulteriormente l'analisi del target “non occupati” alla fascia 15 e 74 anni (popolazione considerata in età lavorativa) – come da grafico sottostante – quest'ultima percentuale arriva al 9,1% del totale (oltre 49 mila inattivi), mentre la quota di coloro che “non lavorano e non stanno cercando al momento un'occupazione” si attesta al 78,5%.

Graf. Non occupati (15-64 anni) per tipologia. Roma Capitale e Italia (%). Anno 2024.



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Nel complesso, dunque, le forze di lavoro potenziali (date dalla somma del numero dei disoccupati e degli inattivi disponibili), raggiungono nel 2024 la cifra di 208 mila persone nell'area romana e di oltre 3 milioni 653 mila nel totale nazionale.

A livello percentuale, tale indicatore si è attestato all'8,4% nella Capitale, al 10,2% nella provincia di Roma e al 13,2% al livello nazionale.

Il Turismo

L'anno 2024 – ultimo disponibile nel dettaglio - ha rappresentato un'importante ripresa per il turismo nella Capitale, arrivando a migliorare i risultati del 2023 e registrando nel complesso degli esercizi ricettivi - composti da alberghieri e complementari - 22.205.163 arrivi e 51.445.879 presenze (intese come pernottamenti), con un aumento rispettivamente del 5,6% e del 4,6% (come da tabella sottostante).

Tab. - Arrivi e presenze negli esercizi ricettivi a Roma per nazionalità. Anni 2020-2024.

ANNO	ITALIANI			STRANIERI			TOTALE		
	Arrivi	Presenze	Permanenza media (giorni)	Arrivi	Presenze	Permanenza media (giorni)	Arrivi	Presenze	Permanenza media (giorni)
2020	2.545.213	5.865.161	2,3	1.551.134	4.029.239	2,6	4.096.347	9.894.400	2,4
2021	4.111.789	8.849.448	2,2	1.393.148	3.116.605	2,2	5.504.937	11.966.053	2,2
2022	7.544.043	15.986.452	2,1	7.219.961	17.522.055	2,4	14.764.004	33.508.507	2,3
2023	10.059.040	22.150.491	2,2	10.963.526	27.036.964	2,5	21.022.566	49.187.455	2,3
2024	10.555.341	23.098.710	2,2	11.649.822	28.347.169	2,4	22.205.163	51.445.879	2,3

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Ente Bilaterale Territoriale di Roma e Provincia

Nello specifico, secondo l'ultimo dato dell'Ente Bilaterale Turismo del Lazio (EBTL) (rielaborato dall'Ufficio di Statistica di Roma Capitale), gli arrivi complessivi negli esercizi ricettivi alberghieri della città, al 31.12.2024, sono stati 14.469.890 con un incremento del 5,1%, mentre le presenze turistiche 32.715.854, in crescita del 3,9%.

Esaminando, in aggiunta, i dati relativi agli esercizi ricettivi complementari di Roma, si evidenzia anche qui, rispetto al 2024 un aumento: + 6,6% negli arrivi (7.735.273) e + 5,9% in termini di presenze (18.730.025).

Inoltre, la permanenza media negli esercizi alberghieri si attesta a 2,3 giorni, mentre negli esercizi complementari a 2,4 giorni.

L'anno 2024 ha segnato anche un'ulteriore ripresa del turismo straniero a Roma, con 11.649.822 arrivi ed una permanenza di circa 2,4 giorni.

La tabella sottostante analizza la distribuzione (distinta in arrivi e presenze) tra esercizi alberghieri e complementari, nonché di effettuarne una comparazione rispetto alla quota turistica italiana.

Tab Arrivi e presenze negli esercizi alberghieri e complementari di Roma per cittadinanza. Anni 2020-2024.

ANNO	Esercizi Alberghieri			Esercizi Complementari		
	Arrivi	Presenze	Permanenza media (giorni)	Arrivi	Presenze	Permanenza media (giorni)
Italiani						
2020	1.340.052	2.646.754	2,0	1.205.161	3.218.407	2,7
2021	1.829.549	3.358.662	1,8	2.282.240	5.490.786	2,4
2022	3.515.016	6.321.841	1,8	4.029.027	9.664.611	2,4
2023	4.560.604	8.246.835	1,8	5.498.436	13.903.656	2,5
2024	5.212.250	9.947.104	1,9	5.343.091	13.151.606	2,5
Stranieri						
2020	1.168.891	3.095.235	2,6	382.243	934.004	2,4
2021	970.495	2.146.849	2,2	422.653	969.756	2,3
2022	5.696.491	14.001.908	2,5	1.523.470	3.520.147	2,3
2023	8.524.967	21.263.683	2,5	2.438.559	5.773.281	2,4
2024	9.257.640	22.768.750	2,5	2.392.182	5.578.419	2,3

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Ente Bilaterale Territoriale di Roma e Provincia

Da quel che si evince, dunque, la grande maggioranza dei turisti stranieri, pari all'80,3%, ha scelto di sostare presso le strutture ricettive alberghiere, mentre il 19,7% ha soggiornato presso le strutture complementari. I turisti italiani, invece, si sono indirizzati per il 43,1% verso gli alberghi e per il 56,9% verso le strutture complementari.

Analizzando, infine, l'arco temporale che va dal 2020 (anno della pandemia) al 2024, è possibile riscontrare un aumento dei flussi turistici nel complesso degli esercizi ricettivi di Roma Capitale, sia in termini di arrivi (+442%) sia di presenze (+420%). Nel periodo considerato, inoltre, si è assistito ad un incremento più consistente del numero delle strutture complementari (+71,2%) e al contempo ad una riduzione di quello delle strutture alberghiere (-3,6%).

Ampliando ulteriormente l'analisi, attraverso i primi dati diffusi dall'ente Bilaterale del Turismo del Lazio (EBTL), si evince come l'andamento positivo sia proseguito anche nel 2025, considerato come un anno da record per il turismo a Roma, tanto da superare i risultati del 2024, trainato dai numerosi grandi eventi che hanno visto protagonista la città, in particolare quello giubilare.

Si sono registrati, difatti, 22,9 milioni di arrivi (di cui 12 milioni sono stati visitatori stranieri) e circa 52,9 milioni di presenze, con un incremento sul 2024, rispettivamente, di +3,42% e +2,87%.

Un biennio, dunque, che segna un bilancio estremamente positivo per il settore turismo, che si conferma come un'industria in grado di generare indotto e posti di lavoro, nonché come settore trainante per la Capitale, grazie ad un'offerta ampliata e diversificata.

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

1.2.1.1) Legalità e Corruzione - la Commissione di reati

L'analisi dei dati relativi alla commissione di reati, con particolare riferimento ai delitti contro la Pubblica Amministrazione, assume rilievo strategico ai fini della comprensione del contesto esterno in cui opera

Roma Capitale e costituisce un elemento conoscitivo essenziale nell'ambito del processo di gestione del rischio corruttivo, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

I reati corruttivi in Italia

I dati di fonte ufficiale¹ fanno riferimento a 12 fattispecie di reato, ricondotte a quattro macro-categorie, che includono non solo il delitto di corruzione in senso stretto, ma anche ulteriori reati riconducibili a comportamenti corruttivi e a condotte illecite idonee a incidere negativamente sull'azione delle amministrazioni pubbliche (tra cui concussione, peculato e abuso d'ufficio²).

Delitti contro la P.A. commessi in Italia dal 2004 al 2023 (Dati di fonte SDI/SSD)³

L'analisi dei delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia nel periodo 2004–2023 lascia emergere quanto segue:

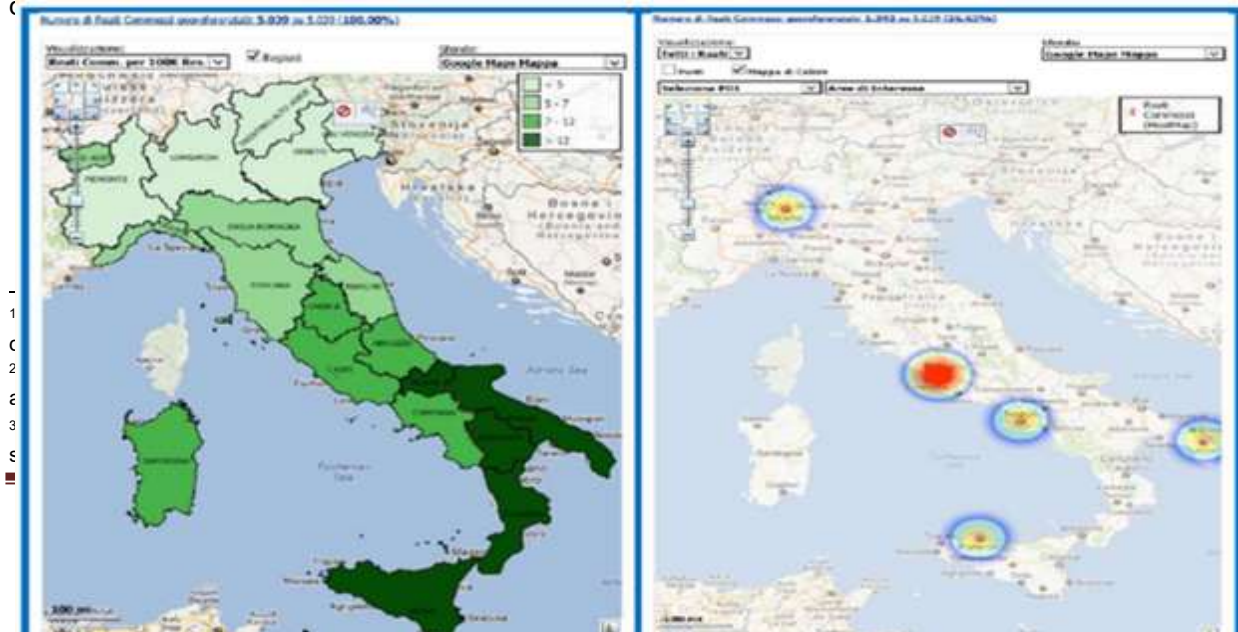
- nel lungo periodo si osserva una tendenza complessivamente decrescente delle principali fattispecie di reato riconducibili alla corruzione;
- nel triennio 2021–2023, rapportando tali reati alla popolazione residente, il valore medio nazionale risulta pari a circa 1,53 eventi ogni 100.000 abitanti;
- le regioni con una maggiore incidenza di reati corruttivi per 100.000 abitanti risultano Basilicata, Calabria e Umbria, mentre Lombardia, Emilia-Romagna e Trentino-Alto Adige si collocano nelle fasce più basse della graduatoria.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var % 2004 - 2023
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	151	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-55,8%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 343 bis c.p.)	414	359	361	386	463	450	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	296	205	-50,5%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 315 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	254	274	-5,8%
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	966	658	-35,2%

Se si considera l'insieme delle fattispecie criminose analizzate dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza, nel medesimo triennio 2021–2023 il valore medio nazionale si attesta a circa 8,31 eventi per 100.000 abitanti.

Le rappresentazioni cartografiche della figura della pagina seguente 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).

Dalle stesse emerge una maggiore concentrazione del fenomeno nelle regioni meridionali, con una significativa incidenza in alcuni grandi contesti urbani e metropolitani, coerentemente con la maggiore

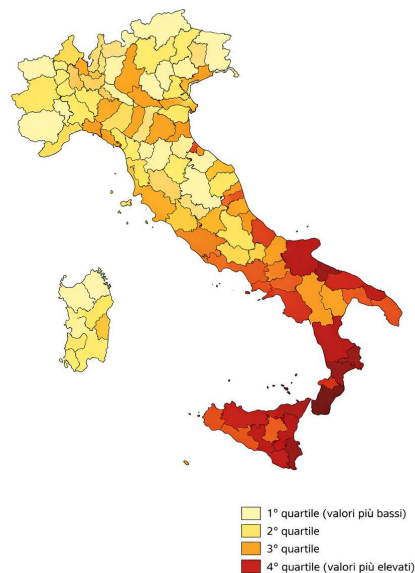


Il fenomeno mafioso in Italia

Un ulteriore elemento di contesto è rappresentato dalla presenza della criminalità organizzata, analizzata attraverso l'indice sintetico di presenza mafiosa elaborato dalla Banca d'Italia.

Tale indice integra indicatori di diversa origine e natura, includendo sia misure oggettive sia indicatori basati su percezioni, e consente di cogliere differenti modalità di radicamento e operatività delle organizzazioni mafiose.

L'analisi mostra che la presenza mafiosa non è circoscritta alle sole aree del Mezzogiorno: alcune province del Centro-Nord presentano valori dell'indice superiori alla media, tra cui Roma, Genova e Imperia. Le province sono suddivise in quartili; i valori più elevati si concentrano nei territori caratterizzati da maggiore attrattività economica, infrastrutturale e istituzionale.

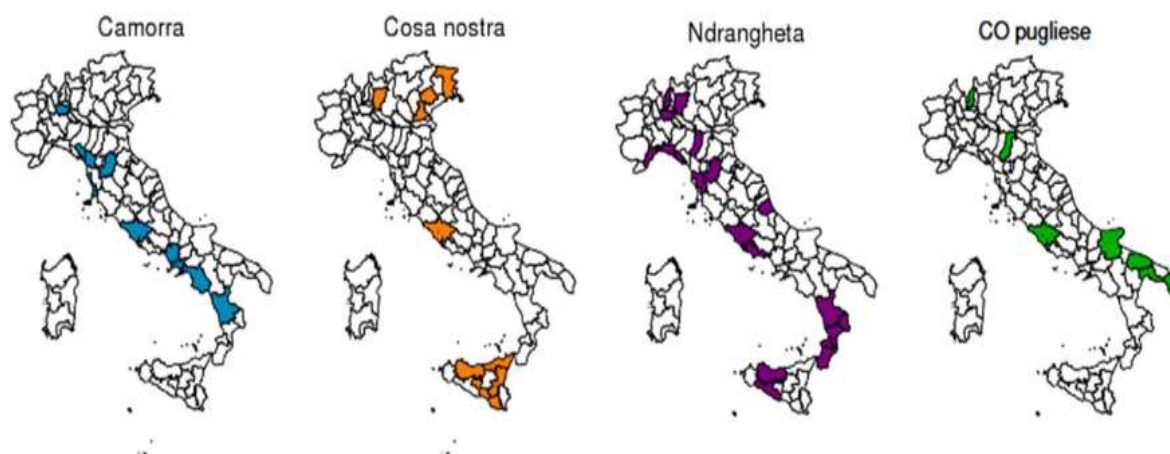


Fonte: Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) / La criminalità organizzata in Italia: un'analisi economica – Banca d'Italia N. 661 – dicembre 2021

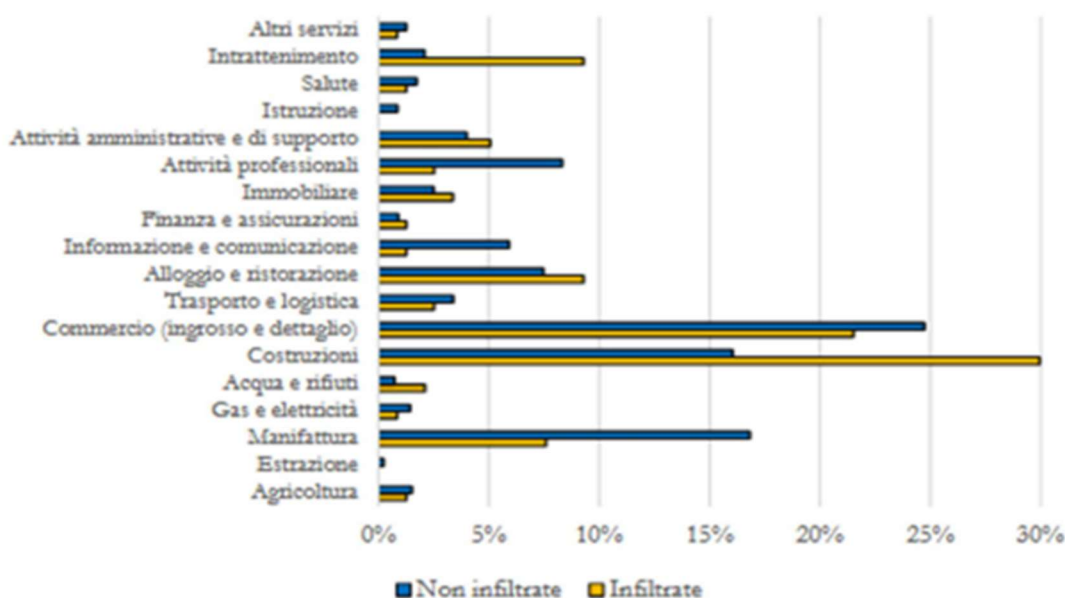
La figura soprastante mostra l'indice sintetico di presenza mafiosa a livello provinciale. Le province sono state divise in 4 gruppi, sulla base dei quartili della distribuzione dell'indice; quelle con i colori più scuri (chiari) sono caratterizzate da valori più elevati (bassi) dell'indice di presenza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

Con specifico riferimento alla provincia di Roma, l'analisi dei dati conferma la presenza sul territorio di diverse consorterie mafiose, operanti secondo modelli di infiltrazione evoluti e adattivi (vedi Fig.1).

Figura 1) Distribuzione provinciale delle imprese infiltrate per consorte mafiosa



Ulteriori studi della Banca d'Italia, incentrati sulle dinamiche economiche e finanziarie delle imprese infiltrate dalla criminalità organizzata, evidenziano come tali realtà risultino prevalentemente attive nei settori del commercio, della ristorazione, dell'intrattenimento e dell'edilizia, comparti particolarmente diffusi anche nel contesto della Capitale (Figura 2.2)



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

Secondo le Relazioni della Direzione Investigativa Antimafia relative al primo e secondo semestre 2024, il quadro complessivo della Città metropolitana di Roma risulta sostanzialmente stabile rispetto all'ultimo semestre del 2023, senza variazioni significative nell'incidenza degli episodi delittuosi riconducibili alle attività mafiose.

Le caratteristiche peculiari della Capitale – centralità politica, amministrativa ed economica –

continuano tuttavia a costituire un fattore di attrazione per modelli criminali non tradizionali, orientati alla combinazione di reati comuni e strategie sofisticate di inserimento nell'economia legale.

Il contesto romano si caratterizza per la coesistenza di proiezioni extraregionali delle mafie storiche e di gruppi criminali autoctoni, prevalentemente attivi nei circuiti del narcotraffico, che tendono a privilegiare forme di cooperazione funzionali alla massimizzazione dei profitti e alla riduzione della conflittualità laddove, al contrario, l'accentuarsi della stessa diminuirebbe sensibilmente le opportunità di guadagno e di ampliamento degli obiettivi prefissati.

In tale contesto, assumono rilievo le considerazioni espresse dal Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, il quale ha evidenziato⁴ come l'ingente volume di risorse connesse all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza avrebbe accresciuto l'esposizione dei sistemi pubblici al rischio di infiltrazioni e condotte illecite, sia di matrice ordinaria sia riconducibili alla criminalità organizzata.

Lo stesso, pertanto, richiama l'esigenza di rafforzare i presidi di controllo, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, attraverso il miglioramento delle modalità di individuazione e segnalazione delle frodi, nonché mediante un più deciso investimento nei processi di digitalizzazione.

In tale prospettiva, osservava, inoltre, la necessità di un ulteriore incremento dei livelli di trasparenza amministrativa e dell'utilizzo sistematico degli strumenti digitali quali fattori abilitanti per la semplificazione delle procedure, il contenimento dei costi e il rafforzamento delle dinamiche concorrenziali, con effetti positivi in termini di prevenzione del rischio corruttivo.

Criminalità e contesto provinciale

L'Indice della criminalità 2024 elaborato da *Il Sole 24 Ore*, sulla base del numero di denunce per 100.000 abitanti, colloca Roma al 3° posto nella graduatoria nazionale delle province, con una maggiore incidenza di denunce per spaccio di sostanze stupefacenti, furti, rapine e danneggiamenti.

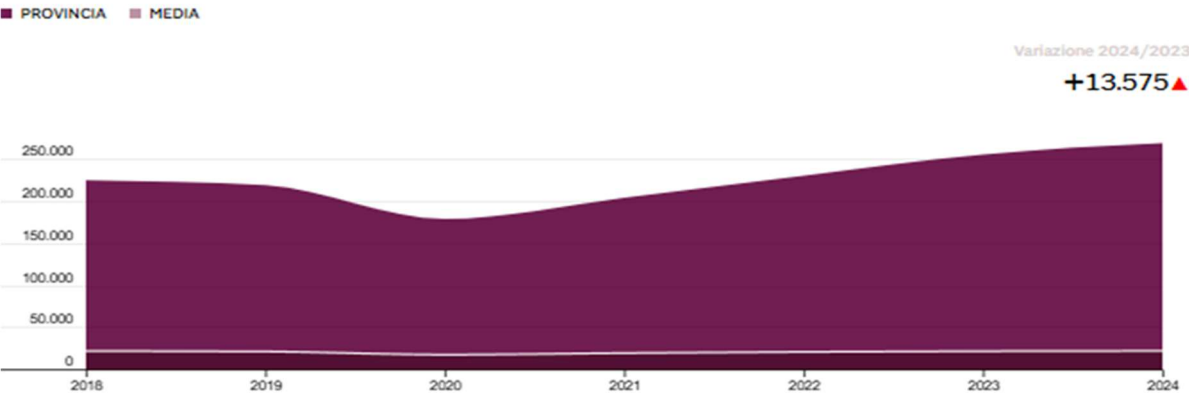
Classifica delle prime 10 province (Dati riferiti al 2024)

RANK	106	50	1	VAR. '25/'24	PROVINCIA	DENUNCE TOTALI	DENUNCE 100MILA AB.
1				-	Milano	225.786	6952,35
2				+1 ▲	Firenze	64.392	6507,79
3				-1 ▼	Roma	270.407	6401,85
4				+2 ▲	Bologna	61.816	6055,26
5				-1 ▼	Rimini	20.425	5995,63
6				-1 ▼	Torino	128.666	5827,6
7				-	Prato	13.247	5073,65
8				+1 ▲	Venezia	41.398	4964,18
9				+1 ▲	Livorno	15.872	4877,22
10				+1 ▲	Genova	39.479	4822,45

⁴ intervista - La Repubblica 5 aprile 2024

RANK	Classifica finale	DENUNCE/100MILA AB.	DENUNCE TOTALI
3°	Roma	6.401,9	270.407

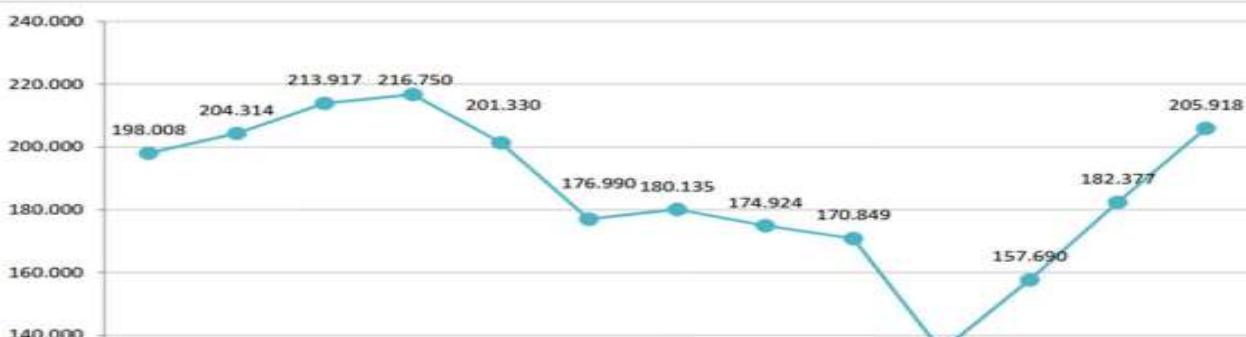
Numero di denunce con variazione dell'ultimo anno su quello precedente



I delitti più frequenti nella provincia di Roma⁵

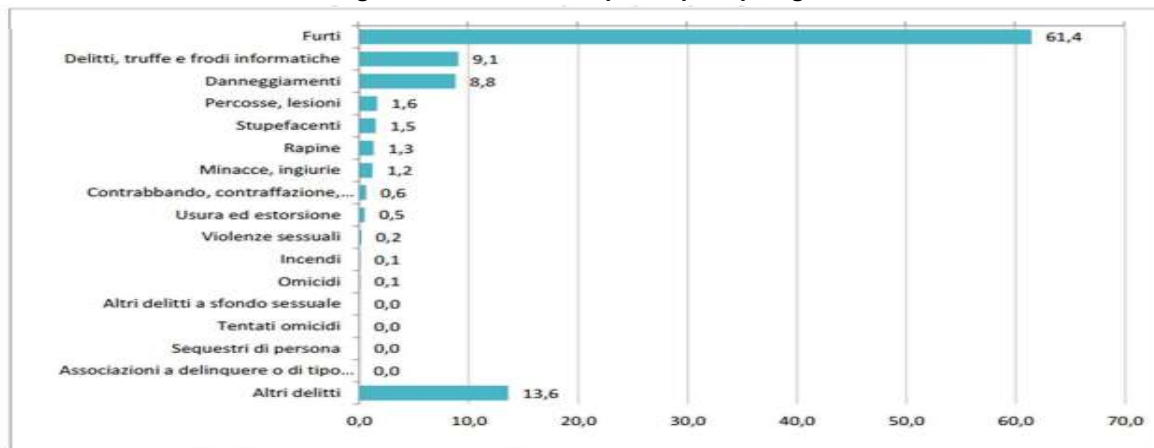
RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
65° ▲	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,6	69
51° ▼	Lesioni dolose	110,4	4.665
8° ▼	Danneggiamenti	644,5	27.223
39° ▼	Incendi	7,9	333
> 2° =	Furti	3.676,4	155.288
> 8° ▼	Rapine	80,7	3.408
> 1° ▼	Stupefacenti	105,9	4.471
28° ▲	Truffe e frodi informatiche	532,0	22.469
14° ▲	Estorsioni	25,3	1.068
33° ▲	Danneggiamento seguito da incendio	12,4	522
12° ▲	Contrabbando	0,3	12
14° ▼	Usura	0,4	19

Per quanto riguarda il territorio di Roma Capitale, nel 2023 i delitti denunciati sono stati 205.918, con un andamento in crescita rispetto al minimo registrato nel 2020, influenzato dall'emergenza sanitaria. Denunce denunciate all'autorità giudiziaria a Roma Capitale. Anni 2014-2023. Figura 2. Distribuzione per settore di attività



I reati più frequenti risultano i furti (61,4%), seguiti da truffe e frodi informatiche (9,1%) e danneggiamenti (8,8%).

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

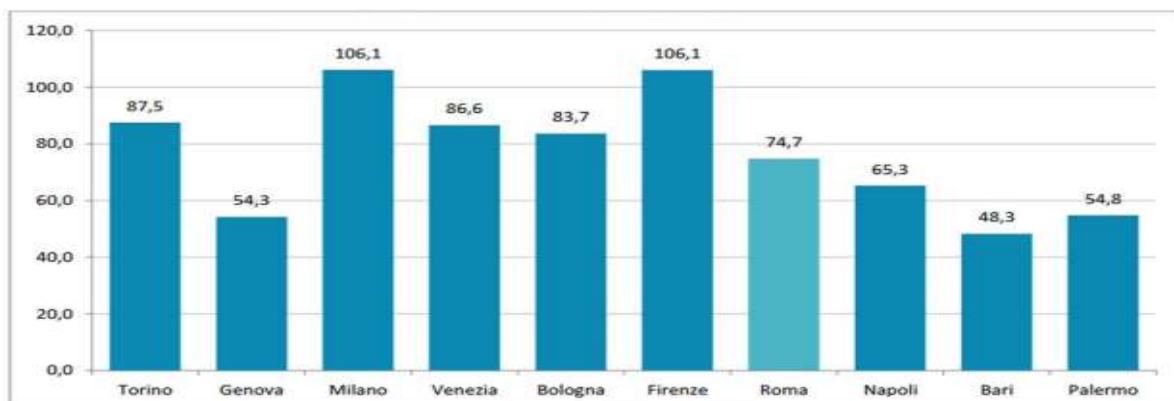


Fonte: Elaborazioni Ufficio di statistica di Roma Capitale su dati ISTAT

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

Dal confronto con altri principali comuni italiani emerge che i tassi di delittuosità totale più elevati nell'anno 2023 si osservano per i comuni di Milano (106,1), Firenze (101,1) e Torino (87,5), mentre per Roma il tasso è di 74,7 ogni 1000 abitanti inferiore, quindi, a quello degli altri grandi comuni.

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



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

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

Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno – nel corso del 2024 i delitti denunciati

sono stati circa 2,38 milioni, con un incremento dell'1,7% rispetto al 2023 e del 3,4% sul 2019 seppur molto lontani rispetto ai valori di dieci anni fa (-15% rispetto al 2014).

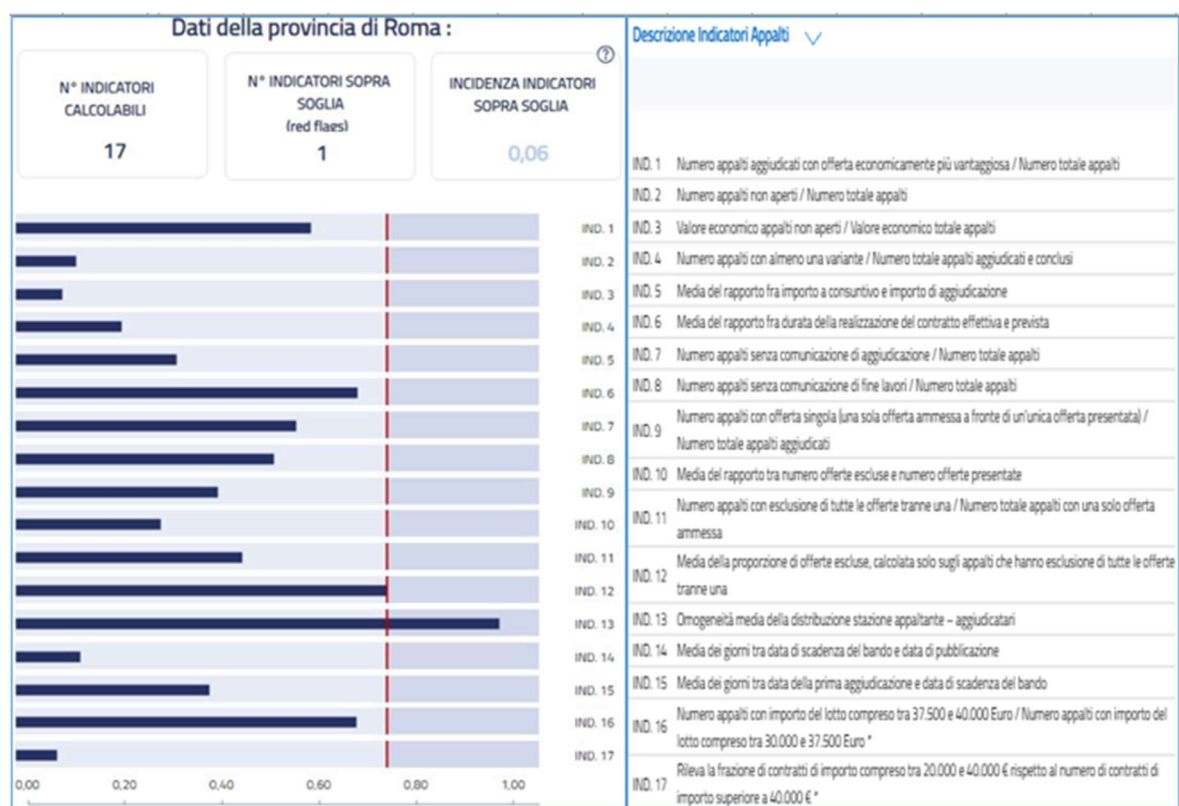
Indicatori di rischio negli appalti pubblici

Un ulteriore profilo di analisi è rappresentato dal "Cruscotto appalti" dell'ANAC, che utilizza 17 indicatori di rischio corruttivo (anno 2023 – soglia di rischio 0,75).

Con riferimento alla provincia di Roma, nell'anno di riferimento, risulta superata la soglia di rischio per l'indicatore n. 13 relativo all'omogeneità della distribuzione tra stazioni appaltanti e aggiudicatari, che segnala una possibile ridotta varietà di operatori economici e, quindi, un potenziale rischio di violazione della concorrenza o del principio di rotazione.

Ulteriori indicatori prossimi alla soglia di attenzione riguardano:

- la durata effettiva dei contratti rispetto a quella programmata (ind. 6)
- l'elevata concentrazione di procedure con una sola offerta ammessa (ind. 12);
- la frequenza di lotti di importo prossimo alle soglie rilevanti per l'affidamento diretto (ind. 16).



Gli indicatori di cui sopra costituiscono *red flags* rilevanti ai fini della pianificazione delle misure di prevenzione.

Danni erariali

Con riferimento al danno erariale, si riportano nella seguente tabella i dati della sezione giurisdizionale della Corte dei conti per il Lazio⁶

Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio	Citazioni anno 2024 n. 70	Importo danno richiesto € 128.988.581,11
---	--------------------------------------	---

Nella [Relazione](#) realizzata per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 della sezione giurisdizionale della Corte dei conti del Lazio, sono segnalate istruttorie e pronunce di particolare rilievo che

⁶ dati statistici aggregati su base regionale

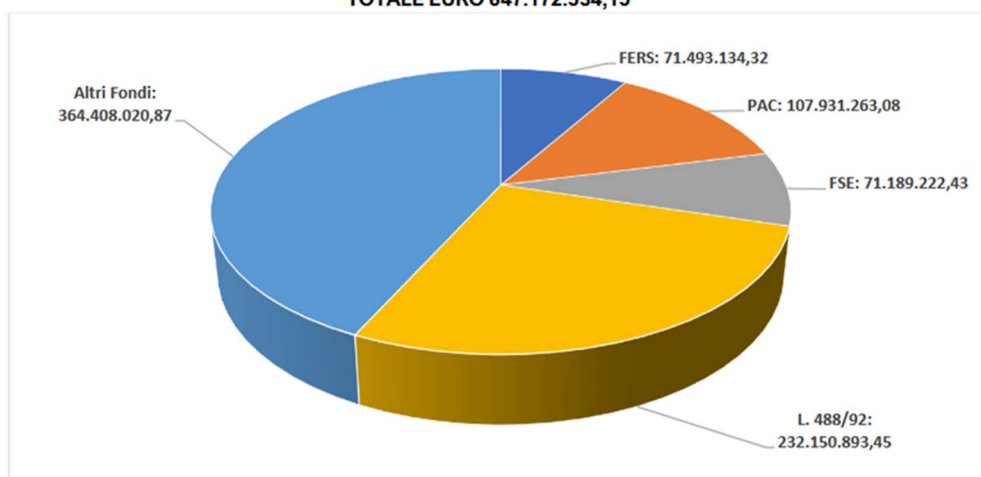
interessano anche l'Amministrazione Capitolina.

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

TABELLA DEI GIUDIZI DI RESPONSABILITA' PROMOSSI PER INDEBITE PERCEZIONI DI CONTRIBUTI EUROPEI E NAZIONALI DAL 2010 AL 2024

CITAZIONI		
ANNO	NUMERO	IMPORTI
2010	159	152.632.126,57
2011	190	157.997.247,58
2012	181	102.344.974,65
2013	180	111.976.476,94
2014	179	144.937.921,79
2015	193	223.372.589,17
2016	104	51.334.734,00
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
2022	159	20.307.363,41
2023	141	23.220.067,93
2024	271	277.277.455,42
totale	2.566	1.750.100.737,59

**SENTENZE DI CONDANNA DI PRIMO GRADO EMESSE PER INDEBITE PERCEZIONI DI CONTRIBUTI EUROPEI E NAZIONALI DAL 2010 AL 2023 - DIVISE PER FONDO
TOTALE EURO 847.172.534,15**



Particolare attenzione è rivolta all'utilizzo dei fondi messi a disposizione dell'Italia, nell'ambito del piano *Next Generation EU* a sostegno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), rispetto ai quali le Procure contabili evidenziano fenomeni di indebita percezione, utilizzo non conforme alle finalità dei finanziamenti ed irregolarità nei procedimenti di attuazione

1.2.1.2) La Corruzione percepita

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

Classifica Transparency international 2012 - 2024

IL PUNTEGGIO DELL'ITALIA

PUNTEGGIO 0/100

54

POSIZIONE SU 180 PAESI

52

VARIAZIONI DI PUNTEGGIO 2012 - 2024



Il contesto europeo evidenzia un progressivo indebolimento dei livelli di integrità pubblica, con la media dell'Europa occidentale e dell'Unione Europea, attestata a 64/100 per il secondo anno consecutivo in diminuzione.

L'Italia, con un punteggio pari a 54, si colloca al 52° posto nella graduatoria globale e al 19° posto tra i 27 Stati membri dell'UE.

Questo risultato, sebbene si inserisca in un percorso di crescita complessiva nel medio-lungo periodo (+14 punti dal 2012), evidenzia un'interruzione del *trend* positivo nel 2021 e mostra un primo segnale di flessione nel 2024 (-2 punti).

Ciò pone l'accento sul potenziale rischio di regressione nei processi di consolidamento dell'integrità amministrativa.

In tale contesto, il PIAO assume un ruolo strategico quale strumento di governo integrato dei rischi, orientando la programmazione verso il consolidamento delle misure di prevenzione della corruzione, il rafforzamento dei presidi di trasparenza, il miglioramento dei sistemi di controllo interno e la diffusione di una cultura dell'integrità e della responsabilità amministrativa, in coerenza con gli indirizzi nazionali e sovranazionali e con le specificità organizzative dell'Ente.

Il Riciclaggio

Una particolare attenzione è riservata, nell'ambito del PIAO, ai dati e alle analisi in materia di antiriciclaggio, considerato che l'elevato grado di attrattività economica del territorio, unitamente alla presenza di un tessuto produttivo ampio e diversificato, può favorire fenomeni di riciclaggio e reinvestimento di capitali di provenienza illecita.

Un indicatore significativo dei possibili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei circuiti dell'economia legale è rappresentato dalle Segnalazioni di Operazioni Sospette (SOS) trasmesse all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia.

L'analisi della localizzazione territoriale delle SOS, nel Lazio, evidenzia una forte concentrazione nella provincia di Roma, coerente con il peso demografico ed economico della Capitale ma, al contempo, indicativa di una maggiore esposizione ai rischi di utilizzo distorto dei canali legali.

Localizzazione territoriale delle segnalazioni di operazioni sospette nel Lazio (valori assoluti)					
Ricevute per provincia (valore assoluti)					
Territori	2024			2025	
	Totale	I sem.	II sem.	Totale	I sem.
Lazio	14.615	7.183	7.432	7.784	7.784
Frosinone	778	355	423	431	431
Latina	898	447	451	534	534
Rieti	161	75	86	75	75
Roma	12.421	6.147	6.274	6.557	6.557
Viterbo	357	159	198	187	187

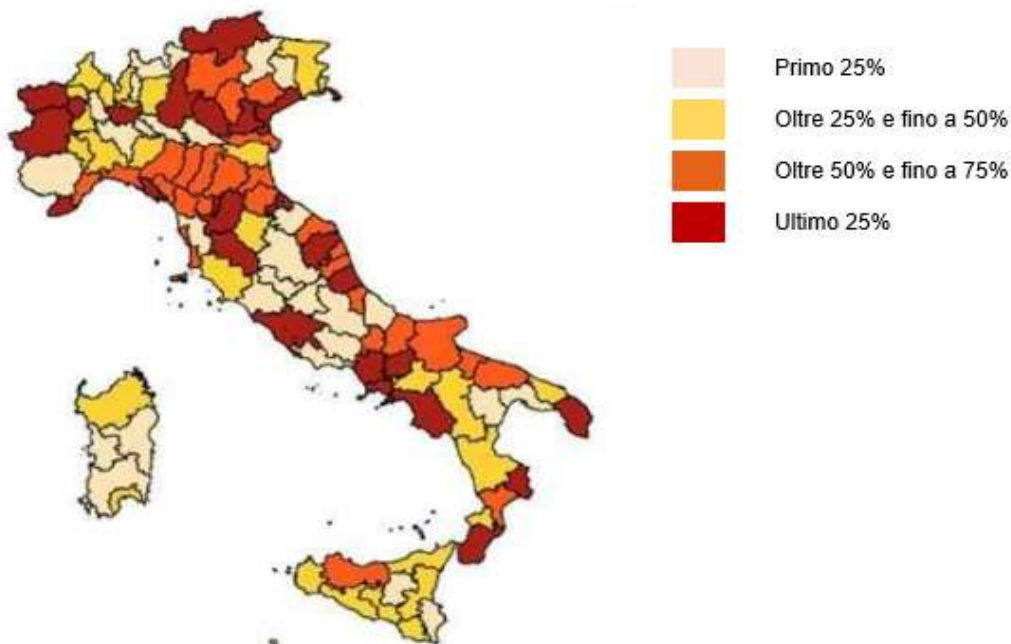
Fonte: Quaderni dell'antiriciclaggio–Statistiche/Segnalazioni di operazioni sospette I semestre 2025. UIF/Banca D'Italia

Nel 2023, la distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale discontinuità rispetto agli anni precedenti; la distribuzione provinciale conferma, tuttavia, che Milano e risulta la prima provincia per numero di segnalazioni in rapporto alla popolazione.

Nello stesso anno, **Roma** si colloca tra le prime 3 province a livello nazionale per concentrazione di volumi di operatività astrattamente riconducibili a contesti di criminalità organizzata, attesa la dimensione e la complessità del tessuto economico-produttivo del territorio dei principali contesti metropolitani.

In tale quadro, e con riferimento alla fase attuativa del PNRR, un maggiore coordinamento tra le funzioni di prevenzione della corruzione e quelle connesse alla comunicazione delle operazioni sospette può contribuire ad assicurare un rafforzamento complessivo e integrato dei presidi di prevenzione, controllo e monitoraggio in materia di antiriciclaggio.

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



Fonte: [Rapporto annuale per il 2023, n. 16 - 2024](#) dell'Unità di Informazione Finanziaria – Banca d'Italia

1.2.2) Il contesto interno.

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

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

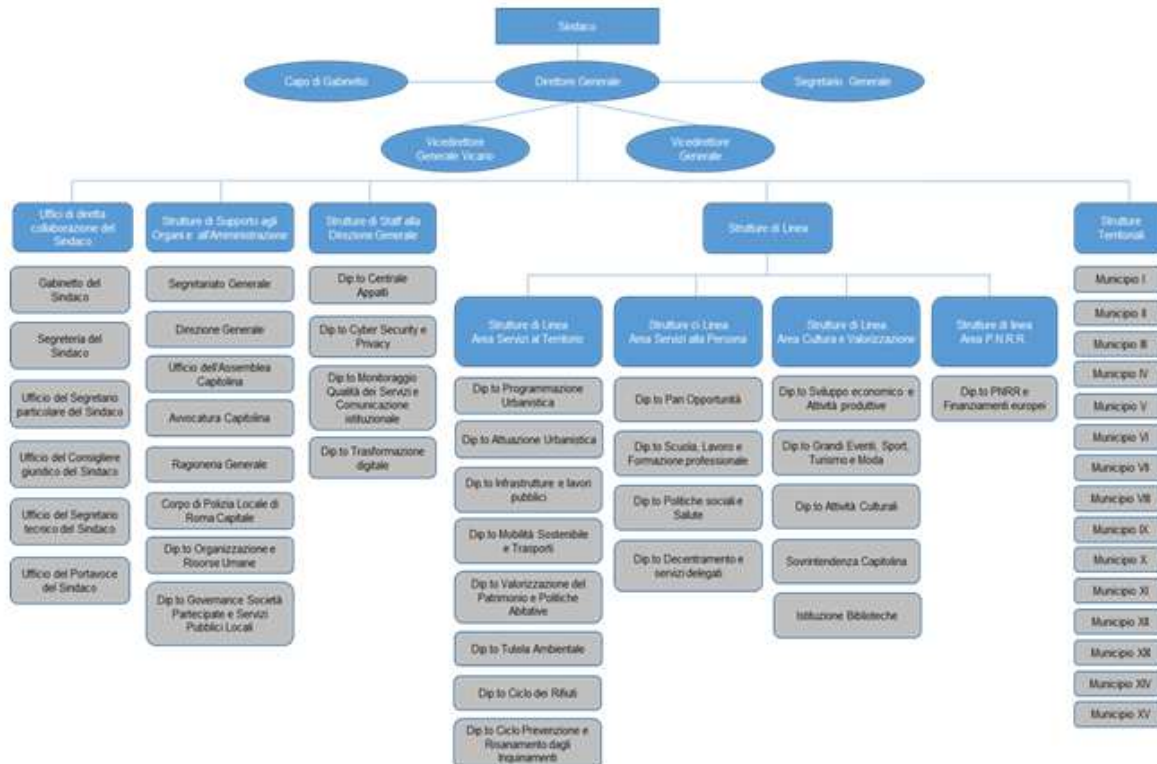
L'elevata vocazione imprenditoriale e commerciale di una realtà macroscopica come quella della città di Roma, affiancata alla complessità organizzativa dell'Amministrazione Capitolina, rappresenta uno dei fattori suscettibili di attirare le offensive espansionistiche e le politiche illegali delle consorterie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

La struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina deriva dall'adozione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 60 del 27 febbraio 2026 recante *"Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii."*

La vigente macrostruttura capitolina è rappresentata nella figura sottostante:

Macrostruttura capitolina approvata con DGC n. 479 del 11 dicembre 2025



Il Personale

Roma Capitale avvia il ciclo della performance 2026 - 2028 con il contingente di personale dirigente e dipendente rappresentato nella seguente tabella:

Personale in servizio presso Roma Capitale	Dato al 01.01.2026
Numero Totale Dirigenti Roma Capitale	205
Numero Totale Dipendenti Roma Capitale	22.569
di cui:	
Numero Dipendenti Area Istruttori e Area Operatori Esperti	16.186
Numero Dipendenti Area Funzionari ed E.Q.	6.383
Personale dirigente e dipendente in servizio presso Roma Capitale	22.774

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

Nell'organico capitolino si registra, pertanto, al 1 gennaio 2026, un incremento di circa il 3% rispetto all'esercizio precedente.

A tal proposito, il trend del personale capitolino nel periodo 2020-2025, come da tabella sottostante, rimane sostanzialmente invariato, ma chiaramente il saldo tra personale in quiescenza e personale neoassunto non permette ancora di essere totalmente in linea con il reale fabbisogno dell'Ente.

Tab. Consistenza del personale dipendente dirigente e non dirigente al 31 dicembre. Anni 2020- 2025

Anni	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Variazione su anno precedente
2020	23.108	-1,60%
2021	22.083	-4,44%
2022	22.163	+0,36%
2023	22.027	-0,61%
2024	22.112	0,39%
2025	22.426	1,42%

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

Come si evince dalla tabella seguente, difatti, il rapporto popolazione/dipendenti ha subito lievi variazioni negli ultimi anni, mantenendosi inferiore rispetto alle indicazioni del Ministero dell'Interno.

Tab. Rapporto personale / residenti al 31 dicembre. Anni 2020 – 2025

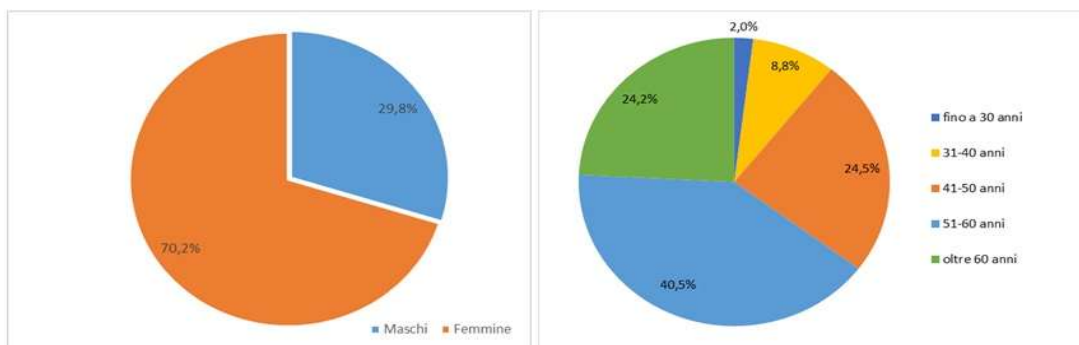
Anni	Popolazione residente	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	Rapporto Personale / residenti
2020	2.822.981	23.108	1/122
2021	2.813.365	22.083	1/127
2022	2.813.544	22.163	1/127
2023	2.810.024	22.027	1/128
2024	2.749.031	22.112	1/124
2025	2.797.266	22.426	1/125

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

La distinzione del personale per genere, prendendo a riferimento gli ultimi dati disponibili al 31.12.2024, vede la preponderanza della quota femminile (70,2%) rispetto a quella maschile (29,8%).

In particolare, esaminando le classi d'età, risulta che il 40,5% dei dipendenti ha tra i 51 e i 60 anni, mentre il 24,2 % supera i 60 anni.

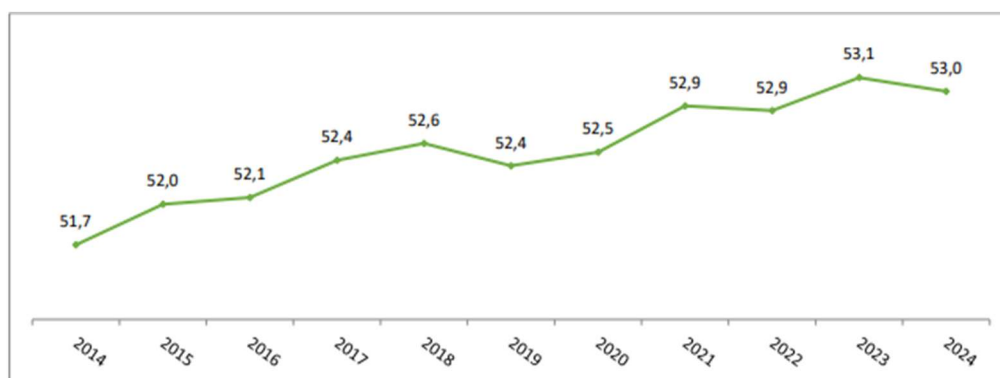
Graf. Personale di ruolo di Roma Capitale per genere e classi di età (%) al 31.12.2024



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

Considerando un arco temporale più ampio, quale il decennio 2014 – 2024, è evidente come la flessione dei dati del personale in servizio sia accompagnata da un innalzamento dell'età media.

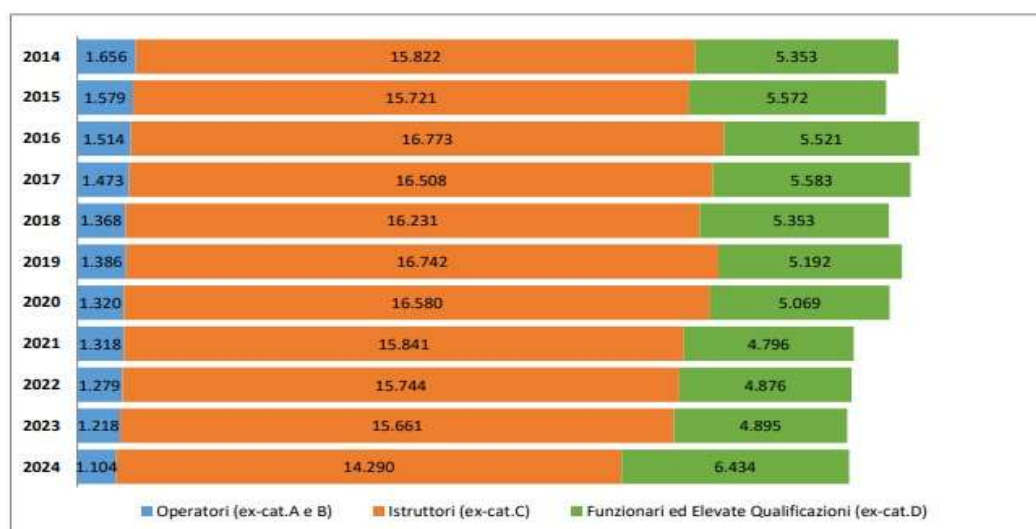
Graf. Età media del personale di ruolo di Roma Capitale (anni). Anni 2014-2024



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

Con riferimento alle aree professionali, per il medesimo decennio, il numero di dipendenti inquadrati come Operatori e Operatori Esperti (ex-cat. A e B) è diminuito di un terzo (-33,3%), per l'area Istruttori (ex-cat. C) il decremento è stato pari a -9,7%, mentre per quella Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex-cat. D) si registra un incremento del 12,1%, grazie alle oltre 2.000 progressioni verticali avvenute nel corso dell'anno.

Graf. Personale di ruolo di Roma Capitale per aree professionali. Anni 2014-2024



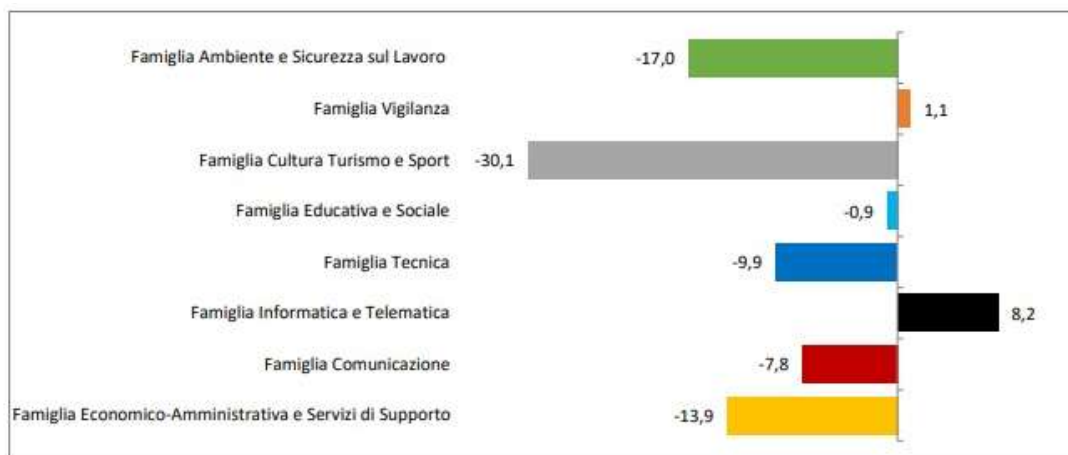
Fonte: elaborazioni ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati del Dip.to Organizzazione Risorse Umane

Nell'ultimo decennio anche i Dirigenti capitolini sono diminuiti, passando da 221 nel 2013 a 167 nel 2024, con un calo del 24,4%. Tuttavia, nell'ultimo biennio si osserva un'inversione di tendenza: le unità dirigenziali – toccato il valore minimo decennale nel 2021 pari a 128 - sono salite a 160 nel 2022 (+25%) e poi a 170 (+6,3%) nel 2023.

Nonostante ciò, la quota rispetto a 100 dipendenti risulta sempre inferiore a 1 (0,76 dirigenti per 100 dipendenti).

Significativo, come da grafico sottostante, anche il dato relativo all'articolazione del personale in famiglie professionali che mostra, difatti, nell'ultimo quinquennio (2019-2024), un decremento complessivo del personale capitolino, in particolare per i settori Cultura, Turismo e Sport (-30,1%), Ambiente e Sicurezza sul Lavoro (-17,0%) ed Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto (-13,9%).

Graf. Variazione dipendenti di Roma Capitale per famiglia professionale. Anni 2019-2024



Fonte: elaborazioni di Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati del 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.

In quest'ottica è doveroso sottolineare, tuttavia, come mediante le politiche del personale degli ultimi anni ci siano stati dei nuovi ingressi nell'Amministrazione, basti pensare alle recenti procedure concorsuali per diversi profili professionali.

Particolare attenzione va, inoltre, riservata al ricorso allo *smart working*, un'opportunità nata da una necessità, che ha permesso di modificare radicalmente l'organizzazione del lavoro, rappresentando l'occasione per compiere alcuni cambiamenti nella gestione delle attività lavorative, anche attraverso l'informatizzazione dei processi, contribuendo ad un miglioramento della performance d'Ente.

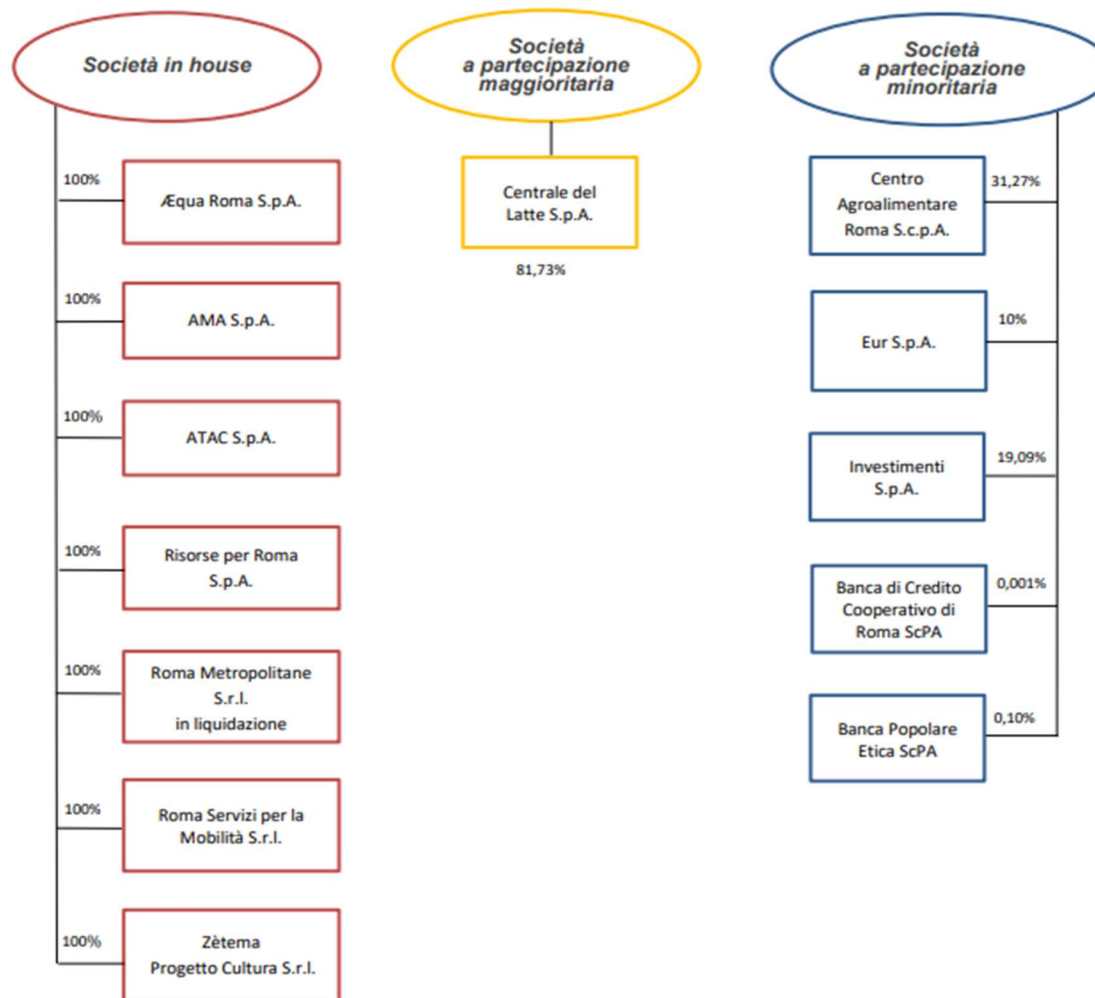
Per maggiori dettagli sugli argomenti in questione si rimanda alla sezione 3 del presente documento.

1.2.2.1) Gli Enti Controllati

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

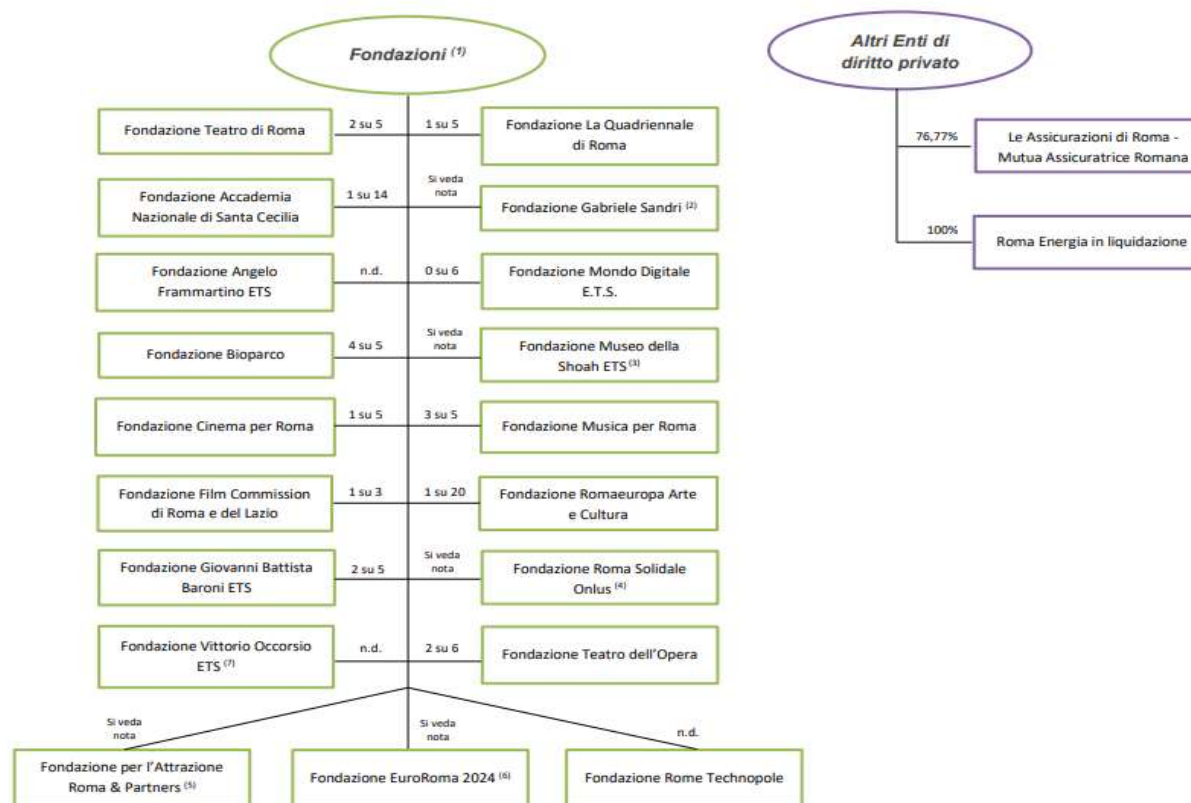
Nelle figure seguenti sono rappresentate le società partecipate di I livello di Roma Capitale, gli Enti di diritto privato controllati e gli Enti pubblici vigilati.

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



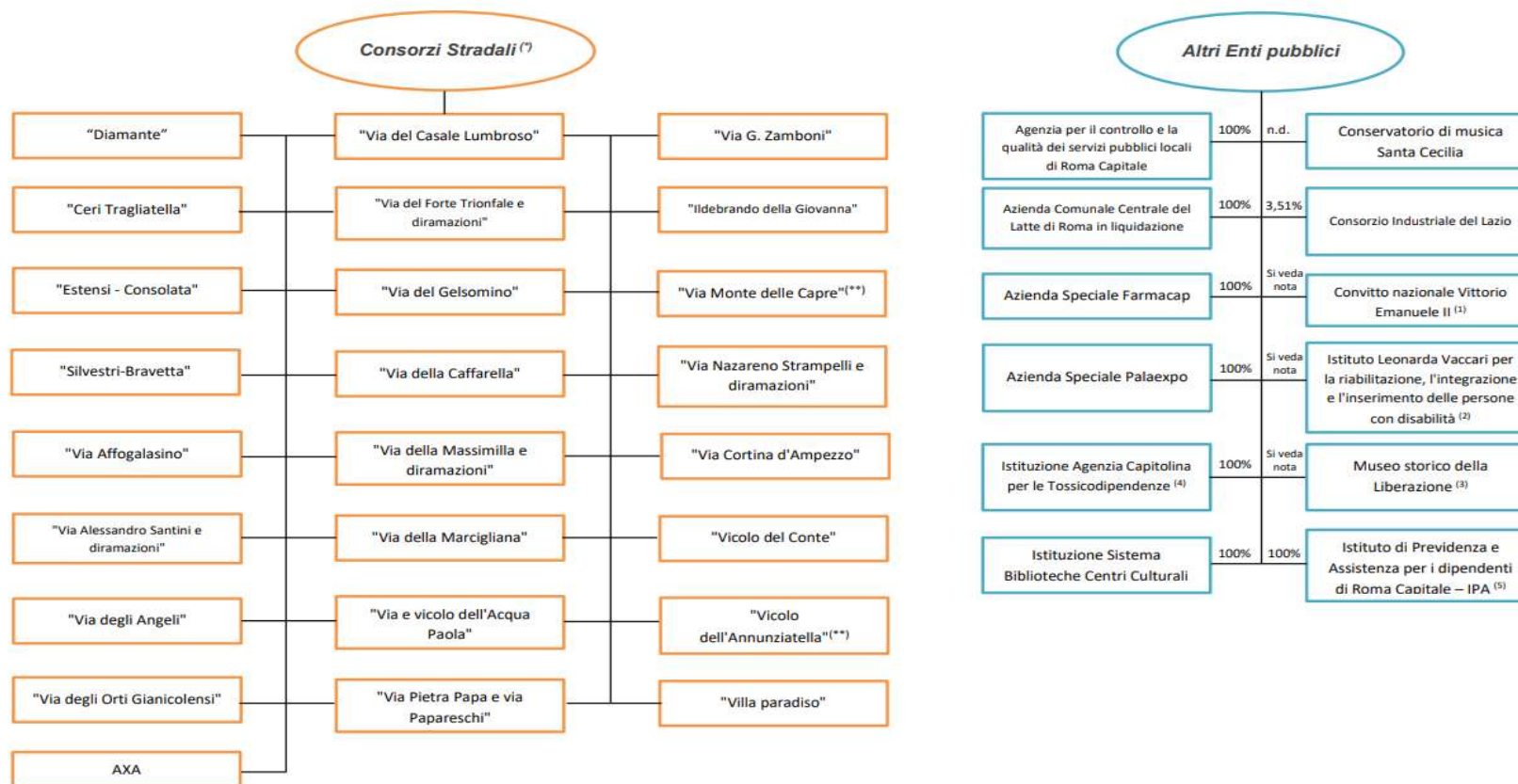
(*) Ad esclusione delle società quotate e/o controllate da società quotate (ACEA S.p.A. posseduta al 51% e ACEA ATO 2 al 3,54%)

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



- (1) Per le fondazioni viene indicato il numero dei rappresentanti dell'Amministrazione Capitolina (nominati/designati da Roma Capitale) in seno al C.d.A. (o organo di gestione equiparato) unitamente al totale dei componenti il C.d.A. stesso (o organo di gestione equiparato).
- (2) La Fondazione Gabriele Sandri, pur non ricevendo contributi e non svolgendo attività per conto di Roma Capitale, non è stata a tutt'oggi formalmente estinta. La quota di partecipazione è 20%.
- (3) Per la Fondazione Museo della Shoah E.T.S. la quota di partecipazione è 41,66% da atto costitutivo 02/07/2008 e Collegio dei Soci del 05/10/2009.
- (4) Per la Fondazione Roma Solidale Onlus la quota di partecipazione è 100%.
- (5) Con Deliberazione n.135 del 13/07/2023 l'Assemblea Capitolina ha autorizzato l'adesione di Roma Capitale alla "Fondazione per l'Attrazione Roma & Partners" in qualità di Socio Fondatore, unitamente ai cofondatori Camera di Commercio di Roma e Aeroporti di Roma S.p.A.; la Fondazione è stata costituita il 14 novembre 2023. La quota di partecipazione è 60%.
- (6) Per la Fondazione EuroRoma 2024 la quota di partecipazione è 14,28%.
- (7) La Fondazione, secondo quanto indicato nella Deliberazione di Giunta Capitolina n.327/2024, non svolge attività strumentale per Roma Capitale che versa un contributo solo in qualità di "sostenitore" al fine di "ampliare l'impegno nella lotta alle mafie" (DAC N.3/2023) svolge attività strumentale per Roma Capitale che versa un contributo solo in qualità di "sostenitore" al fine di "ampliare l'impegno nella lotta alle mafie" (DAC N.3/2023)

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



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

(**) Il Consorzio risulta non attivo

- 1) I Convitti nazionali hanno il fine di curare l'educazione e lo sviluppo intellettuale e fisico dei giovani che vi sono accolti. I predetti istituti hanno personalità giuridica pubblica e sono sottoposti alla tutela dei provveditorati agli studi (ora Uffici Scolastici Regionali). Art. 203 del Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297.
- 2) Per quanto riguarda la partecipazione all'Istituto, rispetto al volume di remunerazione dell'attività 9% rispetto alla composizione del Consiglio Direttivo 8% (1 su 12 componenti)
- 3) D.G.C. n. 203 del 30 giugno 2015 (autorizzazione alla concessione del contributo annuale) - D.D. n. 441 del 4 settembre 2015 (erogazione del contributo)
- 4) Con Deliberazione di Assemblea Capitolina n.50 del 16/02/2023 è stata disposta la chiusura dell'Istituzione Agenzia Capitolina per le Tossicodipendenze
- 5) Con Deliberazione n. 170 del 12 dicembre 2024 l'Assemblea Capitolina ha dato indirizzo al Commissario di porre in essere ogni attività finalizzata ad avviare la procedura di liquidazione per cessazione dell'istituto

SEZIONE 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore Pubblico

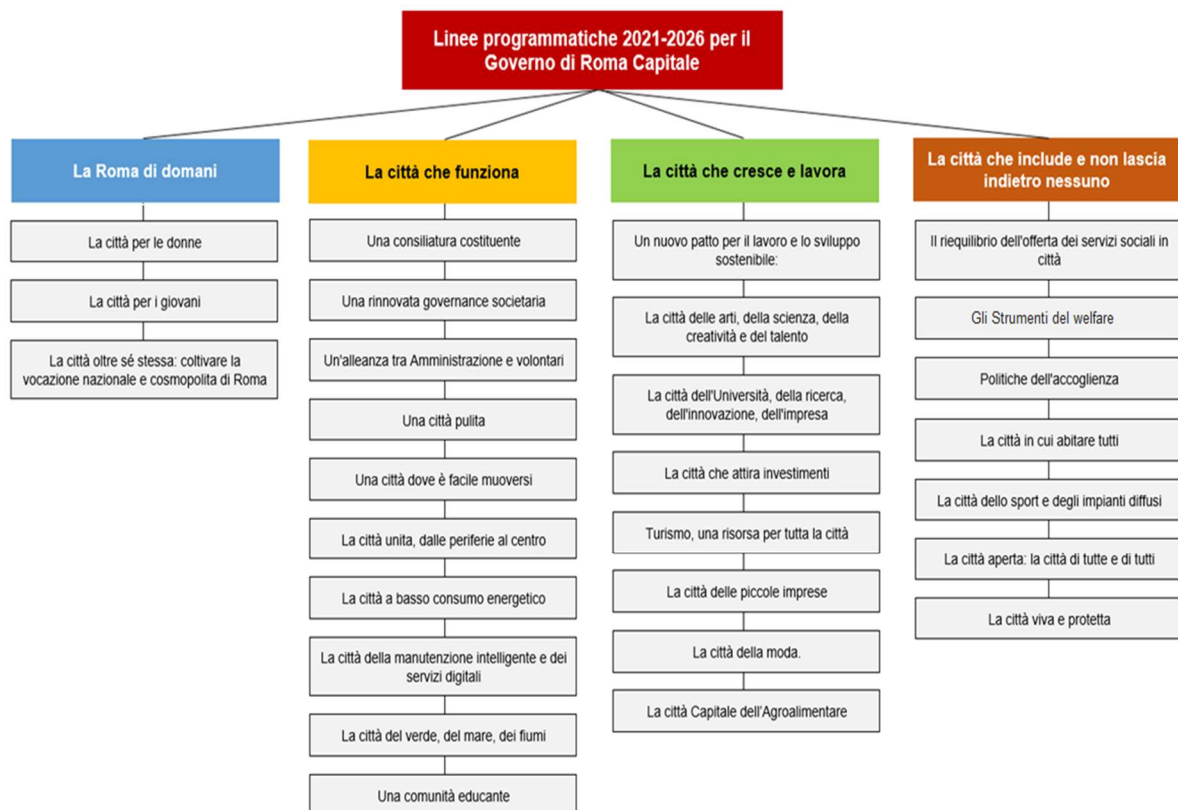
Il **Valore Pubblico**, inteso in **senso stretto**, si rileva in termini di effetti positivi prodotti dall'attività di un'amministrazione pubblica sul livello complessivo del benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders. Tale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

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

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

2.1.1) L'albero delle priorità strategiche

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



Gli ambiti prioritari d'intervento sopra rappresentati sono declinati, in conformità con le linee programmatiche approvate dall'Assemblea capitolina, secondo le direttrici e le politiche al fine di generare valore pubblico per la città e i cittadini.

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

2.1.2) La programmazione strategico-operativa 2026 – 2028

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

Il contesto internazionale e nazionale, delineato dal Documento di Economia e Finanza, è caratterizzato, per ragioni di natura economica e geopolitica, da incertezza e volatilità. In questo scenario generale, segnato da conflitti e dal nuovo regime tariffario statunitense, l'Eurozona ha subito una notevole frenata. I dazi, insieme ad un euro forte sul dollaro, hanno penalizzato molto la competitività di prezzo dei beni europei negli Stati Uniti e nel lungo periodo potrebbero portare alla rilocalizzazione di alcune produzioni nel mercato USA, con un rischio per l'industria europea di perdere parti vitali del tessuto produttivo.

In questo scenario l'economia italiana, nella prima metà del 2025, pur mostrando alcuni elementi di resilienza e di consolidamento in settori chiave, ha attraversato un periodo di elevata incertezza legata ai dazi, nonché di notevole volatilità commerciale che ha prodotto una crescita lievemente inferiore rispetto alle attese.

Le previsioni, per la dinamica del PIL 2026, vedono un sostegno che deriverà in primis dagli investimenti e in misura minore dai consumi delle famiglie, con un contributo negativo da parte delle esportazioni nette.

L'andamento generale dei primi otto mesi del 2025 ha determinato effetti negativi sui flussi commerciali e condizionato sia le scelte delle imprese che la propensione alla spesa delle famiglie.

I consumi delle famiglie sono risultati al di sotto delle aspettative, con una domanda di beni in forte frenata e una spesa per servizi molto in crescita. Tale andamento appare causato dall'elevato livello dei prezzi, nonché da una propensione al risparmio, accompagnato da investimenti in "beni rifugio" come la casa, con spese per ristrutturazioni edilizie agevolate.

La dinamica degli investimenti, non a caso, ha consolidato la tendenza positiva già osservata negli ultimi mesi del 2024. In particolare, gli investimenti nel settore delle costruzioni hanno beneficiato, tra gli altri fattori, dell'avanzamento dei progetti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nonostante le costruzioni di tipo abitativo abbiano risentito di una riduzione degli incentivi, tra la fine dello scorso anno e la prima metà del 2025, si è registrata una tendenza al rialzo che sembrerebbe continuare nel 2026.

Infine, il contributo della domanda estera netta alla crescita del PIL è stato influenzato dall'andamento anomalo dei flussi commerciali.

Per ciò che concerne il settore produttivo le indagini qualitative sulle imprese indicano una tendenza al miglioramento.

Nel mercato del lavoro, la tendenza alla crescita è proseguita, pur rallentando. Sia il tasso di occupazione che la partecipazione al mercato del lavoro permangono su valori storicamente elevati, soprattutto nel comparto edile, rispetto a quello industriale, con ampi guadagni di produttività del lavoro, sulla base di un confronto temporale con il periodo pre-pandemia.

Nella seconda metà dell'anno 2025, si è registrata una minore "Volatilità", senza le forti oscillazioni che hanno caratterizzato i flussi commerciali nella prima parte del 2025. Questa evoluzione dovrebbe consentire una moderata accelerazione della crescita.

Il DEF per il 2026 segnala un possibile rallentamento della crescita globale, a causa dei rischi legati a tensioni geopolitiche, incertezze fiscali e fragilità finanziarie, sebbene l'allentamento monetario e gli investimenti nell'intelligenza artificiale possano parzialmente bilanciare le pressioni negative.

Nell'ambito del sopra rappresentato contesto internazionale e nazionale, Roma, dopo un periodo segnato dalle gravi difficoltà che la pandemia ha portato con sé, ha iniziato ad affacciarsi a nuove opportunità.

Dal rilancio degli investimenti, alla partecipazione ai bandi PNRR, all'appuntamento del Giubileo 2025, Roma si è trovata ad affrontare più sfide.

L'Amministrazione sta, inoltre, intervenendo in diversi ambiti, tra i quali cultura, inclusione, innovazione e sostenibilità.

Proprio per permettere ai cittadini di conoscere quali sono i progetti per i quali si sta lavorando è stato ideato un portale degli interventi, chiamato “Romasitrasforma.it”, un’infrastruttura di comunicazione digitale creata per raccontare la trasformazione della Capitale, nei sopramenzionati ambiti. Attraverso questo strumento, al quale tutti possono accedere, è possibile geolocalizzare sulla mappa di Roma le principali opere in fase di progettazione, quelle in cantiere e quelle già concluse e le modalità di finanziamento.

Anche il settore produttivo ha fatto registrare, grazie ai fondi europei e all’anno giubilare, un andamento positivo.

La Capitale, secondo gli ultimi dati elaborati da Movimprese, nel secondo trimestre del 2025, si è confermata la città con il miglior saldo imprenditoriale a livello italiano. A Roma e provincia è stato anche registrato il miglior tasso di crescita nazionale, pari allo 0,88%, superiore alla media italiana dello 0,56%.

A trainare le imprese è soprattutto il settore del turismo, grazie anche al Giubileo 2025. Infatti, l’anno passato e i primi mesi di quest’anno hanno registrato, in particolare, una forte crescita del turismo e la tenuta del settore delle costruzioni, due comparti vitali per l’economia romana.

Le ingenti risorse del PNRR, insieme a quelle stanziare per il Giubileo del 2025, stanno facendo sentire il loro effetto sull’economia reale e sono propedeutiche a un percorso di crescita strutturale.

Con il finanziamento di 40 milioni di euro PNRR la Capitale avrà 65 nuovi boschi urbani, di cui 33 all’interno del territorio comunale. Molti degli interventi programmati rafforzeranno ecosistemi già esistenti, aumentando la resilienza della vegetazione urbana.

Un ruolo altrettanto importante per il futuro sviluppo della città è rivestito dal Piano Strategico Operativo (PSO), promosso dall’Assessorato all’Urbanistica con il supporto tecnico di Risorse per Roma e approvato dalla Giunta Capitolina a luglio 2025.

Il PSO, in particolare, sviluppa e porta in attuazione quanto previsto nel Piano regolatore generale e rappresenta uno strumento operativo di natura strategica e programmatica che ha come obiettivo quello di conferire al Tevere il ruolo di protagonista della trasformazione sostenibile della città, configurandolo come catalizzatore di nuove connessioni ecologiche, sociali e culturali, ma anche come leva per una rigenerazione capillare dei territori attraversati.

Una vera e propria infrastruttura verde e blu che, con i suoi 75 km di paesaggi naturali, urbani e periurbani, da Settebagni a Ostia Antica, attraversa l’Agro romano a nord, la città ‘moderna’ del Flaminio, il Centro storico dentro le mura, l’ex città industriale di Ostiense-Marconi fino ai paesaggi agrari della duplice foce del Tevere.

Ultima, ma non meno importante, novità riguarda la via libera data a luglio 2025 dal Consiglio dei ministri al disegno di legge costituzionale per Roma Capitale, che prevede la modifica dell’articolo 114 della Costituzione, con l’inserimento di Roma Capitale tra gli enti costitutivi della Repubblica.

Grazie a tale riforma vengono riconosciuti a Roma Capitale poteri e risorse speciali, in linea con le altre grandi capitali europee e mondiali, e le si attribuisce lo status di ulteriore e autonomo ente costitutivo della Repubblica, accanto a Comuni, Province, Città metropolitane, Regioni e Stato. Si riconoscono pertanto le specificità di Roma e la necessità di rendere più efficace il governo del suo vasto territorio.

A tal fine, si prevede l’attribuzione a Roma di funzioni legislative, sia concorrenti sia residuali, nelle seguenti materie: trasporto pubblico locale, polizia amministrativa locale, governo del territorio, commercio, valorizzazione dei beni culturali e ambientali, promozione e organizzazione di attività culturali, turismo, artigianato, servizi e politiche sociali, edilizia residenziale pubblica, organizzazione amministrativa. In tutte queste materie restano fermi i limiti previsti dall’articolo 117 della Costituzione.

Inoltre, con legge dello Stato, adottata a maggioranza assoluta da entrambe le Camere, sentiti il Consiglio della Regione Lazio e l’Assemblea elettiva di Roma Capitale, sarà disciplinato l’ordinamento del nuovo ente, riconoscendo a Roma Capitale forme peculiari di autonomia amministrativa e finanziaria e prevedendo meccanismi di decentramento amministrativo.

Le nuove funzioni legislative potranno essere esercitate a partire dalle prime elezioni dell'Assemblea successive alla data di entrata in vigore della legge costituzionale. Fino a quel momento, continueranno ad applicarsi le leggi della Regione Lazio nelle materie indicate. La legge, se l'iter procederà secondo i tempi previsti, entrerà in vigore nel 2027.

Il Bilancio e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026 – 2028

I documenti che formalizzano i contenuti della programmazione strategico-operativa 2026 – 2028 di Roma Capitale sono il DUP ed il Bilancio, approvati con Deliberazione di Assemblea Capitolina n. 325 del 22 dicembre 2025.

Le novità più rilevanti della programmazione 2026 – 2028 riguardano, in primo luogo, l'ingente investimento per l'acquisto di case popolari, l'aumento dei fondi destinati alle politiche relative al decoro cittadino nonché la disponibilità di ulteriori risorse grazie all'uscita di Roma Capitale dalla componente orizzontale del Fondo di solidarietà comunale.

Altra positiva novità riguarda il superamento della gestione commissariale del debito pregresso, che produrrà effetti positivi sui conti dell'Ente.

Da ultimo, il progressivo processo di efficientamento della macchina amministrativa e di recupero dell'evasione messo in campo, che ha reso possibile liberare risorse per mantenere i livelli raggiunti di spesa corrente nonostante il venir meno delle risorse straordinarie legate al Giubileo e pur scontando gli effetti dei tagli previsti dalle leggi di bilancio nazionali, pari a circa 50 milioni di euro solo per il 2026.

Da tale complessivo quadro deriva un bilancio di previsione che per **la parte corrente** ammonta complessivamente a circa 5,7 miliardi nel 2026, un incremento considerevole se comparato con gli stanziamenti iniziali del 2021 e del 2022 (pari, rispettivamente, a 5,1 e 5,4 miliardi).

Con il bilancio approvato è stato mantenuto inalterato il livello di risorse ormai garantito al sociale e alla scuola, pari complessivamente, a 1,5 miliardi di euro. Con particolare riferimento all'assistenza domiciliare (servizio per il quale Roma Capitale spende circa 130 milioni di euro, di cui ben 110 milioni che arrivano direttamente dalle casse comunali) lo sforzo dell'Amministrazione è stato quello di garantire ai Municipi, sin dall'inizio dell'anno, le risorse necessarie.

Come già accennato, l'effetto positivo per Roma dell'uscita dal Fondo di Solidarietà Comunale (FSC) porterà le risorse necessarie per un ulteriore intervento volto a dimezzare le liste d'attesa per l'assistenza domiciliare.

Significativo, inoltre, l'incremento di risorse destinato al diserbo e agli sfalci, circa 20 milioni di euro nel 2026, che permetterà quasi di raddoppiare gli interventi, salendo da 4 a 7 passaggi per far fronte ad un'altra delle conseguenze del cambiamento climatico.

Da segnalare, anche, i 3,7 milioni di euro stanziati per tenere aperte le tensostrutture che ospitano centinaia di senza dimora e che erano state inaugurate in occasione del Giubileo.

Per quanto riguarda il **piano degli investimenti**, le previsioni di spesa per il triennio 2026-2028 ammontano complessivamente a 6,97 miliardi di euro di cui fanno parte anche i fondi vincolati, che per il 2026 ammontano a circa 1,3 miliardi di euro, di cui 302 milioni di fondi PNRR e 117 milioni di fondi giubilari.

Specificamente per il diritto all'abitare, l'Amministrazione ha stabilito un intervento che non ha precedenti tanto per risorse quanto per effetti concreti: un piano di acquisto da 250 milioni (200 solo nel 2026) per oltre 1000 case popolari.

Tra le opere principali, è opportuno segnalare due importanti interventi che riguardano il Municipio X: il Parco della Madonnetta, con uno stanziamento di 10 milioni tra il 2026 e il 2027, e la sistemazione delle aree demaniali di Castel Porziano, con 5 milioni di euro nel 2026. In bilancio sono inoltre stanziati circa 74,8 milioni per le manutenzioni straordinarie delle linee della metropolitana oltreché circa 70 milioni di euro nel 2026 per il rafforzamento degli investimenti del ciclo dei rifiuti.

2.1.3) Il Valore Pubblico di Roma Capitale

Roma Capitale, come già evidenziato nei precedenti documenti programmatici, fa proprio il concetto di Valore Pubblico in senso ampio, riconoscendolo quale criterio guida dell'azione amministrativa. La creazione di Valore Pubblico è perseguita attraverso l'attuazione del Programma di Mandato, che traduce la visione complessiva delineata dalla Giunta Capitolina in linee programmatiche e obiettivi strategici orientati al futuro della città nel breve e nel medio periodo.

In tale prospettiva, è stato definito un piano coordinato e integrato di azioni finalizzato:

- all'attuazione delle politiche definite nel Programma di mandato;
- alla realizzazione dei Programmi e dei Progetti connessi al PNRR e al Giubileo;
- all'efficientamento della macchina amministrativa capitolina.

Al termine della sezione, sarà riportata una rappresentazione tabellare del Programma di Mandato, con l'evidenziazione, per ciascuna linea programmatica, dei correlati obiettivi di valore pubblico. Analoga modalità espositiva sarà adottata con riferimento ai principali interventi connessi al PNRR, associati ai relativi impatti in termini di valore pubblico.

L'elemento di novità della sezione "Valore Pubblico" 2026–2028 risiede nell'esplicitazione della dimensione più ampia e prospettica del valore pubblico, sottesa al Programma di Mandato. Si tratta di una visione di medio-lungo periodo che trascende i singoli obiettivi annuali o prioritari, pur rilevanti sotto il profilo strategico, e che consente di collocare le azioni settoriali all'interno di un disegno unitario.

Nelle precedenti edizioni del PIAO, redatte nei primi anni di mandato, l'attenzione è stata posta in particolare sulle sfide di maggiore rilievo economico e sociale, caratterizzate da un significativo impatto sulla cittadinanza e, dunque, da un'elevata capacità di generare valore pubblico. In tale ambito sono stati approfonditi i piani pluriennali relativi ai cosiddetti obiettivi prioritari:

- 1) il Termovalorizzatore;
- 2) la Rete 5G;
- 3) Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS);
- 4) Gli Interventi della Missione M5C2 del PNRR: I Piani Urbani Integrati (PUI) e i Programmi Innovativi Nazionali per la Qualità dell'abitare (PINQuA);
- 5) Gli obiettivi di accessibilità fisica e digitale ai servizi e di digitalizzazione;
- 6) L'efficientamento energetico.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati definiti l'ambito di riferimento del valore pubblico, gli *stakeholders* coinvolti, la baseline progettuale e il relativo cronoprogramma, al fine di esplicitare con chiarezza l'orizzonte temporale di generazione degli impatti attesi.

Tuttavia, pur rappresentando le iniziative più ambiziose intraprese dall'Amministrazione, tali macro-obiettivi si inseriscono in piani di intervento settoriali più ampi che, nel loro insieme, delineano il complessivo Programma di Mandato della Giunta Capitolina.

Un focus specifico sui predetti obiettivi prioritari, in considerazione della loro strategicità e della complessità dei cronoprogrammi, sarà sviluppato nell'ambito della Relazione sulla performance 2025.

La presente sezione, anche alla luce del quarto anno di mandato, privilegia dunque una rappresentazione sistemica e integrata dell'azione complessivamente svolta, evidenziando il valore pubblico già generato e gli sviluppi attesi nel medio-lungo periodo.

Le Linee Programmatiche 2021–2026, approvate con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021 e sviluppate nei successivi documenti di programmazione strategica, individuano con chiarezza la mission attribuita all'Ente per la consiliatura: la realizzazione di uno "Sviluppo sostenibile della Città".

A partire da tale missione, la struttura capitolina ha operato per l'attuazione del programma politico facendo leva su fondamentali fattori abilitanti.

In primo luogo, le risorse straordinarie del progetto Next Generation Rome, finanziato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), destinate al potenziamento delle infrastrutture digitali, al

rilancio economico e sociale della Capitale e alla rigenerazione e valorizzazione del patrimonio culturale e urbano.

In secondo luogo, un quadro finanziario progressivamente rafforzato grazie all'incremento della capacità di spesa e a un più efficace recupero dell'evasione.

In terzo luogo, il potenziamento dell'organico capitolino, con circa 7.000 nuove assunzioni nel biennio 2024–2025, ulteriori procedure concorsuali in via di conclusione, progressioni di carriera per circa 8.000 dipendenti e incremento delle risorse destinate al contratto integrativo del comparto.

Infine, il contributo operativo delle Società Partecipate, oggetto di un percorso di risanamento che ne ha consentito il rilancio in termini di investimenti, assunzioni ed efficienza gestionale.

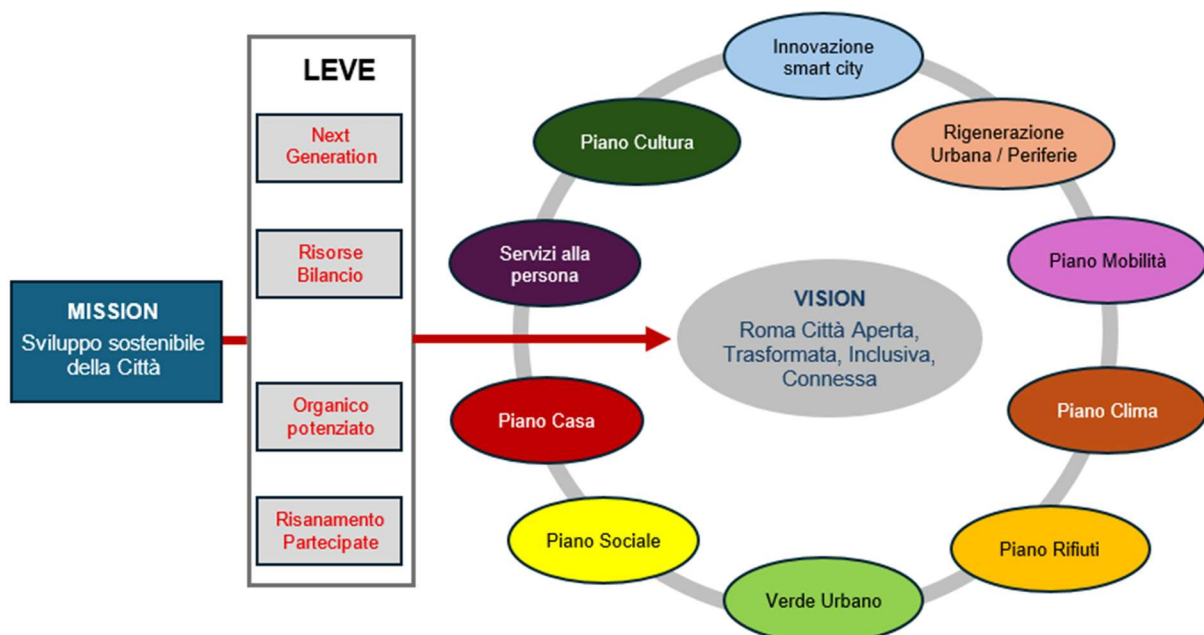
Il modello attuativo adottato, già adottato per l'attuazione del programma del Giubileo della Misericordia, si fonda su un forte coordinamento istituzionale tra le strutture capitoline e tra i diversi livelli di governo, nonché su una collaborazione strutturata con il sistema produttivo e il mondo del lavoro, in linea con l'esperienza maturata nell'attuazione di grandi programmi straordinari.

La visione di fine mandato è quella di rendere Roma una **“Città Aperta, Trasformata, Inclusiva e Connessa”**.

Il concetto di **“Connessione”** costituisce il filo conduttore delle politiche settoriali e si qualifica quale espressione sintetica del valore pubblico perseguito, declinandosi nelle seguenti dimensioni:

- **Connessione urbana:** integrazione tra le diverse aree del territorio attraverso interventi di rigenerazione urbana, riqualificazione delle periferie e potenziamento del sistema della mobilità.
- **Connessione sociale:** promozione della coesione culturale e sociale, contrasto alle disuguaglianze, attenzione alle fragilità e valorizzazione della partecipazione civica.
- **Connessione sostenibile:** centralità della sostenibilità ambientale, con l'adozione del Piano Clima, del Piano Rifiuti e del Piano del Verde, nonché con l'integrazione sistematica della valutazione degli impatti ambientali negli interventi realizzati.
- **Connessione intergenerazionale:** rafforzamento delle politiche a sostegno di minori e giovani, favorendo l'inclusione e il dialogo tra generazioni.
- **Connessione temporale:** apertura al futuro e al contesto internazionale, attraverso politiche di innovazione, digitalizzazione e sviluppo della smart city.

Il processo politico-strategico-gestionale descritto trova una sintesi rappresentativa nel grafico che segue.



In sintesi, la Giunta ha attribuito all'Ente, all'inizio del mandato, il compito di perseguire lo sviluppo sostenibile della città. Tale indirizzo si realizza attraverso l'utilizzo coordinato delle leve gestionali disponibili e mediante l'attuazione di piani di intervento settoriali che, pur orientati a obiettivi specifici di breve periodo, sono tutti ricondotti a un disegno unitario di medio-lungo termine finalizzato alla piena realizzazione della Vision.

Definito il quadro metodologico e strategico entro cui si colloca l'azione amministrativa, nei paragrafi che seguono sono illustrati in modo dettagliato i risultati conseguiti e gli sviluppi attesi con riferimento alle diverse declinazioni del concetto di connessione, in relazione all'attuazione dei singoli piani settoriali.

La Connessione Urbana

Il punto di partenza del processo di ricucitura e trasformazione della città, volto a connettere tra loro realtà urbane diverse, è stato rappresentato dal vasto programma di riqualificazione e rigenerazione della viabilità cittadina.

In tale ambito è stato investito oltre 1 miliardo di euro sulla grande viabilità, consentendo, entro la fine del 2025, la riqualificazione di circa 630 km di rete stradale. L'obiettivo è completare l'intervento entro la conclusione della consiliatura. Con riferimento alla viabilità secondaria, è stato sottoscritto un accordo con la società partecipata Risorse per Roma, cui è stata affidata la gestione dell'intera rete stradale – pari a circa 8.000 km – con funzioni di stazione appaltante, al fine di garantire continuità, qualità e uniformità negli interventi.

Due maxi-gare, per complessivi 720 milioni di euro, strutturate tramite accordi quadro, renderanno stabile e programmata la manutenzione e riqualificazione di strade, ponti, viadotti, sottovia e gallerie, cui si affianca un esteso piano di rifacimento e realizzazione dei marciapiedi.

Sono stati già completati sei rilevanti interventi su gallerie e sottovia e rinnovati otto ponti storici sul Tevere. Tra le nuove opere si segnalano il collegamento di Tor Vergata con l'autostrada A1, il Ponte Giulio Rocco, nonché i progetti relativi al nuovo Ponte della Scafa e al Ponte dei Congressi. Parallelamente è in corso un articolato piano di messa in sicurezza idrogeologica.

Accanto alla viabilità, il tema della mobilità rappresenta un ulteriore pilastro della connessione urbana. In tale ambito è stato adottato il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile - PUMS - documento strategico che sviluppa una visione sistemica della mobilità con orizzonte di breve, medio e lungo periodo

Lo scenario di breve periodo comprende le opere prioritarie e più urgenti per cittadini, residenti temporanei e *city users*; quello di medio periodo include interventi complessi sotto il profilo progettuale o caratterizzati da minore priorità relativa; lo scenario di lungo periodo ricomprende tutte le opere ritenute fattibili e funzionali alla collettività, nel quadro del mantenimento dell'impianto metropolitano a quattro linee già previsto dagli strumenti di pianificazione vigenti.

Il Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile persegue obiettivi di efficienza ed economicità del sistema di trasporto di persone e merci, ampliamento delle opzioni di accesso ai servizi urbani, miglioramento della sicurezza e contestuale riduzione di inquinamento atmosferico e acustico, emissioni climalteranti e consumi energetici. Si tratta di un disegno ambizioso, necessario per superare la storica congestione del traffico e rendere l'uso dell'auto privata una scelta e non un vincolo.

Grazie alle opportunità offerte dagli investimenti giubilari e dal PNRR è stato avviato il più rilevante piano di trasformazione della mobilità pubblica mai realizzato a Roma, con un investimento complessivo di circa 6,5 miliardi di euro orientato a un modello sostenibile e intermodale.

Elemento centrale di tale strategia è il rilancio della società di trasporto pubblico ATAC, attraverso un significativo rafforzamento del personale e del parco mezzi. La flotta è stata rinnovata con oltre 800 nuovi autobus a basso impatto ambientale, di cui 110 elettrici. Entro il 2026 quasi il 70% dei mezzi sarà "green" e l'età media, già scesa dai 12 anni del 2020 ai 7 attuali, si ridurrà ulteriormente fino a circa 5 anni, tra i valori più bassi in Europa. Contestualmente si è registrato un dimezzamento dei chilometri persi, con maggiore regolarità del servizio e significativa riduzione delle corse soppresse. Sono inoltre in installazione 435 nuove pensiline smart.

La rete tranviaria è interessata da un profondo processo di rilancio: sono previsti 121 nuovi tram nel breve periodo. Dopo quasi trent'anni sono stati avviati i cantieri per una nuova linea tranviaria, la Togliatti, che collegherà le linee metropolitane A e B, intersecando la C e la FL2. Procedono altresì i lavori per la Verano-Tiburtina e le attività autorizzative e preliminari per la prima tratta della TVA, in connessione con la linea 8. È inoltre prevista la trasformazione della Roma-Giardinetti nella Termini-Tor Vergata, sulla quale è in corso di pubblicazione l'avviso.

Sulla rete metropolitana sono stati avviati interventi strutturali di revisione dei convogli e rifacimento dei binari. Sulla linea A sono in revisione 30 treni; sulla linea B-B1, i convogli operativi sono raddoppiati e la frequenza è scesa da 11 a circa 6 minuti, con l'obiettivo di ridurla ulteriormente. Sono stati acquistati 36 nuovi treni, mentre sulla linea C sono state avviate le revisioni di 13 convogli e ordinati ulteriori 17 mezzi.

Con riferimento al trasporto di superficie va ricordato, da ultimo, il superamento del regime delle eterne proroghe del Tpl dedicato alle periferie, con l'affidamento per 8 anni e con la graduale sostituzione di decine di bus con mezzi green. Per quanto attiene al trasporto in periferia è stato inoltre attivato il nuovo servizio a chiamata: l'esperimento a Massimina è stato un grande successo ed ha portato a fine 2025 all'estensione del servizio alle zone di Trigoria, Cecchignola e Borghesiana. Nel corso del 2026 è prevista l'attivazione del servizio in altri 4 ambiti urbani.

È stato inoltre dedicato un impegno straordinario all'accessibilità: il 95% di scale mobili e ascensori risulta attualmente funzionante (rispetto al 65% del 2021) ed è in corso la riqualificazione integrale delle fermate della linea A.

Tra le nuove infrastrutture, a fine 2025 sono entrate in esercizio le stazioni Colosseo e Porta Metronia della linea C, caratterizzate da un alto valore archeologico e architettonico (nella stazione del Colosseo in particolare si potranno vedere i resti di un'abitazione privata romana, e uno spettacolare "oculus" con vista sul Colosseo). Procedono secondo i programmi i lavori per la stazione di Piazza Venezia, che porterà alla realizzazione di un'arqueo-stazione unica al mondo e sono programmati i prolungamenti verso Farnesina, Torrevecchia, Bembo e Setteville, oltre al potenziamento delle ferrovie urbane, che devono diventare sempre più metropolitane di superficie, con maggiore frequenza e nuove stazioni, a partire da quella strategica del Pigneto.

Il completamento delle estensioni metropolitane e il rafforzamento delle linee ferroviarie urbane consentiranno di incrementare l'indice di dotazione infrastrutturale da 29 a 72 chilometri per milione di utenti, allineando Roma agli standard delle principali città italiane ed europee. E in parallelo prende forma il disegno della nuova linea D.

Il Piano della mobilità include inoltre il rafforzamento del trasporto pubblico non di linea, della mobilità ciclabile e dei servizi di sharing. Dopo oltre vent'anni sono state bandite 1.000 nuove licenze taxi che si aggiungono alle circa 500 seconde guide già messe in campo. L'offerta è così aumentata del 20% portando ad una drastica riduzione della percentuale di corse inevase e dei tempi medi di accettazione della richiesta. È previsto inoltre, ove necessario, il rilascio di ulteriori licenze, attingendo alla graduatoria tutt'ora aperta.

In tema di trasporto intermodale e sostenibile, è in atto un potenziamento della rete ciclabile, nella cornice del nuovo BiciPlan, con il Grab, che conetterà centro e periferie, con quasi 1.000 rastrelliere installate e 663 bike box in 18 stazioni metro.

Infine, nella *sharing mobility*, fondamentale per il primo e ultimo miglio, Roma si colloca ai vertici in Italia, con 14 milioni di utilizzi, anche grazie alla gratuità per i possessori della Metrebus. E un'ulteriore spinta all'intermodalità arriverà nel 2026 grazie al rilascio della nuova app di Atac.

Strettamente connesso al tema della mobilità è quello della sicurezza delle nostre strade. Da questo punto di vista i dati dicono che nel 2025 è proseguito il trend di diminuzione degli incidenti mortali iniziato negli scorsi anni. Roma in ogni caso continua a lavorare al fine di ridurre ulteriormente gli incidenti. Grazie alla maggior presenza di agenti della Polizia Locale, sono raddoppiati i controlli su alcol e droga alla guida e c'è una stretta sulla sosta selvaggia. Prosegue il piano di interventi sui cosiddetti *black points*, con gli attraversamenti luminosi, le isole ambientali e l'aumento delle strade a 30 all'ora, l'ampliamento della rete di autovelox, tutor e *'vista-red'*.

Il Programma di mandato non mira solo a migliorare la mobilità e la viabilità, ma vuole intervenire in profondità per ricucire le fratture sociali e territoriali, a partire dai quartieri periferici, che hanno più bisogno di servizi e qualità urbana.

Pertanto, alle misure messe in atto per migliorare la mobilità con le Periferie si accompagna un Piano di interventi volti alla riqualificazione delle stesse. Per l'attuazione di detto piano sono fondamentali le risorse ottenute tramite il PNRR, grazie alle quali sono stati messi in cantiere interventi strutturali per rigenerare quartieri, con più case, biblioteche, spazi di aggregazione, palestre e centri per la formazione professionale.

È in atto un processo di trasformazione che investe alcuni tra i quartieri più fragili e popolosi della città come:

- Corviale, dove si sta procedendo al recupero dell'intero complesso e delle abitazioni, e si stanno realizzando nuovi spazi verdi, sportivi e culturali;
- Primavalle, dove sono in fase di realizzazione due palazzine di cohousing ad alta efficienza energetica, mentre all'ex ospedale Santa Maria della Pietà sta nascendo un grande parco del benessere e della cultura;
- Tor Bella Monaca, dove si sta intervenendo sulle abitazioni esistenti, costruendo un edificio con nuovi alloggi, spazi comunitari, un Museo, nuove connessioni ciclopedonali;
- Via del Porto Fluviale, dove è quasi completata una casa pubblica per l'abitare e per la socialità, e una comunità energetica che ne farà un modello di sostenibilità urbana.

Tra i progetti prioritari rientra la trasformazione del Quarticciolo, destinatario di un investimento pubblico di 45 milioni di euro, in parte resi disponibili dal Governo, finalizzato alla creazione di un polo dedicato alla conoscenza, alla formazione e alla valorizzazione di cultura, impresa e mestieri. In tale contesto è già iniziato il recupero degli ex magazzini del Teatro dell'Opera di Roma.

Un'altra grande operazione di rigenerazione riguarda Pietralata, dove sorgeranno il Rome Technopole e il futuro stadio dell'AS Roma, previsto anche in vista degli Europei 2032. Il progetto include un parco attrezzato di 11 ettari. Parallelamente è allo studio il recupero dello Stadio Flaminio, destinato a diventare la nuova casa della S.S. Lazio.

Nell'ambito del Piano per le Periferie sono previsti ulteriori 100 milioni di euro per illuminazione pubblica, marciapiedi, reti idriche, verde e impianti sportivi. Sono stati inoltre avviati Accordi Quadro per 132 milioni di euro destinati al completamento delle urbanizzazioni nei Piani di Zona, che hanno consentito a decine di migliaia di cittadini di acquisire la piena proprietà delle proprie abitazioni.

Il piano comprende inoltre il recupero o la demolizione di edifici fatiscenti e di incompiute storiche. Emblematica è la riqualificazione delle Vele di Calatrava a Tor Vergata che con la variante approvata ad agosto rende possibile il completamento della "Città dello Sport" e la realizzazione di nuovi spazi pubblici e aree verdi.

Nel quadrante Ostiense è stata avviata la bonifica dell'ex Mira Lanza, dove Università degli Studi Roma Tre realizzerà residenze universitarie, un parco urbano e spazi culturali. Nello stesso ambito industriale è pronto a partire il progetto di recupero degli ex Mercati Generali, bloccato da oltre vent'anni, con 2.000 alloggi per studenti (600 a canone calmierato) e nuove piazze e servizi.

All'ex Mattatoio prende forma la "Città delle Arti": entro dicembre sarà completato il Centro della Fotografia, mentre l'intervento complessivo costituirà l'asse portante del masterplan di rilancio di Testaccio. È inoltre partito il progetto "La Città della Gioia", vincitore del concorso internazionale per la riqualificazione dell'ex Fiera di Roma.

A fine 2025 è stata approvata la Variante alle Norme Tecniche di Attuazione del Piano Regolatore, con l'obiettivo di aggiornare la pianificazione urbanistica, semplificare le procedure e favorire il riuso del patrimonio esistente. Sono attualmente in istruttoria oltre 30 interventi, con un potenziale di 5 miliardi di euro di investimenti aggiuntivi, di cui 700 milioni destinati a opere pubbliche.

Un capitolo autonomo riguarda Ostia e il litorale.

È stato istituito un Ufficio di Scopo per il X Municipio, incaricato di coordinare gli investimenti sull'area. È stato inaugurato il Parco Fluviale di Ostia Antica, riqualificate le principali vie di accesso e sbloccato il Ponte della Scafa. Con il supporto di Risorse per Roma sarà riqualificato anche il Parco della Madonnetta ad Acilia.

Entro il 2026 sarà definito con la Regione il nuovo Piano di Utilizzazione degli Arenili, che garantirà oltre il 50% di spiagge libere e pieno accesso al mare. Nel frattempo, la gestione degli stabilimenti è stata assegnata tramite gare pubbliche, introducendo royalties proporzionali al fatturato.

Grazie anche ad un finanziamento FESR messo a disposizione dalla Regione Lazio, è in avvio il cantiere relativo al progetto del Parco del Mare, che porterà alla pedonalizzazione di un tratto del lungomare e alla realizzazione del Parco delle Dune.

Le azioni di cura e trasformazione avviate hanno prodotto un forte miglioramento nella reputazione della città, e riaperto l'interesse del mondo per Roma, che è tornata meta privilegiata per i viaggiatori e oggetto di forti investimenti. Secondo l'ultimo *Global Cities Index di Kearney*, che valuta le città con i maggiori investimenti, Roma negli ultimi 3 anni ha scala ben 13 posizioni, superando Milano ed entrando nella *top ten* europea.

La Connesione Sostenibile.

Le trasformazioni urbanistiche sono integrate da una strategia ambientale organica.

Nel 2025 l'Assemblea Capitolina ha approvato la prima Strategia di adattamento ai cambiamenti climatici, in coerenza con il *Climate City Contract* della Commissione Europea. Con il **Piano Clima**, Roma intende affermarsi come laboratorio di ecologia integrale.

Tra le azioni principali:

- sviluppo delle comunità energetiche solidali (Roma è il primo Comune italiano ad aver aperto i tetti pubblici alla produzione condivisa di energia rinnovabile);
- Piano Antirumore con 14 "zone silenziose";
- Piano Strategico Operativo per il Tevere, volto a trasformarlo in uno dei più grandi parchi lineari europei (75 km).

Sono già stati investiti 50 milioni di euro per la creazione di oasi naturalistiche, percorsi archeologici, aree gioco. Sono stati già completati 7 parchi fluviali e, nel 2026 ne saranno realizzati altri 2.

È stata avviata una vasta opera di bonifica e pulizia delle banchine, degli argini e delle aree golenali. L'obiettivo ambizioso è di rendere il fiume balneabile e navigabile. A tal riguardo a fine 2025 si è tenuto un tavolo tecnico tra Comune, Regione e Governo, che ha iniziato a definire un percorso per la riqualificazione ambientale e la balneabilità del nostro fiume.

In ambito idrico va ricordata l'apertura a giugno 2025 del grande cantiere per il raddoppio dell'Acquedotto del Peschiera mentre, con il supporto di Acea, sono stati realizzati numerosi interventi sulle reti idriche, con una riduzione delle perdite di acqua dal 46% al 27%, molto al di sotto della media nazionale. Sempre con il supporto di Acea sta proseguendo l'installazione delle Case dell'Acqua, si sta promuovendo il riuso dell'acqua depurata per agricoltura, usi industriali e lavaggio stradale.

La visione di sostenibilità ambientale passa ovviamente anche per una chiara ed efficace politica in materia di ciclo dei rifiuti.

Da questo punto di vista il programma è molto ambizioso e punta a rendere la città autonoma nella gestione dei rifiuti urbani, approntando sul territorio capitolino una moderna economia circolare.

Le politiche poste in essere in materia del ciclo dei rifiuti hanno riguardato due direttrici fondamentali: da una parte la realizzazione del termovalorizzatore di Santa Palomba e dall'altra il potenziamento dell'organico di Ama e del parco mezzi di raccolta con l'incremento e la sostituzione dei cassonetti e l'aumento dell'attività di ritiro dei rifiuti ingombranti.

Al riguardo va ricordata anche l'attività posta in essere per superare i disastri ecologici prodotti dalla vecchia gestione dei rifiuti basata sulle discariche. A marzo 2025 è partito il cantiere per la messa in

sicurezza di Malagrotta. E va avanti il piano per eliminare tutte le discariche abusive, con 340 interventi svolti e molti più controlli affinché questa modalità di gestione sia definitivamente superata.

Tuttavia, il vero salto verso una moderna economia circolare sarà garantito dall'ammodernamento in corso della dotazione impiantistica e *in primis*, dall'entrata in funzione del termovalorizzatore.

A settembre 2025, dopo l'aggiudicazione della gara, è stata consegnata l'area di Santa Palomba all'interno del consorzio industriale, e sono iniziate le attività preliminari per realizzare il termovalorizzatore, a partire dalle indagini archeologiche, con un confronto continuo con la Soprintendenza di Stato. Le procedure autorizzative sono state espletate con la conclusione del Provvedimento Autorizzatorio Unico Regionale che ha dato avvio alla fase di realizzazione.

L'impianto tratterà 600.000 tonnellate l'anno di rifiuti non riciclabili, produrrà energia per 200.000 famiglie, recupererà metalli preziosi e utilizzerà tecnologie che garantiscono emissioni ben al di sotto dei limiti europei.

Oltre al termovalorizzatore, va ricordato tutto il sistema di impianti di riciclo: sono in fase di realizzazione i due impianti di biodigestione per produrre biometano e compost, ciascuno da 100.000 tonnellate. Saranno pronti entro il 2026 e produrranno biogas per la flotta Ama, sostituendo i camion a gasolio.

A ciò si aggiunga la realizzazione di due impianti di selezione per riciclare carta e plastica, nonché l'aumento dei conferimenti nei 14 Centri di raccolta, con un nuovo impianto in corso di costruzione all'Infernetto e altri in fase di progettazione.

Il piano sopra esposto sta portando risultati importanti anche sulla raccolta differenziata. Dopo anni di stasi, la percentuale è tornata a crescere: dal 45,3% del 2020 si è arrivati al 50% nel 2025. L'entrata in funzione dell'impianto dovrebbe consentire di raggiungere il 65% di raccolta differenziata nel 2030 e almeno il 70% nel 2035.

Anche nella terza direttrice d'intervento relativa alla sostenibilità ambientale, e in particolare alla cura del verde urbano, è stato compiuto un significativo salto di qualità.

A partire dal 2024 il servizio di diserbo e sfalcio delle aree stradali è stato affidato ad AMA. Operano quotidianamente sull'intero territorio cittadino 100 squadre, ciascuna composta da tre operatori. Nel corso del 2026, grazie ad ulteriori 20 milioni di euro il servizio sarà potenziato, con l'aumento numero degli interventi programmati aumenterà da quattro a sette l'anno.

Con specifico riferimento alla cura del patrimonio arboreo, si registra un incremento molto rilevante delle risorse impiegate rispetto ai circa sette milioni di euro destinati nel 2020. Nel 2025 è stato infatti avviato un bando triennale del valore di 100 milioni di euro, finalizzato alla manutenzione integrata del verde verticale e orizzontale su circa 40 milioni di metri quadrati di aree verdi. Parallelamente, sono aumentati in modo significativo anche gli interventi di controllo fitosanitario e di potatura.

È inoltre in corso, in collaborazione con la Città Metropolitana, un ampio piano di piantumazione di un milione di alberi, di cui quasi 700.000 nel territorio di Roma Capitale. Il piano prevede la realizzazione di 65 nuovi boschi urbani e la messa a dimora di circa 60.000 alberature lungo le strade e nei parchi cittadini. Ad oggi sono già state piantate oltre 115.000 piante plurispecie e più di 37.000 alberi stradali.

Sul piano organizzativo, al fine di rafforzare la capacità di intervento e migliorare la qualità della manutenzione del verde, è stato istituito l'Ufficio di Scopo per la Qualità Urbana, che nel solo anno in corso ha già realizzato oltre 500 interventi su situazioni urgenti di degrado.

Un ulteriore elemento di innovazione è rappresentato dall'utilizzo della piattaforma digitale *Green Spaces*, attraverso la quale è stata avviata la mappatura e il censimento del patrimonio arboreo cittadino. L'obiettivo è quello di dotare l'amministrazione di un vero e proprio "gemello digitale" per ogni albero presente nel territorio capitolino. Ad oggi sono già stati censiti oltre 200.000 alberi grazie al lavoro congiunto del Dipartimento Tutela Ambientale e dei Municipi.

Al grande piano di forestazione urbana si affianca un'ampia opera di depavimentazione degli spazi pubblici. La rimozione dell'asfalto ha già interessato oltre 14.000 metri quadrati di superficie e interesserà a breve ulteriori 26.000 metri quadrati.

Nell'ottica di restituire spazio pubblico alla città, si è inoltre proceduto alla riattivazione dei cantieri dei

parcheggi interrati, rimasti fermi per oltre vent'anni. Sono inoltre in corso, dopo quelle realizzate in occasione del Giubileo, ulteriori pedonalizzazioni e la realizzazione di nuove piazze in diversi quartieri della città.

Un esempio significativo è rappresentato dall'intervento di riqualificazione di piazzale della Radio, dove sono stati realizzati due nuovi spazi pubblici con ampie alberature al posto di quella che in precedenza era una vasta superficie asfaltata.

Un piano altrettanto ambizioso riguarda i parchi e le aree verdi cittadine. L'obiettivo è riqualificare o realizzare 100 parchi nell'arco di dieci anni. Dopo quelli già inaugurati, sono state avviate le gare per ulteriori 14 interventi.

Tra i principali progetti in corso figurano due aree di straordinario valore archeologico, storico e paesaggistico. A Centocelle, dopo gli espropri e le operazioni di bonifica, sono ripartiti tutti i lavori, tra cui quelli per la realizzazione di un grande *playground* nell'area dell'ex pista di atterraggio. In zona Tor Marancia è stato invece aperto l'ultimo varco di accesso a una vasta area verde di grande pregio.

La Connessione Sociale.

Dal Programma di mandato emerge con chiarezza la consapevolezza che la risposta politica alle sfide della città debba includere, accanto agli interventi di carattere infrastrutturale e ambientale, anche una forte attenzione alle dimensioni sociali e culturali. Gli sforzi compiuti sul fronte della rigenerazione urbana e della sostenibilità ambientale rischierebbero infatti di risultare incompleti se non accompagnati da un'azione altrettanto incisiva sul piano sociale, orientata all'apertura e all'inclusione e, in una parola, al rafforzamento della connessione socio-culturale tra le comunità urbane.

Da questo punto di vista, l'anno giubilare ha rappresentato – anche grazie alle iniziative promosse in tale contesto – un'importante occasione di impulso verso la costruzione di una città più coesa, capace di prestare maggiore attenzione alle fragilità, ai bisogni delle persone e alla crescente domanda di partecipazione civica.

In questa prospettiva Roma sta sostenendo lo sviluppo della nuova rete dei Poli civici, concepiti come spazi di incontro, partecipazione e collaborazione nei quartieri. L'obiettivo è rafforzare il tessuto sociale della città, contribuendo a ridurre le ancora numerose situazioni di fragilità, solitudine e disagio.

In tale contesto, uno degli ambiti di intervento più rilevanti è rappresentato dalle politiche sociali delineate nel **Piano Sociale** cittadino.

A tal riguardo è importante sottolineare come la nuova stagione programmatica avviata con il Piano Sociale Cittadino 2024-2026 e con i Piani Sociali dei quindici Municipi abbia introdotto un significativo cambio di paradigma nella governance delle politiche sociali della città.

Il Piano si caratterizza per un approccio fortemente partecipativo e integrato, fondato sul coinvolgimento attivo di tutti i soggetti istituzionali e del Terzo Settore e su un sistema stabile di confronto e coordinamento tra i Dipartimenti dell'Amministrazione capitolina impegnati nella realizzazione delle politiche di *welfare*.

Attraverso questo modello di *governance* si è inteso rafforzare la qualità e l'efficacia dell'offerta dei servizi sociali, promuovendo al tempo stesso un percorso progressivo di riduzione delle disomogeneità territoriali e delle diseguaglianze ancora presenti tra i diversi quadranti della città.

In questa prospettiva, pur valorizzando il ruolo centrale dei Municipi e le specificità dei territori, il Piano Sociale definisce un quadro strategico unitario e condiviso, costruito in stretta collaborazione con gli Uffici di Piano municipali e fondato su una logica di cooperazione istituzionale e professionale tra i diversi livelli dell'amministrazione.

Particolare rilievo assume inoltre il rafforzamento dell'integrazione sociosanitaria. In collaborazione con le tre aziende sanitarie locali cittadine è stato avviato il percorso per la definizione di un nuovo Accordo di Programma e per la ridefinizione del modello di *governance* integrata, che ha portato all'istituzione dell'Ufficio Sociosanitario Integrato Cittadino.

Un ulteriore elemento di innovazione è rappresentato dall'introduzione degli strumenti dell'amministrazione condivisa con gli Enti del Terzo Settore. Attraverso il nuovo Regolamento sui

rapporti tra Roma Capitale e il Terzo Settore si è consolidato un modello di collaborazione fondato sul principio costituzionale di sussidiarietà orizzontale, che supera la logica tradizionale dell'appalto e promuove forme di partenariato basate sulla co-programmazione e sulla co-progettazione.

In questo quadro assume particolare importanza anche l'introduzione della Valutazione dell'Impatto Sociale, che il Piano Sociale Cittadino prevede di applicare in modo sistematico attraverso specifiche linee guida. L'obiettivo è rafforzare la capacità dell'amministrazione di orientare le politiche pubbliche non solo all'erogazione di servizi, ma alla generazione di valore sociale e di cambiamenti strutturali nei territori.

Le innovazioni introdotte hanno inoltre rafforzato il sistema di coordinamento tra il livello cittadino e quello municipale, che prosegue stabilmente attraverso momenti periodici di confronto dedicati all'organizzazione dei servizi, alla garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) e all'adeguamento delle politiche locali alle evoluzioni normative e ai bisogni emergenti.

Infine, tra gli elementi qualificanti del nuovo Piano Sociale vi è il ricorso alla ricerca sociale applicata, realizzata in collaborazione con università e istituti di ricerca. Questo approccio consente di fondare la programmazione su un'analisi più puntuale dei bisogni della popolazione e di orientare gli interventi verso soluzioni sempre più mirate, innovative e capaci di generare impatti concreti sui territori.

Le politiche sociali messe in campo dall'Amministrazione offrono uno spettro di servizi così ampio da renderne estremamente difficile un'esauritiva rappresentazione.

Tornando agli aspetti relativi al conseguimento dei LEPS, si è ritenuta indispensabile anche la definizione di un livello essenziale cittadino per sostenere i processi di partecipazione nelle comunità (LEPC), articolato in azioni orientate alla definizione di un modello di processo partecipativo del sociale da adottare sull'intero territorio di Roma Capitale che assicuri con continuità adeguati spazi di interlocuzione e confronto tra i soggetti titolari della programmazione sociale e il ricco tessuto di risorse formali e informali presenti nella comunità, quali l'elaborazione di Linee guida cittadine sulle procedure per una partecipazione continua ai processi di programmazione e la realizzazione di percorsi formativi destinati agli operatori dei Servizi Sociali finalizzati all'acquisizione di competenze per la conduzione di processi partecipativi.

Grazie al processo sopra descritto il Piano Sociale Cittadino, oltre agli obiettivi previsti nell'ambito del Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Missione 5 Componente C2 per il conseguimento dei LEPS previsti dalla normativa nazionale e regionale, ha ampliato la programmazione a sostegno di forme di autonomia ed emancipazione dai servizi, quali:

- Il sostegno ai *care leavers*;
- I percorsi di autonomia per il co-housing sociale per senza dimora e per anziani;
- L'attivazione, a favore delle persone con disabilità, di *co-housing* per la piena realizzazione del "Dopo di Noi", attraverso lo specifico Piano di programmazione territoriale sovra-distrettuale, anche mediante l'ampliamento delle opportunità formative e delle attività laboratoriali/occupazionali, in collaborazione con le Aziende Sanitarie Locali, e con le reti del Terzo Settore, nonché attraverso l'introduzione dei Patti per il lavoro con le persone con disabilità, inclusa la disabilità mentale;
- La gestione integrata dei soggiorni di vacanza per persone con disabilità e disagio mentale;
- La sperimentazione del Budget di Progetto e successiva modellizzazione per la applicazione in tutte le misure/servizi erogati in integrazione sociosanitaria;
- L'organizzazione di un servizio in favore della popolazione anziana e dei soggetti fragili orientato alla prevenzione e alla gestione delle problematiche di salute nel periodo estivo, basato sull'effettuazione di misurazione parametri, elettrocardiogramma e spirometria;
- La promozione di nuove attività socializzanti, intergenerazionali, ricreative, formative e di tutela presso le Case Sociali delle persone anziane e del quartiere (CSAQ): progetto anti-truffe, campagna anti-ludopatia o GAD in collaborazione con altri Dipartimenti, ~~con~~ campagna organizzazione attività per il Piano Caldo, superamento *digital-gap*, anche con attivazioni di progetti intergenerazionali;

- L'apertura di nuovi sportelli di prossimità gestiti da Farmacap;
- Il potenziamento del dispositivo dell'Affidamento familiare e del co-housing anche relativamente ai minori stranieri non accompagnati, attraverso il Tavolo Cittadino Permanente "Una Comunità in dialogo. Il futuro tra le mani – Rete formale e informale per prendersi cura dei Care Leavers";
- La Progettazione e realizzazione del Programma Nazionale "DesTEENazione – Desideri in azione", per l'allestimento di uno spazio per adolescenti e giovani presso il complesso di Casa Vittoria via Portuense 220, attraverso il processo di co progettazione con il Terzo Settore, con apertura il 16 marzo 2026 e inaugurazione il 15 aprile 2026;

Va inoltre ricordato che, attraverso l'adesione a un Avviso del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), Roma Capitale si è aggiudicato il budget triennale per la realizzazione di un primo polo di sperimentazione che, attraverso il coinvolgimento attivo degli adolescenti e dei giovani nella realizzazione e gestione dello spazio, grazie all'implementazione delle sette Linee di intervento previste nelle Linee Guida elaborate dal MLPS, intende rispondere alla globalità dei bisogni di tale fascia di popolazione.

Con tale progetto si vuole inoltre favorire forme innovative di supporto alle persone minori e alle famiglie, nonché promuovere, ove necessario, percorsi di inclusione, ma soprattutto garantire uno spazio in cui il concorso di strumentazioni, aspetti cromatici e definizione adeguata degli ambienti, pensati e realizzati dai beneficiari, con il concorso e il supporto di una forte rete strategica rappresentata dalle Istituzioni, dalle Università, dalle Scuole, dal Terzo Settore, in cui nell'ambito della co progettazione Roma Capitale e gli Enti del Terzo Settore sperimenteranno nuove modalità condivise di governance e di coordinamento strategico.

Da ultimo, lo spazio di Casa Vittoria - già riqualificato attraverso l'apertura di co-housing per gli anziani, stazione di posta e housing first per i senza dimora - l'allestimento di orti urbani si arricchisce di questo nuovo servizio, ridefinendo lo spazio di Casa Vittoria come Centro di Servizi di alta qualità per i cittadini e la Comunità locale, nuovo modello di intervento da esportare nel tempo anche in altri Municipi della città.

L'obiettivo dell'Amministrazione è rendere Roma una città sempre più inclusiva, capace di rispondere con attenzione e concretezza alle esigenze delle persone che vivono condizioni di fragilità, disagio o difficoltà. In questa prospettiva, le politiche sociali si intrecciano strettamente con le strategie volte a promuovere inclusione, equità e sostenibilità sociale, così come delineato nel programma di mandato.

In questo ambito l'Amministrazione ha promosso iniziative e politiche innovative a sostegno della parità di genere e dei diritti civili, con interventi concreti rivolti alle donne, alle persone della comunità LGBTQIA+ e alle diverse forme di famiglia. L'impegno profuso in questa direzione ha portato Roma Capitale a conseguire l'importante riconoscimento della certificazione della parità di genere.

Particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento dell'autodeterminazione delle donne, attraverso misure volte a favorire l'accesso alla formazione, ai tirocini e al lavoro di qualità, nonché a promuovere una più efficace conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Accanto a queste politiche, l'Amministrazione ha investito con decisione nelle attività di educazione e prevenzione, promuovendo nelle scuole iniziative volte a contrastare ogni forma di violenza e discriminazione e a diffondere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Un ruolo fondamentale in questo sistema di interventi è svolto dalla rete territoriale di contrasto alla violenza di genere. Nei Municipi sono attivi 15 Centri Antiviolenza, 3 Case Rifugio, 5 appartamenti di semiautonomia e 5 di seconda autonomia. Nel maggio 2025 è stato inoltre inaugurato il nuovo Centro Antiviolenza dedicato a Manuela Petrangeli.

L'Amministrazione sostiene inoltre le persone della comunità LGBTQIA+ che si trovano in situazioni di vulnerabilità, attraverso l'attivazione di case di accoglienza e di una rete di 15 sportelli di ascolto e orientamento presenti in tutti i Municipi della città.

Infine, attraverso l'Ufficio Diritti, Roma Capitale è impegnata nel percorso di pieno riconoscimento delle famiglie omogenitoriali. In questo ambito sono già stati registrati oltre 120 atti di nascita con l'indicazione di due madri, a testimonianza di un impegno concreto per il riconoscimento dei diritti e delle diverse forme di famiglia presenti nella città.

Sul piano sociale uno dei principali fattori di disuguaglianza e di fragilità è rappresentato dalla questione abitativa. Per questa ragione, all'interno del programma complessivo dell'Amministrazione assume un ruolo centrale il **Piano Casa**, articolato in una serie di interventi volti ad affrontare il problema strutturale della carenza di abitazioni.

A Roma si stima infatti un fabbisogno di circa 70.000 alloggi di diverse tipologie — edilizia residenziale pubblica, housing sociale e abitazioni a prezzo accessibile — una carenza che si traduce in un ostacolo concreto al diritto all'abitare, alla mobilità sociale e alla possibilità, soprattutto per le giovani generazioni, di costruire un proprio progetto di vita e di famiglia.

La crisi abitativa non riguarda tuttavia soltanto Roma, ma rappresenta una sfida comune a molte grandi città europee. Per questo Roma Capitale sta promuovendo, insieme ad altre grandi metropoli come Barcellona e Parigi, un'iniziativa condivisa per l'avvio di un Piano europeo per la casa.

Parallelamente a questa azione sul piano europeo, l'Amministrazione ha avviato un insieme di interventi strutturali sul territorio cittadino.

In primo luogo, sono state fortemente incrementate le risorse destinate alla manutenzione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica, con investimenti decuplicati rispetto al passato. Inoltre, sono stati programmati circa 300 milioni di euro per l'acquisto e la realizzazione di nuove abitazioni popolari, con l'obiettivo di arrivare entro la fine del mandato a 1.500 nuovi alloggi. Nel corso del 2025 sono già state acquisite 210 abitazioni e ulteriori acquisizioni sono previste nel 2026.

A questi interventi si affianca un importante programma di rigenerazione urbana in corso nel quartiere di Tor Bella Monaca, che rappresenta uno dei più rilevanti progetti pubblici di riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica.

Accanto alle politiche rivolte all'edilizia popolare, Roma Capitale ha inoltre attivato misure specifiche per contrastare la crescente povertà abitativa che coinvolge anche ampie fasce della classe media. In questa direzione sono stati messi a bando alcune centinaia di alloggi del patrimonio capitolino, destinati in particolare a giovani coppie, studenti e appartenenti alle forze dell'ordine. Nel corso del 2026 diventerà inoltre operativa l'Agenzia Sociale per l'Abitare, strumento pensato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di alloggi a canone sostenibile.

L'Amministrazione sta inoltre promuovendo forme innovative di intervento per prevenire la perdita della casa da parte di famiglie in difficoltà, prevedendo, ove possibile, l'acquisto degli immobili oggetto di procedure di sfratto, spesso determinate dalla cessazione del contratto di locazione. Al primo avviso pubblico hanno risposto numerosi proprietari, mettendo a disposizione circa 600 alloggi.

Infine, tra gli obiettivi strategici di medio periodo vi è la realizzazione di circa 32.000 abitazioni di housing sociale attraverso diverse procedure urbanistiche attualmente in fase di avvio o riavvio.

La realizzazione di questo piano richiede una forte collaborazione tra pubblico e privato. In questa prospettiva è in fase di approvazione il nuovo Regolamento per l'Housing Sociale, volto a definire strumenti più efficaci per promuovere investimenti e aumentare l'offerta di abitazioni a prezzi accessibili.

Per una città come Roma il Piano Cultura rappresenta uno dei pilastri fondamentali del programma di mandato. L'Amministrazione attribuisce infatti alla cultura un ruolo decisivo non solo come elemento identitario, ma anche come motore di coesione sociale, emancipazione e sviluppo economico.

In questa prospettiva si è lavorato per ampliare in modo significativo le occasioni di fruizione culturale diffuse sul territorio. Nasce da qui il bando "Roma Creativa 365", che ha portato decine di festival, rassegne, spettacoli e concerti negli spazi pubblici della città — piazze, parchi, quartieri — grazie anche al contributo organizzativo di Zètema. L'iniziativa ha registrato una partecipazione straordinaria da parte dei cittadini: dalle file agli eventi della Festa della Resistenza alle quasi 70.000 presenze di Capodarte, fino alle oltre 30 arene estive diffuse nei quartieri, da Corviale all'Idroscalo di Ostia.

A queste esperienze si aggiungono progetti di grande successo come OperaCamion, che ha portato l'opera lirica nelle piazze con il Barbiere di Siviglia e Tosca, coinvolgendo migliaia di famiglie. Il percorso di diffusione della cultura sarà ulteriormente rafforzato con nuove iniziative, tra cui la prima

Festa della Musica, in preparazione con il supporto di Daniele Silvestri, e con il progetto dei Bus della Cultura, pensato per facilitare l'accesso dei cittadini agli eventi nei diversi municipi.

Parallelamente l'Amministrazione ha lavorato al rafforzamento delle infrastrutture culturali della città. Il grande successo dell'ultima edizione della Festa del Cinema ha confermato il forte legame tra Roma e il cinema e ha dato impulso al programma di recupero delle sale storiche: sono state avviate le procedure per la riapertura del Cinema Rialto con la Fondazione Cinema per Roma e sono in corso le attività autorizzative per il recupero dello Stardust.

Sempre più centrali sono inoltre i musei civici, che grazie alle mostre promosse dalla Sovrintendenza Capitolina integrano l'offerta dei grandi poli espositivi cittadini, dal Palaexpo al Macro, in dialogo con le principali istituzioni culturali nazionali e private.

In questa direzione si colloca anche il progetto di evoluzione dell'attuale Mic Card in una vera e propria carta culturale della città, capace di mettere in rete il sistema culturale capitolino e favorire una maggiore mobilità del pubblico tra i diversi poli culturali. Il progetto coinvolgerà, oltre ai Musei Capitolini e alle Biblioteche di Roma, anche istituzioni come il Teatro di Roma, il Teatro dell'Opera, l'Azienda Speciale Palaexpo, Musica per Roma, la Fondazione Cinema per Roma e altri importanti soggetti del cosiddetto "consolidato culturale".

Un'altra priorità strategica riguarda il rafforzamento del sistema delle Biblioteche di Roma, che l'Amministrazione intende trasformare sempre più in poli culturali polivalenti di quartiere: spazi aperti alla creatività, alla socialità e all'accesso ai servizi digitali, con orari estesi e nuove funzioni culturali e formative.

In questa direzione sono già stati avviati importanti interventi di riqualificazione e rifunionalizzazione di numerose sedi bibliotecarie, tra cui la Biblioteca Renato Nicolini a Corviale e la Biblioteca Villino Corsini a Villa Doria Pamphili. Nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR sono previsti interventi di adeguamento strutturale e impiantistico su 21 biblioteche esistenti e la realizzazione di 9 nuove sedi, con l'obiettivo di valorizzare immobili inutilizzati e creare nuovi poli civici culturali e di innovazione.

Parallelamente è previsto il potenziamento della rete delle Aule Studio, luoghi gratuiti e inclusivi dedicati all'apprendimento e alla partecipazione culturale, con nuove aperture previste a Vigna Clara e in via dei Giubbonari, oltre all'ampliamento della sede di Largo Ascianghi.

Accanto al rafforzamento delle infrastrutture culturali, l'Amministrazione ha lavorato al rilancio della rete dei teatri cittadini e al recupero di luoghi simbolici della vita culturale romana. In questo contesto si inserisce la riapertura del Teatro Valle, prevista per il prossimo autunno, che rappresenterà uno dei simboli più significativi della rigenerazione culturale della città.

Roma continua, inoltre, a sostenere le grandi istituzioni culturali della città – dall'Accademia Nazionale di Santa Cecilia al Teatro di Roma e al Teatro dell'Opera – che negli ultimi anni hanno registrato risultati importanti anche in termini di partecipazione del pubblico. Allo stesso tempo prosegue il rafforzamento di poli culturali di rilievo internazionale come l'Auditorium Parco della Musica, Musica per Roma e il Romaeuropa Festival.

Un ulteriore asse strategico riguarda la valorizzazione del patrimonio storico e archeologico della città e la riconnessione tra cittadini e patrimonio culturale. In questa direzione si colloca il progetto CARMe, insieme alle stazioni-museo della metropolitana e alla valorizzazione del Parco del Celio, dove dopo il Museo della Forma Urbis sono stati aperti nuovi spazi come la Casina del Salvi e dove è previsto anche il recupero dell'ex Antiquarium.

Grazie anche alle risorse del PNRR sono stati avviati importanti interventi di restauro e valorizzazione su monumenti simbolo della città, beni monumentali e numerose fontane storiche, tra cui la Fontana di Trevi, che a partire da febbraio 2026 sarà accessibile ai non residenti previo pagamento di un ticket, che servirà a finanziare la valorizzazione dei beni monumentali e archeologici della città.

Tra i progetti più ambiziosi figura, inoltre, la realizzazione della Nuova Passeggiata Archeologica dei Fori, un grande intervento di riqualificazione e riconnessione tra il centro archeologico della città e lo spazio urbano contemporaneo. Nel novembre 2025 sono iniziati i lavori per il primo tratto di via dei Fori Imperiali.

A questo si affiancano numerosi interventi di valorizzazione del patrimonio culturale diffuso, tra cui la riapertura di Villa Aldobrandini e del suo giardino segreto, la riqualificazione di Piazza Augusto Imperatore, il recupero del Museo della Civiltà Romana, del Teatro di Marcello e della Cisterna delle Sette Sale, oltre agli interventi su importanti siti archeologici anche nelle aree esterne al GRA, come l'area archeologica di Gabii.

Infine, il Piano Cultura si propone anche di rafforzare il contributo del settore culturale allo sviluppo economico e all'occupazione di qualità, con particolare attenzione alle periferie. In questa direzione si collocano i progetti avviati con il Teatro dell'Opera – tra cui la Scuola di Danza e la Scuola di Canto Corale a Tor Marancia – e le iniziative di sostegno ai poli della produzione audiovisiva, della musica, dell'editoria e della formazione culturale.

La Connessione Intergenerazionale

Il Programma di mandato ha posto tra i propri obiettivi quello di ricostruire connessioni non solo tra i quartieri e tra le persone, ma anche tra le diverse generazioni. In questa prospettiva l'Amministrazione ha dedicato particolare attenzione alle politiche rivolte ai giovani, anche alla luce dell'entusiastica partecipazione delle nuove generazioni alle iniziative dell'anno giubilare.

Sono state quindi avviate numerose azioni per rispondere alle esigenze di crescita, aggregazione e formazione dei giovani. In primo luogo, si sta investendo nella creazione di nuovi luoghi di incontro e socialità a loro dedicati, spazi più sicuri e a misura delle nuove generazioni, a partire dal progetto delle strade scolastiche.

Un impegno significativo è stato inoltre rivolto al rafforzamento dei servizi educativi per l'infanzia. In questa direzione l'Amministrazione ha stabilizzato oltre 1.750 maestre ed educatrici, garantendo al tempo stesso maggiore stabilità occupazionale a più di 2.000 lavoratori dell'ex Multiservizi, rafforzando così la qualità e la continuità dei servizi educativi cittadini.

Parallelamente è stato avviato, in collaborazione con la Città Metropolitana, un ampio piano di riqualificazione del patrimonio scolastico che coinvolge 480 strutture tra nidi, scuole dell'infanzia e istituti scolastici, con oltre 200 interventi già conclusi. L'Amministrazione è inoltre impegnata a reperire ulteriori risorse statali per estendere il programma di interventi all'intero sistema scolastico cittadino.

Il piano prevede inoltre, entro la fine della consiliatura, la realizzazione di oltre 20 nuove scuole e asili. Tra gli interventi più innovativi dal punto di vista ambientale si segnalano la scuola Tullia Zevi e la nuova scuola secondaria di Torino Mezzocammino, che saranno le prime scuole di Roma realizzate secondo gli standard Nearly Zero Energy Building, con livelli di autosufficienza energetica molto elevati.

Accanto agli interventi infrastrutturali, l'Amministrazione ha promosso una maggiore apertura delle scuole alla vita dei quartieri. Oggi quasi 120 istituti scolastici sono aperti anche in orario extrascolastico per attività educative, culturali e sociali, mentre in collaborazione con la Città Metropolitana 250 palestre scolastiche sono state concesse in uso alle associazioni sportive del territorio.

Un'attenzione particolare è stata dedicata anche alla promozione dell'accesso dei giovani alla cultura e allo sport. In questa direzione sono stati erogati voucher per le scuole di musica a 650 giovani e distribuiti oltre 10.000 buoni sportivi, con l'obiettivo di rendere queste attività accessibili a un numero sempre maggiore di ragazze e ragazzi.

L'Amministrazione ha inoltre rafforzato gli strumenti di supporto per i giovani in situazioni di maggiore fragilità. Prosegue, in questo senso, il progetto "A mente libera", che offre sostegno psicologico agli adolescenti e ai giovani e che ha già coinvolto circa 2.000 ragazzi.

Infine, particolare attenzione è stata rivolta alle politiche per la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro. Attraverso il Polo Pubblico della Formazione Professionale, realizzato in collaborazione con la Città Metropolitana, vengono offerti percorsi formativi gratuiti a migliaia di giovani tra i 14 e i 18 anni. Parallelamente sono stati investiti oltre 12 milioni di euro per la riqualificazione di 15 Centri di Formazione Professionale e sono state avviate nuove partnership con imprese e realtà produttive di eccellenza.

La Connessione Temporale

Sul fronte dell'innovazione, una forte spinta è stata determinata anche dall'opportunità di gestire un evento di portata straordinaria come il Giubileo dei Giovani. Il grande sforzo compiuto sul piano dell'innovazione ha portato Roma a essere eletta Città Intelligente 2025 nel corso del prestigioso congresso mondiale sulle Smart City di Barcellona.

Tra le attività più rilevanti in questo ambito vi è senza dubbio la realizzazione di una delle reti urbane 5G e Wi-Fi 6 più avanzate al mondo, con oltre 50 piazze già cablate. Tutte le fermate delle linee Metro A e B/B1 offrono attualmente connessione Wi-Fi gratuita e, nel corso del 2026, il servizio sarà esteso anche alla Linea C.

Parallelamente prosegue l'installazione di hotspot, small cell 5G, sensori IoT e telecamere intelligenti, finalizzati a migliorare la sicurezza urbana, la gestione della mobilità e il monitoraggio ambientale.

Un'altra rilevante attività riguarda la riorganizzazione e l'informatizzazione delle banche dati di Roma Capitale, nonché la realizzazione dell'App Julia. La versione attuale dell'applicazione fornisce in 80 lingue informazioni certificate e aggiornate in tempo reale sulla vita della città, tra cui mobilità, eventi, mostre e tempi di attesa nei pronto soccorso.

Entro l'estate 2026 sarà lanciata Julia 3.0, disponibile sia come applicazione mobile sia sul portale di Roma Capitale, che rappresenterà la prima intelligenza generativa urbana, capace di offrire informazioni e servizi personalizzati ai cittadini e ai visitatori.

Sul versante della digitalizzazione dei servizi, prosegue inoltre l'attività di implementazione dei portali dedicati all'erogazione dei principali servizi dell'Amministrazione, dal settore anagrafico ai servizi scolastici, fino ai sistemi di pagamento.

È in fase avanzata di progettazione e rilascio il sistema IAM (Identity Access Management) per le utenze dei cittadini della Comunità Europea tramite eIDAS, che consentirà la registrazione nel repository delle utenze popolandolo l'account con i dati messi a disposizione dall'Identity Provider europeo. Grazie a tale implementazione, gli utenti esteri – che attualmente non possono accedere a tutti i servizi portalizzati in Single Sign-On (per i quali è già attivo l'accesso tramite SPID, CIE e CNS) in quanto privi di codice fiscale – potranno utilizzare alcuni servizi federati tramite client OpenID.

È stato inoltre rilasciato il nuovo motore di ricerca del Portale istituzionale, che utilizza risorse Azure OpenAI e soluzioni di Intelligenza Artificiale Generativa per migliorare la qualità e l'efficacia della ricerca delle informazioni.

Sono state inoltre collaudate e sono in fase di messa in produzione alcune nuove applicazioni, tra cui MyRhome (front-end mobile della Casa Digitale del Cittadino), GeoRoma (front-end mobile del geoportale di Roma), MyERP (front-end mobile per i locatari di Edilizia Residenziale Pubblica) e RomaSiTrasforma (front-end mobile dell'omonimo portale dedicato ai cantieri cittadini).

Il processo di transizione digitale sta producendo effetti positivi anche sul fronte della sicurezza urbana. I nuovi sistemi di videosorveglianza hanno infatti consentito una maggiore efficacia dei controlli sul territorio.

Un rilevante investimento tecnologico è stato realizzato anche a favore del Corpo della Polizia Locale, nonché della Protezione Civile, rafforzata nelle attività di prevenzione grazie all'impiego di droni e di nuove tecnologie predittive.

Da ultimo, va ricordato il potenziamento della Control Room interforze del Giubileo e la realizzazione della nuova Sala operativa, che arriverà a gestire, con il supporto dell'intelligenza artificiale, fino a 15.000 telecamere, contribuendo così a rendere la città ancora più sicura.

2.1.4) La declinazione degli obiettivi di valore pubblico di Roma Capitale.

Il Progetto politico coerente e integrato definito dalla Giunta Capitolina, rappresentato nelle precedenti pagine ha trovato compiuta e coerente declinazione nei vari programmi definiti con orizzonte pluriennale. Tali programmi si sostanziano in una serie di obiettivi e interventi volti a generare specifici profili di valore pubblico afferenti alle diverse aree di intervento.

Nelle prossime pagine, al fine di dare un'esaustiva rappresentazione delle direttrici del complessivo programma messo in campo dall'Amministrazione Capitolina, verranno analiticamente esposti gli

obiettivi afferenti:

- Al programma di mandato
- Al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
- Al programma degli interventi connessi al Giubileo della misericordia.

GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO ATTESI DALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI MANDATO

Vision	La Roma di Domani	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
La città delle Donne	Rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la parità di genere, garantendo massima attenzione alle esigenze femminili e a quelle di conciliazione dei tempi di vita / lavoro	- Promozione del Bilancio di genere: tutte le politiche del Comune devono sostenere la parità di genere - Sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità - Supporto all'attivazione delle donne, all'imprenditoria femminile e ai servizi di consultorio - Promozione degli spazi delle donne - Spazi di co-working municipali, potenziamento dei servizi Asilo Nido e Scuole dell'Infanzia, sostegno ai badanti - Espansione della rete dei centri antiviolenza (CAV) con almeno uno in ogni municipio - Programmi di sostegno per donne vittime di violenza per il reinserimento nel mercato del lavoro
La città dei Giovani	Porre i giovani al centro del processo dello sviluppo economico, sociale e culturale della città e contrastare la fuga dei cervelli sociali	- Programma di riqualificazione urbana per apertura nuovi spazi urbani diffusi per creare luoghi dei giovani, gestiti dai giovani (co-working, centri culturali.) - Rilancio delle biblioteche come luoghi polifunzionali aperte 24/7 - Azzerramento del costo per l'OSP per le manifestazioni culturali organizzate da giovani - Sostegno allo start-up di imprese condotte dagli Under 35 - Politiche di sostegno all'accesso alla casa da parte dei giovani - Abbonamenti mensili ATAC scontati e apertura Metro nel weekend
La Città Oltre sé stessa: Roma Europea	Rilanciare Roma sfruttando appieno le possibilità concesse dal PNRR anche in vista del Giubileo 2025	- Creazione di una Governance centrale e dedicata alla definizione, attuazione e monitoraggio degli interventi del PNRR - Creazione di una rete di esperti a supporto delle strutture capitoline e delle società partecipate nella risposta ai bandi nonché nel monitoraggio dello stato di attuazione nel rispetto delle milestone - Potenziamento ed efficientamento delle infrastrutture in vista del Giubileo 2025
La città più verde d'Europa	Rendere Roma una città vivibile, giusta, sana, sostenibile, allineandoci agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e del Piano europeo per l'energia e il clima	- Promozione del Consumo di suolo zero e dell'Agricoltura di prossimità - Economia circolare nella gestione dei rifiuti - Utilizzo di «clausole ambientali» nell'acquisto di beni e servizi - Bilancio ambientale «Cura del ferro» e mobilità elettrica - Efficientamento energetico del patrimonio pubblico - Promozione del patrimonio ambientale: verde e parchi, mare, fiumi di Roma - Tutela del territorio e della biodiversità
La Città dei 15 minuti	Rendere Roma città policentrica dove le persone possano agevolmente raggiungere i luoghi della cittadinanza in pochi minuti	Riqualificazione delle aree periferiche e riduzione della disomogeneità nella fruizione dei servizi rispetto al centro: 1) Sistemi di mobilità; 2) Parchi e spazi verdi; 3) Presidi socio-sanitari; 4) Asili Nido e Scuole; 5) Centri culturali e luoghi dove praticare sport; 6) Luoghi di co-working

Vision	La Città che funziona	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Rifiuti	Realizzare un sistema di gestione integrata dei rifiuti autosufficiente, tecnologicamente avanzato, basato sui principi dell'economia circolare	- Interventi finalizzati a portare la raccolta differenziata sopra al 50% entro i primi due anni e tra il 65% e il 70% entro la fine della consiliatura - Potenziamento della dotazione impiantistica di trattamento e riciclo per portare Roma in 5 anni all'autonomia industriale e alla chiusura del ciclo dei rifiuti al 95% - Riduzione della Ta.Ri. del 20% in 5 anni
Trasporti	Realizzazione di un sistema di mobilità efficiente e sostenibile basato su tre pilastri: 1) Sostenibilità ambientale e economica; 2) Innovazione dei servizi e delle tecnologie; 3) Investimenti	- Realizzazione di un piano strategico complesso e articolato volto a garantire: 1) Nuova governance integrata di carattere metropolitano del sistema della mobilità 2) Organizzazione del traffico sostenibile ed integrata con tutte le modalità di spostamento, intermodalità e sharing 3) Innovazione tecnologica al servizio del cittadino che si muove, MaaS - Mobility as a Service 4) Realizzazione di un sistema integrato di ferrovie, metro e rete tranviaria con stazioni quali hub dell'intermodalità 5) Nuove regole per la logistica urbana delle merci, chiave per migliorare traffico e mobilità; 6) L'integrazione del sistema Taxi e NCC quali componenti fondamentali del sistema di mobilità.
Asili nido e Scuole	Implementazione dei servizi educativi e di istruzione per l'infanzia per innescare un circolo virtuoso a favore delle famiglie e dell'emancipazione economica delle donne	- Aumento dei posti a disposizione e dell'accesso alla scuola da 0 a 6 anni; - Garantire una maggiore offerta di posti negli asili nei Municipi con più carenza rispetto alla domanda; - Ampliamento della gratuità dei nidi - Aumentare il numero delle scuole aperte fuori dall'orario scolastico - Ripristino della "Commissione Mensa che garantisca la qualità del cibo – cibo a km 0 dalla filiera dell'Agro Romano; - Potenziamento delle palestre e laboratori dell'edilizia scolastica
Rigenerazione Urbana	Rendere la città unità connettendo le realtà separate e frammentate sotto il profilo economico, sociale ed infrastrutturale	- Sviluppare un Programma di rigenerazione per combinare incentivi nazionali, legge regionale e fondi del PNRR per garantire la coerenza degli interventi e la massimizzazione dell'impatto delle risorse: 1) Snellimento delle normative del Piano Regolatore generale 2) Adozione di procedure urbanistiche e edilizie on-line nei Municipi 3) Riqualificazione dell'edilizia scolastica 4) Nuova politica abitativa attraverso il completamento delle opere di urbanistica mancanti nei «quartieri incompiuti» 5) Ripresa e attuazione del parco dei Fori Appia 6) Razionalizzazione delle sedi di Roma Capitale

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Smart City	La città intelligente: sfruttare digitalizzazione e gli open data per anticipare e risolvere criticità e problemi, indirizzando gli interventi per favorire una città più inclusiva per persone con disabilità	- Semplificazione delle procedure e loro focalizzazione sui risultati per gli utenti - Campidoglio 4.0: digitalizzazione, efficientamento dell'amministrazione e responsabile tecnologico del Comune di Roma - Efficientamento di pianificazione e esecuzione lavori pubblici grazie allo strumento del City information modeling (CIM) - Efficientamento della gestione del patrimonio pubblico attraverso lo strumento del Building information Modeling (BIM) - Gestione del verde pubblico grazie alla pianificazione e al coordinamento di soggetti diversi - Rafforzamento del Dip.to Lavori pubblici con l'incremento di figure tecniche e protocolli di intesa con le Università - Restituzione di centralità al Dipartimento Partecipate per la capacità controllo - Riduzione delle barriere architettoniche per rendere accessibili i servizi di trasporto e culturali a persone con disabilità
Ambiente	Riqualificazione del patrimonio ambientale verso in condizioni di degrado e restituzione al verde attrezzato di quartiere, alle Ville Storiche, ai giardini, al mare e ai fiumi di Roma delle loro essenziali funzioni sociali e ricreative, di connessione e aggregazione urbana, di attrazione turistica	- Valorizzazione delle Ville Storiche - Potenziamento delle infrastrutture per favorire la fruizione cittadina del verde - Aumento della sicurezza attraverso la chiusura notturna dei parchi e installazione di telecamere - Rafforzamento del Servizio Giardini - Appalti unici per interventi su verde sopra i 20.000 mq e decentramento gestione delle aree verdi sotto i 20.000 mq - Task force per attuare un "piano emergenziale" di cura per fermare la strage di pini - Definizione di 10 grandi ambiti territoriali di Rigenerazione Urbana Integrata per le aree limitrofe ai fiumi - Realizzazione di un sistema pubblico degli accessi ai fiumi e riqualificazione delle aree spondali - Rilancio Mare di Roma grazie al potenziamento delle infrastrutture, dei servizi e dei collegamenti con aeroporto e città - Definizione Piano di utilizzazione degli arenili di Roma che preveda il 50% delle aree a fruizione pubblica - Superamento del «lungomuro» per recuperare le visuali del mare - Individuazione di meccanismi premiali per strutture che investono in progetti di sviluppo sostenibile

Vision	La Città che cresce e lavora	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Occupazione	Rilancio dell'occupazione e dell'imprenditorialità a Roma	- Contrasto al lavoro nero e utilizzo del "Marchio di qualità" del lavoro a Roma Capitale; - Piani d'azione per territori a disoccupazione zero per nuova imprenditoria e innovazione sociale - Creazione dell'Agenzia del lavoro e della formazione - Sostegno all'imprenditorialità femminile e giovanile - Sostegno al diritto allo studio dei giovani con basso reddito - Espansione della dotazione organica della PA con investimenti sulla formazione dei dipendenti
Cultura	Rilancio della cultura come volano di uno sviluppo sostenibile, intelligente e inclusivo	- Programma «RomaCreativa» dedicato alle imprese del settore - 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
Ricerca e Innovazione	Favorire la crescita e il lavoro grazie agli ecosistemi di innovazione e ricerca	- Attuazione di grandi progetti innovativi, dal «Rome Technopole» al «Digital Innovation Hub» - Istituzione dell'Ufficio Europa per l'attrazione dei fondi europei - Creazione di una rete di spazi di co-working diffusi - Politiche di accesso privilegiato per le innovazioni generate dalle start-up di Roma - Creazione di ecosistemi funzionali intorno ai distretti industriali - Ricognizione dei siti dismessi per favorire la reindustrializzazione dell'ecosistema romano - Scambio e collaborazione con Università, Enti di ricerca e imprese - Residenze per giovani ricercatori e giovani creativi
Investimenti	Attrazione di investimenti e imprese straniere attraverso la promozione del brand «Roma» presso gli investitori nazionali ed internazionali	- Creazione di un'agenzia specializzata per l'attrazione degli investimenti - Avvio di una campagna «Invest in Rome» per promuovere il brand Roma e attrarre investimenti internazionali - Promozione di una piattaforma cittadina di «private capital» per le aziende del territorio - Valorizzazione del polo romano dell'Onu sull'alimentazione e l'agricoltura

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Turismo	Aumento della qualità e della innovatività dell'offerta per i turisti garantendo la sostenibilità per i cittadini anche diffondendo il turismo nei Municipi e quartieri meno centrali	• Valorizzazione del brand «Roma» in collaborazione con la Regione • Patto con le altre grandi città della cultura a partire da Firenze e Napoli per favorire un turismo culturale integrato • Apertura di uno sportello dedicato a imprenditori del Turismo • Potenziamento e investimento sul Convention Bureau • Creazione di piattaforme digitali aperte di prenotazione e commercializzazione delle stanze degli hotel • Sviluppo dei controlli antiabusivismo e frode fiscale • Revisione della normativa sugli appartamenti destinati agli affitti brevi
Commercio e Artigianato	Rafforzare sostenibilità, innovazione e creatività nel settore Aumentare le sinergie e le reti del sistema, la tutela della qualità del commercio, Garantire equilibrio tra grande distribuzione e negozi di vicinato	• Nuovo regolamento sulle somministrazioni • Nuova regolamentazione delle attività commerciali e artigianali in Città Storica • Predisposizione dei bandi di gara per l'assegnazione degli spazi pubblicitari • Modifica convenzione con i mercati rionali e definizione del Piano «Mercati di Roma» per investimenti e rigenerazione delle strutture • Sostegno allo sviluppo del Centro Agroalimentare Roma • Adozione Piano Regolatore Aree pubbliche e del regolamento per la definizione dei distretti commerciali ed artigiani • Valorizzazione delle attività storiche, dell'artigianato artistico e del mercato di Porta Portese • Valorizzazione di luoghi inattivi per sostenere l'artigianato con la possibilità di accedere ad affitti a prezzo calmierato
Agricoltura	Valorizzare l'agro romano, i suoi prodotti e la sua cultura alimentare; Favorire la riqualificazione ambientale delle superfici non utilizzate; Ridurre lo spreco di cibo	• Progetti per il recupero ambientale, per il miglioramento dei mercati rionali • Progetti per il per il miglioramento della qualità della ristorazione • 5 nuovi farmers' market in strutture comunali • 50 punti di consegna dei prodotti locali • Istituzione della «Carta dei vini di Roma» • Sostegno della cultura della nutrizione • Programmi di educazione alimentare nelle scuole di Roma in cooperazione con aziende ed enti del territorio • Sostegno ai sistemi di delivery etico e sostenibile • Individuazione di siti per la realizzazione di agroasili • Avvio procedure perché l'Agro Romano venga inserito nei Sistemi del Patrimonio Agricolo di rilevanza mondiale

Vision	La Città che include e non lascia indietro nessuno	
Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Salute Diffusa	Servizi sanitari più vicini alle persone e i suoi medici e farmacisti impegnati in un lavoro di prossimità	• 60 Case di Comunità e 15 Ospedali di Comunità • 15 centrali operative per telemedicina tele monitoraggio • Apertura primo ospedale pubblico per animali in Italia
Casa	Potenziamento ERP ed integrazione politiche abitative – politiche sociali	• Creazione di una nuova Agenzia per le politiche abitative • Favorire accesso al mutuo prima casa per giovani e meno abbienti • Garanzie sui canoni per i meno abbienti • Potenziamento, Manutenzione e riqualificazione del patrimonio di ERP • Nuova efficace gestione dei buoni casa • Ripristino della legalità nell'assegnazione e gestione alloggi pubblici • Chiusura Campi ROM
Servizi Sociali	Potenziamento dei servizi sociali a favore dei soggetti a rischio di esclusione sociale con il supporto della società civile e del terzo settore	• Nuovo Piano regolatore sociale e incremento fondi per servizi sociali municipali • Progetti a favore della terza età: Assistenza domiciliare, co-housing e centri di aggregazione • Progetti a favore della Disabilità: progetti di vita indipendente nuovi servizi polivalenti e flessibili nell'ambito dei centri di assistenza sociale e le case di comunità
Uguaglianza e Integrazione	Roma città plurale, inclusiva e aperta a tutte alle istanze LGBT+	• Istituzione di un ufficio dedicato al contrasto delle discriminazioni con il mandato specifico di tenere i rapporti con la comunità LGBT+ • Adesione proattiva alla Re.A.Dy • Promozione di servizi pubblici inclusivi, attenti alle necessità della comunità LGBT+ • Politiche di rigenerazione urbana attente alle sensibilità della comunità LGBT+ • Istituzione di Sportelli per la Cittadinanza per l'intermediazione e l'integrazione tra diverse culture • Istituzione di un ufficio dedicato al contrasto alle discriminazioni • Rilancio della Rete dei centri interculturali per promuovere l'incontro fra famiglie e culture differenti • Piano interculturale contro discriminazioni e razzismo e per diffondere l'interculturalità cittadinanza romana

Linee programmatiche	Obiettivi di Valore Pubblico	Politiche/Azioni
Sport	Garantire il diritto allo sport per tutti sfruttando l'enorme patrimonio di impianti di Roma	- Interventi di riqualificazione e miglioramento di palestre e spazi sportivi scolastici anche al fine di garantire la piena accessibilità alle attività sportive - Creazione di aree per l'Atletica e lo sport di base - Dotazione di un impianto sportivo al chiuso per il Basket e il Volley di alto livello - Valorizzazione in chiave sportiva dei luoghi all'aperto - Sostegno all'associazionismo sportivo e promozione grandi eventi sportivi - Apertura Sportello unico per permessi e autorizzazioni per l'organizzazione di eventi e attività sportive e per supportare le ASD/SSD nella presentazione di progetti su fondi di riferimento regionale, nazionale, europeo - Decentramento ai Municipi nei processi di integrazione dello sport con le politiche scolastiche, sociali, sanitarie
Sicurezza	Aumento del livello di sicurezza effettiva e percepita dalla cittadinanza	- Attivazione di un Coordinamento per la Sicurezza Urbana e la Convivenza in ogni municipio - Piano regolatore cittadino della sicurezza urbana per quartieri più illuminati e politiche di inclusione delle diversità - Creazione di Sportelli di Mediazione Sociale e gestione dei conflitti - Promozione del Piano d'Azione per l'Economia Libera dalle mafie, in collaborazione con la Camera di Commercio e i Sindacati - Attivazione del Forum sui Beni Confiscati per trasformare questi beni in risorsa, reimpiegandoli nel più breve tempo possibile, ad uso sociale - Istituzione di uno sportello comunale antiusura - Misure per il reinserimento dei condannati attraverso l'istituzione dei Punti unici di assistenza nelle carceri

Gli obiettivi del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)

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

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

Ambito	Innovazione, Cultura e Turismo			Valore Pubblico
Direttrici	Digitalizzazione	Cultura	Ricerca	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	Mobility as a Service	Caput Mundi	*****	✓ Infrastrutture tecnologiche Abilitanti ✓ Control Room Unica ✓ Roma Data Platform ✓ Ridisegno servizi al cittadino
	Re-ingegnerizzazione e messa in sicurezza dei dati	Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura	*****	
	Normalizzazione servizi digitali	Interventi in parchi e ville storiche	*****	
	Caput Mundi Valorizzazione con tecnologia digitale dei grandi siti archeologici; Promozione visite guidate con digitalizzazione; Creazione App dedicate ai Turisti; Digitalizzazione immagini e progetti riguardanti l'EUR	Migliorare efficienza energetica di cinema, teatri e musei	*****	
	Centri di facilitazione digitale	*****	*****	
Progetti di cui Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	Sviluppo Industria Cinematografica – Progetto Cinecittà	Ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità – Progetto Rome Technopole	✓ Realizzazione di un polo multi-tecnologico e interdisciplinare
	*****	*****	Potenziamento strutture di ricerca e creazione campioni nazionali di R&S	✓ Miglioramento competitività nel settore cinematografico
	*****	*****	Partenariati estesi	✓ Potenziamento centri di ricerca

Ambito	Sostenibilità			Valore Pubblico
Direttrici	Mobilità circolare	Economia circolare- sistema Idrico	Efficientamento energetico e forestazione	
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore	Linea Tranviaria Termini-Venezia	*****	Demolizione e ricostruzione di un edificio scolastico con criteri green	✓ Riqualificazione energetica scuole ✓ Efficientamento edifici ERP ✓ Chiusura Ciclo Rifiuti ✓ Nuovi autobus elettrici ✓ Tecnologie <i>internet of things</i> e servizi digitali per la mobilità ✓ Nuove Ciclovie - Rete urbana di mobilità dolce
	Linea Tranviaria Palmiro Togliatti	*****	Realizzazione di 8 nuovi edifici scolastici – Asili Nido e Scuole dell'infanzia e di n. 3 Mense	
	Rinnovo green flotta TPL e relative infrastrutture di ricarica	*****	Riqualificazione, messa in sicurezza e adeguamento sismico di n. 7 plessi scolastici e scuole dell'infanzia e n. 1 palestra	
	Realizzazione di nuove Ciclovie Urbane	*****	Riqualificazione ed efficientamento energetica degli Edifici ERP	
	GRAB - Grande Raccordo anulare delle biciclette	*****	*****	
	Nuovo deposito Tramviario Severini ((finanziato dal Piano Grandi Città, art.42 DL 50)	Impianti trattamento carta e plastica, Biodigestori (finanziati dal Piano Grandi Città, art.42 DL 50)	*****	
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino	*****	Impianti trattamento acque e fanghi	Piano di forestazione urbana	*****
	*****	Messa in sicurezza ammodernamento approvvigionamento idrico	*****	

Ambito	Inclusione			Valore Pubblico
	Direttrici	Periferie	Inclusione sociale e lavoro	Sanità
Progetti di cui Roma Capitale è Soggetto Attuatore		3 Piani Urbani Integrati - PUI 3 Programmi Qualità Abitare - PINQUA	Sostegno a persone vulnerabili e anziani non autosufficienti Housing temporaneo Stazioni di posta Rafforzamento dei Servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione protetta anticipata Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini Percorsi di autonomia per persone con disabilità Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	***** ✓ Nuove Sedi Co-Working ✓ Rafforzamento offerta edilizia pubblica ✓ Case rifugio per le donne vittime di violenza ✓ Percorsi formazione digitale ✓ Rete Centri Orientamento Lavoro
		Potenziamento Centri per l'Impiego	Lavori di Manutenzione Straordinaria per la realizzazione di un nuovo CPI	***** ✓ Miglioramento infrastrutture esistenti ✓ Orientamento al lavoro ✓ Formazione operatori ✓ Supporto alla ricerca attiva ✓ Servizi digitali
		4 Interventi Sport e Inclusione sociale	*****	***** ✓ Realizzazione di nuovi impianti ✓ Riqualificazione di impianti esistenti ✓ Coinvolgimento delle Federazioni sportive ✓ Rafforzamento dell'offerta di sport
Progetti di cui non Roma Capitale NON è Soggetto Attuatore ma aventi impatto sul territorio capitolino		Poli culturali, civici e dell'innovazione 21 biblioteche + 9 nuovi poli civici	Potenziamento dell'offerta di sport favorendo, al contempo, la rigenerazione di aree urbane svantaggiate per favorire l'inclusione e l'integrazione sociale, puntando sulle attività sportive	Interventi a titolarità Regione Lazio con ricadute dirette per il territorio della Città Metropolitana ✓ Ampliamento offerta culturale sul territorio capitolino ✓ Riqualificazione strutture ospedaliere ✓ Potenziamento apparecchiature sanitarie; ✓ Digitalizzazione ospedali

Il programma di interventi del Giubileo della Misericordia.

Alla luce della proclamazione del Giubileo 2025 da parte del Papa, Roma Capitale, quale soggetto attuatore è stata chiamata a presidiare, per il tramite delle sue articolazioni organizzative, la realizzazione di un vasto programma di interventi.

Il programma è articolato in 5 macro-ambiti: 1) Riqualificazione e valorizzazione, 2) Accessibilità e mobilità, 3) Accoglienza e Partecipazione, 4) Ambiente e territorio e 5) Programma Accoglienza. Tali macro-ambiti sono a loro volta declinati in 19 ambiti per un numero complessivo di 119 interventi.

Il costo totale degli interventi ammonta a 1.029.039.266,41 euro, di cui 454.776.720,23 euro derivano da risorse direttamente destinate al Programma Giubileo e 574.262.546,18 da altre fonti di finanziamento.

Di seguito viene riportato l'elenco degli interventi dei quali Roma Capitale è soggetto attuatore. Per ogni intervento vengono fornite le informazioni relative al macro-ambito e all'ambito di riferimento, nonché al costo complessivo e allo stato di avanzamento delle attività alla data di stesura del PIAO. Con riferimento allo stato di avanzamento degli interventi riportato nella seguente tabella si segnala che:

- Lo stato "Progettazione" ricomprende le attività che intercorrono tra l'avvio della progettazione preliminare e la conclusione della progettazione esecutiva, compresa la verifica/validazione e l'approvazione del progetto;
- Lo stato "Gara" indica il periodo di svolgimento della procedura per l'affidamento dei lavori, servizi e forniture, fino alla stipula del contratto con l'aggiudicatario;
- Lo stato "Cantiere" indica l'intero periodo di esecuzione dei lavori, dalla consegna del cantiere fino al collaudo finale;
- Lo stato "Esecuzione" indica il periodo di svolgimento dell'erogazione del servizio o della fornitura dei beni, fino alla verifica di conformità;
- Lo stato "Concluso" indica che l'intervento è stato ultimato.

PROGRAMMA INTERVENTI GIUBILEO CON ROMA CAPITALE QUALE SOGGETTO ATTUATORE

Macro-ambito	Ambito	Intervento	Costo intervento	Stato al 16.02.2026
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Riqualificazione via Giulia	1.000.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria della viabilità principale	51.697.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria marciapiedi viabilità principale: Città Storica	6.123.220,23	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria marciapiedi viabilità principale: Città Consolidata, Città da Ristrutturare e Città della Trasformazione	3.000.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria e rifacimento della pavimentazione dei Lungotevere e dei relativi ponti. Riqualificazione marciapiedi - riva destra	6.250.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria e rifacimento della pavimentazione dei Lungotevere e dei relativi ponti. Riqualificazione marciapiedi - riva sinistra	6.250.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Sistemi di telecomunicazioni di nuova generazione 5G small cell	92.784.000,00	Esecuzione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Nuovi sistemi tecnologici per l'illuminazione pubblica, il monitoraggio ambientale e la sicurezza	15.000.000,00	Esecuzione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: ampliamento e riqualificazione centro servizi via del Tempio della Pace	2.330.000,00	Gara

Macro-ambito	Ambito	Intervento	Costo intervento	Stato al 16.02.2026
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: valorizzazione dell'immagine urbana dell'anello archeologico	1.086.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito piazza di Porta Capena: sistemazione e allestimento Casina Vignola Boccapaduli	300.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: pedonalizzazione e riqualificazione via dei Fori Imperiali	10.500.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - Anello pedonale: del Carme: riqualificazione delle pavimentazioni stradali	2.660.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: collegamento trasversale via Bonella	650.000,00	Gara
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: collegamento trasversale Campo Carleo - S. Urbano	2.743.000,00	Progettazione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: sistemazione del piano di calpestio e dell'area della piazza del Foro di Traiano	1.220.000,00	Progettazione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: nuovo accesso al Foro di Cesare	1.548.000,00	Progettazione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito via dei Fori Imperiali: concorso internazionale di progettazione per la riqualificazione e valorizzazione dell'area di via dei Fori Imperiali	300.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito parco archeologico del Celio: completamento allestimento Museo della Forma Urbis, giardino vitruviano, riqualificazione accesso al Claudianum, restauro Casina del Salvi	1.587.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - ambito parco archeologico del Celio: recupero ambientale e riqualificazione aree verdi del parco del Celio	2.640.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Centro Archeologico Monumentale - via dei Cerchi - Centro di documentazione e di ascolto del progetto CarMe	2.410.000,00	Progettazione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Incremento necessità di manutenzione ordinaria viabilità principale (segnaletica, caditoie, piste ciclabili)	2.000.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dello spazio pubblico	Strategie Territoriali ambito Ostia Lido - Parco del mare - Riqualificazione e riprogettazione del litorale di Ostia	23.833.000,00	Progettazione
Programma Accoglienza	Riqualificazione dello spazio pubblico	Manutenzione straordinaria impianti fontane	300.000,00	Progettazione
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione della piazza antistante alla Basilica San Giovanni	15.000.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione pavimentazioni storiche: manutenzione straordinaria ambito via Crescenzo e via Cola di Rienzo	7.000.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione pavimentazioni storiche: manutenzione straordinaria in conglomerato bituminoso	6.000.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione pavimentazioni storiche: trasformazione della sede stradale da selciato in conglomerato bituminoso e viceversa	6.800.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione pavimentazioni storiche: manutenzione straordinaria delle strade in selciato	5.700.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione dei luoghi giubilari	Riqualificazione pavimentazioni storiche: manutenzione straordinaria pavimentazioni antistanti le Chiese Giubilari	3.850.000,00	Concluso
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione delle periferie	Manutenzione straordinaria della viabilità municipale (15 interventi)	45.000.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione delle periferie	Manutenzione straordinaria marciapiedi municipali (15 interventi)	15.350.000,00	Cantiere
Riqualificazione e valorizzazione	Riqualificazione delle periferie	Ponte della Scafa	59.000.000,00	Progettazione (gara lavori affidata)
Accessibilità e mobilità	Mobilità pubblica	Fornitura di nuovi treni metropolitana linee A e B/B1	353.866.174,12	Esecuzione
Accessibilità e mobilità	Mobilità pubblica	Revisione straordinaria treni metropolitana linea C	30.000.000,00	Esecuzione
Accessibilità e mobilità	Mobilità pubblica	Nuovo deposito tram Centro Carni - via Severini (1° stralcio)	100.670.000,00	Cantiere
Accessibilità e mobilità	Mobilità pubblica	Ferrovia Roma Lido: PRU Acilia Dragona. OP 20c - Parcheggio e Piazza Stazione Acilia Sud	4.354.500,00	Cantiere
Accessibilità e mobilità	Mobilità dolce e sostenibile	Pedonalizzazione via Appia Antica: tratto da porta San Sebastiano a via Appia Pignatelli	500.000,00	Esecuzione
Accessibilità e mobilità	Mobilità dolce e sostenibile	Pedonalizzazione via Appia Antica: tratto del Mausoleo di Cecilia Metella e del Castrum Caetani	560.000,00	Progettazione
Accessibilità e mobilità	Mobilità dolce e sostenibile	Realizzazione GRAB (Grande Raccordo Anulare delle Bici)	15.184.521,39	Cantiere
Accessibilità e mobilità	Mobilità dolce e sostenibile	Ciclovía Turistica Tirrenica: tratto Roma - Fiumicino	6.555.031,69	Progettazione (gara lavori affidata)
Accessibilità e mobilità	Mobilità privata	Parcheggio interrato Lungotevere Castello	32.125.859,03	Progettazione
Accessibilità e mobilità	Mobilità privata	Parcheggio interrato Largo Capponi	11.194.570,00	Progettazione
Accessibilità e mobilità	Mobilità privata	Potenziamento dei collegamenti stradali alle stazioni della metro Linea C nel territorio del Municipio VI	3.000.000,00	Progettazione
Accoglienza e partecipazione	Accoglienza per i pellegrini e i visitatori	Recupero ex dazio via Ardeatina a servizio dei pellegrinaggi al Divino Amore	360.000,00	Concluso
Accoglienza e partecipazione	Accoglienza per i pellegrini e i visitatori	Completamento punti informazione turistici con bagni pubblici integrati	450.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Accoglienza per persone fragili o in condizioni di disagio	Centro di eccellenza per persone con disabilità	10.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualificazione di Piazza della Moretta	1.000.000,00	Concluso
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualificazione del quartiere Coppedè - Piazza Mincio, via Doria e strade convergenti	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Recupero immobile via Monte Fascia, 18/20 per Agenzia Sociale per l'abitare	1.000.000,00	Cantiere

Macro-ambito	Ambito	Intervento	Costo intervento	Stato al 16.02.2026
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualficazione, adeguamento impiantistico e valorizzazione degli spazi esterni del Centro Culturale "Gabriella Ferri"	1.000.000,00	Concluso
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualficazione a spazio espositivo piano terra ala sud plesso Pisacane via Acqua Bullicante 28	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Intersezione a rotonda tra via Casilina e via Siculiana	2.570.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Polo Culturale Raffaello in Via Tuscolana n°1111: recupero e valorizzazione dell'edificio dell'ex palestra	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualficazione del Mercato Garbatella in via di Santa Galla	88.500,00	Intervento defanziato
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Rifunzionalizzazione e realizzazione di una piazza pubblica nell'area compresa tra via di Trigoria, via Jader Jacobelli e via Giancarlo Vigorelli	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Restauro conservativo e messa in sicurezza della torretta quadrata del Palazzo del Governatorato in Piazza della Stazione Vecchia	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Rigenerazione con efficientamento energetico ed eliminazione delle barriere architettoniche del Centro Sociale Anziani "Liliana Toti"	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Riqualficazione del Mercato Rionale Niccolini	2.099.889,95	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Sistemazione e rifunzionalizzazione dell'area esterna all'Auditorium di via Albergotti come filtro di accesso al Parco del Pineto	1.000.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Demolizione e ricostruzione del Centro Sociale Anziani "Rino di Vito" in largo Codogno come centro attrattivo polivalente	1.293.000,00	Cantiere
Accoglienza e partecipazione	Attivazione dei processi di partecipazione	La partecipazione dei Municipi al Giubileo - Lavori di manutenzione straordinaria e riqualficazione Parco Cardinale Eugène Tisserant: Giusto tra le Nazioni (1884-1972)	1.000.000,00	Cantiere
Ambiente e territorio	Tevere e le vie d'acqua	Realizzazione di un parco pubblico - Oasi Naturalistica tra ponte Milvio e ponte Flaminio	1.000.000,00	Concluso
Ambiente e territorio	Tevere e le vie d'acqua	Realizzazione delle infrastrutture per la fruizione turistico- didattica dell'area naturalistica fluviale - Lungotevere delle Navi (ex oasi del WWF) in sinistra idraulica, tra ponte Risorgimento e ponte Matteotti	800.000,00	Concluso
Ambiente e territorio	Tevere e le vie d'acqua	Realizzazione parco di affaccio "Foro Italico" in destra idraulica	2.000.000,00	Concluso
Ambiente e territorio	Tevere e le vie d'acqua	Sistemazione dell'area della confluenza con l'Aniene, via del Foro Italico e dell'Acqua Acetosa	2.000.000,00	Concluso
Ambiente e territorio	Tevere e le vie d'acqua	Parco di affaccio a Ostia Antica	1.500.000,00	Concluso
Ambiente e territorio	Parchi, Ville Storiche e le vie verdi	Riqualficazione del verde nelle Ville Storiche: Mole Adriana	2.000.000,00	Cantiere
Ambiente e territorio	Parchi, Ville Storiche e le vie verdi	Riqualficazione del verde nelle Ville Storiche: Villa Doria Pamphilj	3.500.000,00	Cantiere
Ambiente e territorio	Decoro urbano	Rimozione ceppaie e piantumazione nuove alberature	6.500.000,00	Cantiere
Programma accoglienza	Mobilità e trasporti	Valorizzazione accessibilità e parcheggi Catacombe minori	300.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Telecomunicazioni	Acquisizione di una licenza software per monitorare e contrastare eventi cyber a danno di Roma Capitale e degli enti partecipati	850.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Telecomunicazioni	Potenziamento e dispiegamento di sistemi di videosorveglianza per eventi giubilari	2.150.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Telecomunicazioni	Potenziamento infrastruttura cyber e capacità di contenimento minacce	500.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Telecomunicazioni	Potenziamento infrastruttura Rete Fonia/Dati, Sistema Tetra e presidi: dispositivi mobili	1.500.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Acquisto dotazioni per campo di accoglienza (250 posti)	1.500.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Acquisto attrezzature per garantire il supporto elettrico ed elettronico di campi di emergenza ed edifici strategici	700.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Acquisto attrezzature speciali per la protezione idraulica emergenziale di Roma Capitale	500.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Acquisto di vestiario e DPI per il personale del Dipartimento e per il personale aggregato	200.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Veicoli leggeri e veicoli multifunzionali	440.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Messa in sicurezza e ristrutturazione dell'immobile sito in via Bonaventura Cerretti, 40	3.200.000,00	Cantiere
Programma accoglienza	Volontariato e logistica	Potenziamento dei servizi di residenzialità temporanea rivolta a persone con fragilità estrema. Acquisto 4 tensostrutture da 70 posti e acquisto arredi e attrezzature per la casa delle famiglie a Pietralata	2.200.000,00	Esecuzione
Programma accoglienza	Comunicazione	Implementazione ICT strumentale Sale Palazzo Senatorio e Via Petroselli	100.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Turismo e cultura	Acquisto automezzi per supporto organizzazione logistica eventi	800.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Turismo e cultura	Acquisto transenne	516.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Turismo e cultura	RomaPass Digitale	800.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Turismo e cultura	Revisione e implementazione dei sistemi di sicurezza e impianti di illuminazione nelle aree archeologiche e monumentali e nei Musei di pertinenza della Sovrintendenza Capitolina	1.500.000,00	Progettazione
Programma accoglienza	La cura della città	Acquisto sistemi di Videosorveglianza Ambientale Giubileo 2025	1.220.000,00	Concluso
Programma accoglienza	La cura della città	Allestimento Sala Situazioni Giubileo (Piazzale Giovanni da Verrazzano)	100.000,00	Concluso
Programma accoglienza	Segreteria tecnica	Allestimenti permanenti relativi all'accessibilità del Parco di Centocelle	1.980.000,00	Gara
Programma Accoglienza	Volontariato e Logistica	Potenziamento mezzi, attrezzature e strumenti per la lotta attiva agli incendi nel territorio capitolino	900.000,00	Gara

2.2) Performance

In questa sotto-sezione del documento, in coerenza con quanto previsto dalla Riforma del PIAO e, segnatamente dallo schema-tipo di documento allegato al Decreto Ministeriale n. 132 del 2022, sono riportati gli ambiti di programmazione, pianificazione, misurazione e valutazione della performance nonché i contenuti del Piano della performance e del Piano degli obiettivi 2026 – 2028.

Per quanto sopra nelle pagine seguenti saranno sinteticamente esposte le novità introdotte nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2026 (SMVP) per effetto dell'approvazione con D.G.C. n. 20 del 29 gennaio 2026 della “Nuova Disciplina del Ciclo della performance di Roma Capitale”.

Nella seconda parte verranno rappresentati i contenuti del Piano della performance, inteso come documento di declinazione della programmazione strategico operativa, volta ad individuare gli obiettivi specifici ed annuali ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

2.2.1) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

Come detto, per effetto dell'approvazione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 20 del 29 gennaio 2026 è stata adottata la “Nuova Disciplina del Ciclo della performance di Roma Capitale”.

Alcune delle novità introdotte dalla disciplina, modificano specificamente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dei dirigenti il quale, a partire dall'esercizio 2026 è configurato come di seguito rappresentato:

Ambiti di valutazione	Fattori di valutazione	Pesi
Performance Organizzativa	Indice sintetico performance organizzativa:	
	a) Grado di realizzazione degli obiettivi strategici DUP (30%)	
	b) Indicatori di salute finanziaria dell'ente(20%)	20
	c) Volumi e Qualità servizi erogati (20%)	
Performance individuale	d) Obiettivi di miglioramento della performance organizzativa (30%)	
	Grado di realizzazione obiettivi individuali CDR	60
	Comportamenti organizzativi e capacità manageriali:	
	1) Flessibilità, disponibilità a innovazione e orientamento al risultato (30%)	20
	2) Gestione delle risorse umane e capacità di valutare (40%)	
	3) Corretto esercizio dei doveri connessi al ruolo - Qualità dell'azione amministrativa e dell'apporto professionale (30%)	

Le modifiche apportate allo SMVP 2026, che di seguito sinteticamente vengono riportate, influenzano, tra l'altro anche i contenuti del Piano della performance 2026 – 2028 di Roma Capitale. Nello specifico

A. La semplificazione dell'architettura complessiva del sistema, attuata mediante l'unificazione dei preesistenti ambiti di Performance di Ente e di Struttura in un unico ambito di Performance Organizzativa, all'interno del quale confluiscono, tra i diversi sotto-fattori, anche gli obiettivi di miglioramento della Performance Organizzativa di Struttura.

B. La revisione del sistema dei pesi dei diversi ambiti e sotto-ambiti di valutazione, mediante il superamento della precedente articolazione differenziata in funzione della tipologia di struttura e del ruolo dirigenziale, con l'introduzione di un unico sistema di pesi, che attribuisce maggiore incidenza all'ambito di performance individuale.

Le modifiche esposte, segnatamente quelle di cui alla lettera A, producono sui contenuti del Piano della performance due rilevanti conseguenze:

1. L'espunzione dallo SMVP del fattore riferito alla previgente performance di Struttura, misurato sulla base della percentuale media di conseguimento degli obiettivi gestionali e trasversali.

Alla luce di tale espunzione intervengono modifiche anche nella programmazione degli obiettivi trasversali precedentemente attribuiti dalla Direzione Generale nell'ambito della performance di Struttura. Nello specifico:

- Vengono meno gli obiettivi specificamente afferenti al monitoraggio e all'attuazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR e del Giubileo. Resta, tuttavia, in capo alle strutture l'onere di assicurare il puntuale monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti e interventi afferenti al PNRR e al programma per il Giubileo della Chiesa Cattolica 2025, nonché l'esauritiva rendicontazione mensile delle risorse finanziarie, attraverso i sistemi di monitoraggio dedicati;
- Vengono altresì eliminati gli obiettivi connessi alla formazione del personale, direttamente riconducibili all'attuazione della Direttiva Zangrillo. L'assolvimento dell'obbligo formativo sarà in ogni caso verificato, per ciascun dirigente responsabile, nell'ambito della valutazione comportamentale;
- Restano, invece, confermata la categoria degli obiettivi trasversali, assegnati direttamente attribuiti ai diversi centri di responsabilità dirigenziale municipali e pertanto rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale.

Per l'esercizio 2026 gli obiettivi trasversali assegnati ai Municipi sono di seguito elencati:

- *Procedimento di rilascio della CIE: programmazione dell'Agenda CIE finalizzata all'incremento dell'erogazione del servizio.* (Obiettivo pianificato dal Dipartimento Decentramento e servizi delegati, attribuito alle unità Amministrative municipali);
- *Progetto "Dopo di Noi" (DGC 483/2025).* (Obiettivo pianificato dal Dipartimento Politiche Sociali e Salute, attribuito alle Direzioni Socio-Educative municipali);
- *ADI – implementazione e attuazione della misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale "Assegno di Inclusione".* (Obiettivo pianificato dal Dipartimento Politiche Sociali e Salute, attribuito alle Direzioni Socio-Educative municipali);
- *Giubileo - Interventi 77, 78 e 159: Ultimazione lavori connessi agli interventi pianificati nell'ambito del Programma.* (Obiettivo coordinato dal Dipartimento PNRR e Finanziamenti europei, attribuito alle Direzioni Tecniche municipali);
- *Realizzazione lavori, a valere sui fondi di bilancio 2026, relativi alla manutenzione ordinaria e straordinaria di strade, marciapiedi e verde urbano.* (Obiettivo coordinato dalla Vice Direzione Generale - Coordinamento interventi strategici di mandato, attribuito alle Direzioni Tecniche municipali).

2. All'interno del nuovo ambito di Performance Organizzativa, vengono introdotti, tra i diversi sotto-fattori, anche gli obiettivi di miglioramento della Performance Organizzativa di Struttura.

Per l'anno 2026, la Direzione Generale ha individuato n. 2 obiettivi trasversali di miglioramento della performance organizzativa, attribuiti a tutte le strutture capitoline:

- *Avvio a regime del nuovo software Lucilla per la gestione digitale delle proposte di deliberazione di Giunta Capitolina e Assemblea Capitolina.* (obiettivo coordinato dal Segretariato Generale);
- *Compiuto e puntuale monitoraggio delle spese/entrate ai fini della efficiente ed efficace gestione del Bilancio Capitolino.* (obiettivo coordinato dalla Ragioneria Generale);
- *Adempimenti connessi all'attuazione della normativa NIS2 (Direttiva UE 2022/2555) volta al rafforzamento delle misure di cybersecurity.* (obiettivo coordinato dal Dip. Cybersecurity e Privacy).

Nel Piano degli obiettivi 2026 – 2028, allegato alla presente sotto-sezione, sono riportate le schede di pianificazione degli obiettivi gestionali attribuiti trasversalmente a tutti i Municipi nonché le schede di pianificazione degli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa di Struttura.

2.2.2) Il Piano della performance di Roma Capitale

I contenuti della pianificazione esecutiva di Roma Capitale, trasfusi nel Piano degli Obiettivi 2026 – 2028, allegato 2.2) alla presente sezione, rappresentano la puntuale e coerente declinazione degli indirizzi strategico-operativi definiti nel DUP 2026 – 2028.

Pertanto, in conformità con la programmazione strategico-operativa, il piano della performance di Roma Capitale integra nella complessiva pianificazione esecutiva delle strutture dell'ente, gli specifici obiettivi di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza, di Accessibilità e Digitalizzazione dei servizi e delle procedure, nonché gli obiettivi di Promozione delle Pari Opportunità.

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

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

L'attuazione degli obiettivi di promozione di pari opportunità è invece garantita dall'adozione del PAP 2026 – 2028 nel quale sono declinati gli obiettivi e azioni positivi.

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 2026 – 2028, attribuisce gli obiettivi ad ogni centro di responsabilità, secondo le schede di pianificazione all'uopo definite. Dal punto di vista dei contenuti la pianificazione esecutiva è sviluppata secondo le seguenti linee guida:

- a) assicurando la coerenza con la mission istituzionale di riferimento e con i contenuti della programmazione strategico-operativa di pertinenza;
- b) orientando prioritariamente la pianificazione all'attuazione di progetti, opere e interventi di maggiore rilevanza sotto il profilo economico e/o caratterizzati da un elevato impatto sul benessere della collettività;
- c) dando, ove possibile, seguito agli obiettivi pluriennali individuati per il triennio precedente, al fine di garantire continuità e coerenza temporale alla pianificazione dell'Ente;
- d) individuando crono-programmi ed indicatori idonei a rilevare a consuntivo il reale conseguimento del risultato ed il correlato valore pubblico generato.

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 di miglioramento della performance organizzativa di Struttura.

Nel paragrafo 2.2.1) della presente sotto-sezione sono state illustrate le principali modifiche apportate allo SMVP 2026. Tra queste, al punto 2 del paragrafo, è stata menzionata l'introduzione degli obiettivi di miglioramento della Performance Organizzativa di Struttura all'interno del nuovo ambito di Performance Organizzativa.

Tali obiettivi sono volti al miglioramento dell'efficienza organizzativa delle singole strutture. In quanto tali, pur, essendo formalmente attribuiti ai Direttori Apicali, vedranno il coinvolgimento di tutti i centri di

responsabilità dirigenziale delle strutture, in coerenza con gli indirizzi che i Direttori apicali avranno cura di impartire ai Direttori delle Direzioni e ai Dirigenti delle unità organizzative delle Strutture stesse.

Gli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa di Struttura, in termini di incidenza sulla valutazione dei dirigenti, costituiscono l'elemento distintivo che caratterizza il contributo delle diverse Strutture – e dei dirigenti che in esse operano – alla rilevazione dei risultati complessivi di performance organizzativa dell'Ente.

Per l'anno 2026, la Direzione Generale ha individuato n. 3 obiettivi trasversali di miglioramento della performance organizzativa, che sono stati attribuiti *ratione officii* alle diverse strutture capitoline:

- 1) Avvio a regime del nuovo software Lucilla per la gestione digitale delle proposte di deliberazione. (obiettivo coordinato dal Segretariato Generale)
- 2) Compiuto e puntuale monitoraggio delle spese/entrate ai fini della efficiente ed efficace gestione del Bilancio Capitolino. L'obiettivo, coordinato dalla Ragioneria Generale, è ulteriormente declinato in:

Ob. 2.1) *“Capacità di utilizzo delle risorse trasferite: Incremento della capacità di impegno delle risorse provenienti da trasferimenti di parte corrente”;*

Ob. 2.2) *“Capacità di utilizzo delle risorse trasferite: Incremento della capacità di impegno delle risorse provenienti da trasferimenti di capitale”;*

- 3) Adempimenti connessi all'attuazione della normativa NIS2 (Direttiva UE 2022/2555) volta al rafforzamento delle misure di cybersecurity.

Le schede di pianificazione dei predetti obiettivi e le strutture coinvolte nell'attuazione degli stessi sono riportati nella sezione 2) dell'allegato 2.2) Piano degli obiettivi gestionali – Piano della performance 2026 – 2028 del presente PIAO.

Gli Obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il PAP 2026 – 2028.

Lo Statuto di Roma Capitale, in conformità con l'art. 51 della Costituzione si impegna a garantire e tutelare l'uguaglianza tra uomini e donne promuovendo azioni positive per la realizzazione della parità di genere.

Il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevede, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di predisporre un documento programmatico (Piano delle azioni positive), volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e di uguaglianza sostanziale tra le persone senza distinzione di genere che, a far data dal 2022 (D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è confluito nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (P.I.A.O.).

La presente sotto sezione del P.I.A.O., dedicata agli obiettivi di promozione delle pari opportunità, rappresenta, pertanto, il luogo deputato all'attuazione delle politiche di genere di pari opportunità, in cui promuovere azioni positive volte alla riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo all'interno del contesto organizzativo capitolino, al benessere organizzativo e alla valorizzazione delle risorse umane quale elemento strategico per il miglioramento dell'efficace ed efficienza dell'azione amministrativa.

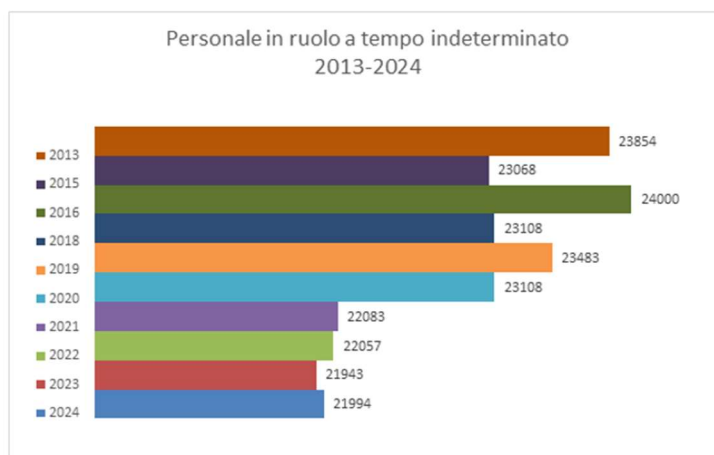
Elemento funzionale alla strategia delle azioni positive è la conoscenza del quadro della situazione del personale di ruolo capitolino di cui di seguito viene rappresentata, in particolare

- la composizione per genere;
- l'età media;
- l'incidenza degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

La situazione del personale capitolino al 31/12/2024

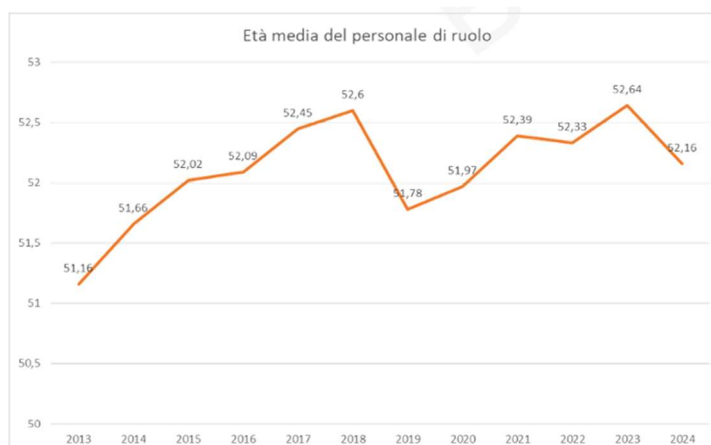
Il personale in ruolo di Roma Capitale, alla data del 31 dicembre 2024, era di 21.994 unità.

Rispetto all'anno precedente, si registra un lieve incremento di 51 unità. Tale dato risulta in controtendenza rispetto alla tendenza degli ultimi anni che vede un progressivo decremento della popolazione lavorativa, come si evince dal grafico seguente:

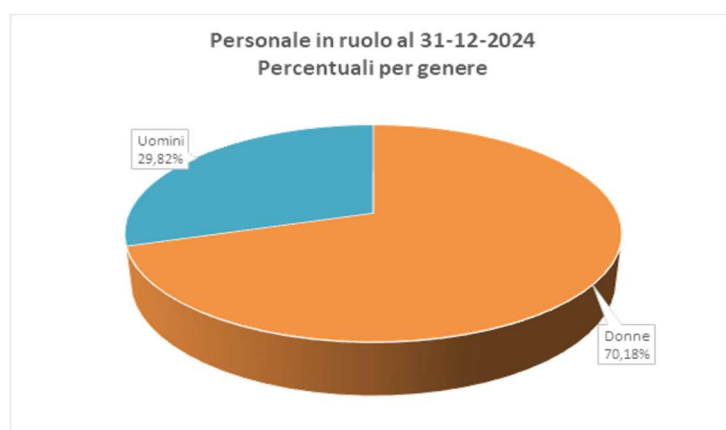


Parallelamente all'incremento della popolazione lavorativa, si registra anche un'impercettibile diminuzione dell'età media dei dipendenti che passa da 52,64 nel 2023 al 52,16 del 2024.

Anche questo dato risulta in controtendenza rispetto al costante invecchiamento della popolazione lavorativa, come si evince dal grafico seguente, che documenta come dal 2013 l'età media sia aumentata esattamente di 1 anno, passando da 51,16 a 52,16.



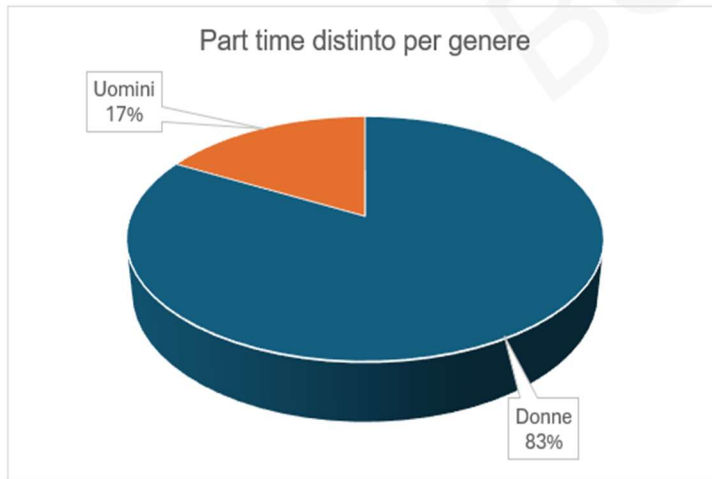
Si conferma la prevalenza femminile, che si assesta al 70,18%, anche se in leggera diminuzione dello 0,81% rispetto al 2023.



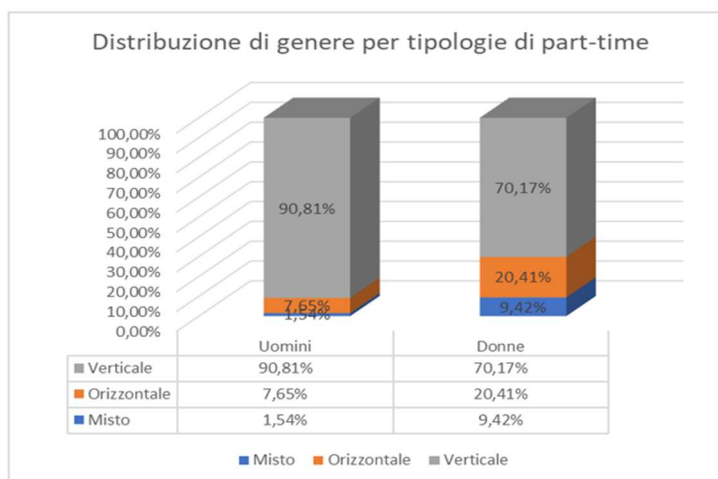
Permangono disequilibri all'interno di alcune Famiglie Professionali che risultano fortemente caratterizzate per genere, come la famiglia Educativa – Sociale, dove la componente femminile rappresenta la quasi totalità dei dipendenti; così come nelle Famiglie con profili prettamente tecnici, in cui la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

(geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, ecc.) e la Famiglia Informatica.

Per quanto riguarda gli strumenti di conciliazione, il part time resta lo strumento più utilizzato dal personale anche se registra un decremento rispetto al 2023, passando dallo 6,01% al 5,20%. Per quanto riguarda il genere, le donne rappresentano la stragrande maggioranza, come si può vedere nel seguente grafico, anche se in calo rispetto al 2023, passando dall'83,32% al 82,97%



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, il 70,17% per le donne, e il 90,81% per gli uomini.



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

- i congedi obbligatori sono stati utilizzati da 333 dipendenti, pari all'1,51%, di questi, 257, pari al 77,17% sono donne, e 76, pari al 22,83% sono uomini;
- i congedi facoltativi sono stati utilizzati da 2.049 dipendenti, pari al 9,32% del totale, di questi, 1.641, pari all'80,08% sono donne, mentre 408, pari al 19,92%, sono uomini;
- i congedi legati alla malattia figlio sono stati utilizzati da 872 dipendenti, pari al 3,96% del totale, di questi, 682, pari al 78,21% sono donne, mentre 190, pari al 21,79%, sono uomini;
- i congedi ex lege n. 104/92 fino a 2 anni per handicap sono stati utilizzati da 879 dipendenti, pari al 4% del totale, di questi, 684, pari al 77,82% sono donne, mentre 195, pari al 22,18% sono uomini;
- i congedi ex lege n. 104/92 personali sono stati utilizzati da 1.013 dipendenti, pari al 4,61%, di questi, 690, pari al 68,12% sono donne, mentre, 323, pari al 31,88%, sono uomini;
- i congedi ex lege n. 104/92 per familiare sono stati utilizzati da 5.881 dipendenti, pari al 26,74%, di questi, 4.546, pari al 77,30% sono donne, mentre, 1.335, pari al 22,70%, sono uomini.

Linee generali d'intervento per il triennio 2026 - 2028

Con il presente Piano Roma Capitale, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), in un'ottica di continuità con la precedente pianificazione 2025, intende promuovere, per il prossimo triennio, misure che garantiscano condizioni che rispettino la dignità delle persone e la correttezza dei comportamenti sul luogo di lavoro, evitando che si verifichino situazioni conflittuali in ragione di violenze, di molestie sessuali ecc. ..., nonché una migliore conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei lavoratori e delle lavoratrici, consolidando i risultati conseguiti con gli analoghi obiettivi delle precedenti annualità.

Nella seguente tabella sono riepilogati gli obiettivi di promozione delle pari opportunità relativi al triennio 2026 – 2028. Per la pianificazione delle attività finalizzate al conseguimento degli stessi si rinvia alla sezione 3) dell'allegato 2.2) Piano degli obiettivi gestionali – Piano della performance 2026 – 2028.

Obiettivi di promozione delle pari opportunità 2026 – 2028
Ob. 1) Potenziare la conoscenza del C.U.G. attraverso la promozione dello stesso all'interno dell'Ente Azione 1.1) Campagna informativa Progetto: Implementare la conoscenza del C.U.G. - Il progetto intende promuovere, mediante l'utilizzo di contenuti e strumenti digitali, la conoscenza dei compiti e delle funzioni svolte dal C.U.G. nonché dei progetti e delle principali iniziative realizzate, negli anni, dal Comitato, allo scopo di sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.
Ob. 2) Adottare politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale capitolino Azione 2.1) Ampliamento strumenti di flessibilità oraria Progetto: Implementazione flessibilità oraria - Il progetto intende promuovere l'applicazione di nuove forme di flessibilità oraria che favoriscano una migliore conciliazione dei tempi di vita/lavoro per il personale capitolino
Ob. 3) Adottare misure di contrasto alle forme di molestia, violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro Azione 3.1) Promozione di comportamenti improntati al contrasto alle molestie, violenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro Progetto: Divulgazione dell'opuscolo informativo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro realizzato nel corso del medesimo obiettivo relativo all'annualità 2025 - Il progetto si propone di promuovere la cultura del rispetto e della legalità, diffondendo consapevolezza sul fenomeno nell'ottica della prevenzione.

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

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni/progetti previsti dal Piano, volto a misurarne i risultati, viene assicurato dalla produzione di un report annuale (con step intermedi) sui progressi/risultati raggiunti e le eventuali difficoltà riscontrate dalle Strutture nel processo di realizzazione degli obiettivi in questione.

Considerata l'importanza e la complessità di detta azione di monitoraggio, le Strutture Organizzative, coinvolte nella realizzazione dei citati progetti, sono tenute ad assicurare la propria collaborazione, mettendo a disposizione del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, al quale spetta l'attività di rilevazione valutazione e di controllo dei risultati conseguiti in tale ambito, tutte le informazioni ritenute necessarie dalla medesima struttura.

Obiettivi raggiunti nell'annualità 2025

Dal monitoraggio operato, a consuntivo 2025, dal competente Ufficio del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, il grado di realizzazione al 31 dicembre 2025 degli obiettivi di promozione delle pari opportunità definiti nel PIAO 2025-2027 risultano essere stati pienamente raggiunti

2.3) Rischi corruttivi e Trasparenza

La presente sottosezione del PIAO, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Roma Capitale (RPCT), è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo di settore, le Linee Guida ANAC e le indicazioni contenute nel più recente Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2025 adottato da *Authority* con delibera n. 19 del 28 gennaio 2026.

Quest'ultimo, come noto, costituisce atto di indirizzo per le PP.AA. ai fini dell'adozione dei rispettivi piani o sezioni del PIAO, all'interno dei quali sono identificati i principali rischi corruttivi e le collegate misure di prevenzione nell'ambito del più generale sistema di prevenzione della corruzione nazionale.

Nella redazione si è tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche sull'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione, adottate nelle precedenti annualità.

Il quadro delle misure dedicate al delicato tema della lotta alla corruzione è composito e variegato. La complessità del fenomeno corruttivo e più in generale della *maladministration* – capace di assumere forme non sempre tipizzabili – impone l'utilizzo di strumenti in grado di adattarsi alle mutevoli manifestazioni dello stesso, componendo, così, una strategia complessiva basata sull'impiego di strumenti coordinati.

Anche per il 2026, continuano ad essere obiettivi prioritari il costante perfezionamento della mappatura dei procedimenti e dei processi connessi alla gestione del rischio corruttivo, la riorganizzazione dei monitoraggi delle misure di prevenzione della corruzione ed una generale semplificazione delle modalità attuative nella gestione dei conflitti di interesse, in un'ottica di semplificazione e di efficientamento delle risorse impiegate negli adempimenti.

2.3.1) Analisi del contesto esterno e interno

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

2.3.1.1) Valore Pubblico Territoriale

Analisi del contesto esterno e interno

Nel contesto istituzionale di Roma Capitale, l'analisi delle condizioni strutturali e congiunturali dell'ambiente amministrativo assume particolare rilievo ai fini di una ponderata valutazione del rischio corruttivo e del monitoraggio dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

L'ampiezza dell'apparato organizzativo, la complessità delle funzioni esercitate in ragione del ruolo di Capitale della Repubblica e la rilevanza socio-economica del territorio rappresentano elementi che richiedono un costante e attento presidio, in quanto possono incidere sull'esposizione a situazioni di rischio o a possibili disfunzioni amministrative.

Sotto il profilo strutturale, assumono particolare rilievo:

- la dimensione territoriale eccezionalmente estesa che ha reso necessario articolare l'Ente in strutture centrali e territoriali quali Dipartimenti e Municipi, nonché in Aziende partecipate, con elevato grado di eterogeneità organizzativa. A titolo meramente esemplificativo, *la presenza di strutture decentrate, con autonomia gestionale e contatto diretto con l'utenza, può generare disomogeneità applicative nell'erogazione di servizi (rilascio di concessioni di suolo pubblico, autorizzazioni commerciali, servizi demografici)*;
- la molteplicità e la natura altamente qualificata e peculiare delle competenze proprie dell'Ente, che spaziano dalla gestione dei servizi pubblici locali (trasporto, viabilità, reti idriche) alla pianificazione urbanistica, dalla regolazione delle attività economiche alla gestione del patrimonio culturale, artistico e turistico (monumenti, musei, flussi turistici) e dei contratti pubblici. Si cita, a titolo esemplificativo: *la*

gestione dei procedimenti in materia urbanistica ed edilizia, caratterizzati da elevata discrezionalità tecnica e amministrativa, da un significativo impatto economico e da un intenso rapporto con l'utenza esterna (rilascio di permessi di costruire, varianti urbanistiche, autorizzazioni paesaggistiche);

- l'intensità dei flussi procedimentali e la presenza di processi ad elevato impatto esterno, spesso caratterizzati da rilevanti interessi economici e da un elevato grado di discrezionalità amministrativa;
- la complessità delle catene decisionali e la necessità di coordinamento tra livelli amministrativi e tecnici differenti, che può determinare aree di opacità o di sovrapposizione funzionale;
- la stratificazione normativa e regolamentare (TUEL, Regolamenti, Piani).

Sotto il profilo congiunturale, riconducibile a elementi variabili e determinato dalle oscillazioni del ciclo economico, sociale, politico e finanziario incidono ulteriori elementi quali:

- la variabilità del quadro normativo e regolatorio, che richiede continui adeguamenti organizzativi e che può generare incertezze applicative;
- l'attuazione di programmi straordinari di investimento, inclusi quelli connessi al PNRR, che comportano un incremento dei volumi procedimentali e una maggiore esposizione a pressioni esterne. Si citano, a titolo esemplificativo: *gli affidamenti diretti per interventi PNRR, le procedure semplificate, gli incarichi tecnici urgenti.*
- la presenza di situazioni emergenziali o eventi straordinari di livello nazionale e sovranazionale o di contesti socio-economici caratterizzati da fragilità (povertà, migrazione ed emergenza abitativa) che possono amplificare il rischio di interferenze indebite anche in ragione dell'afflusso di risorse straordinarie da impiegare in tempi contingentati e nel rispetto di stringenti scadenze procedurali;
- la necessità di garantire continuità amministrativa in un contesto di fisiologica rotazione del personale e di ricambio generazionale (turnover). Si citano, a titolo esemplificativo: *la sostituzione di personale esperto con nuove risorse può determinare vulnerabilità temporanee (nuove unità di personale assegnate a procedimenti complessi senza adeguato affiancamento e/o formazione).*

Tali caratteristiche, nel loro insieme, delineano un ambiente amministrativo complesso, nel quale il rischio corruttivo non può essere considerato statico, bensì dinamico e influenzato dall'evoluzione del contesto interno ed esterno.

Esse condizionano, pertanto, in modo significativo:

- la valutazione del rischio, che deve essere condotta con metodologie capaci di cogliere la variabilità dei processi, la loro esposizione a pressioni esterne e il grado di discrezionalità esercitata;
- il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione, che deve essere continuo, sistematico e fondato su indicatori di efficacia, al fine di verificare la reale capacità delle misure adottate di mitigare i rischi individuati e di adattarsi alle trasformazioni organizzative e normative.

In seguito alla valutazione ponderata delle specificità di contesto, anche alla luce della mappatura dei processi e dei procedimenti dell'Ente, nella tabella sottostante sono riportati gli elementi di SWOT (*Strenghts, Weaknesses, Opportunities e Threats*) rilevati nell'ambito dell'attuazione normativa di competenza del RPCT

Tabella analisi SWOT

PUNTI DI FORZA (<i>Strengths</i>)	CRITICITÀ (<i>Weaknesses</i>)
§ Trasparenza amministrativa crescente: - o integrazione con le banche-dati e l'adeguamento delle pubblicazioni ai nuovi schemi adottati dall'ANAC, in funzione della compiuta realizzazione della Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT) § Revisione dinamica dei processi: - o attività costante di mappatura, reingegnerizzazione e aggiornamento dei processi; maggiore standardizzazione delle fasi procedurali con riduzione delle aree di opacità e aumento della tracciabilità interna. § Digitalizzazione dei servizi: - o ampliamento dei servizi <i>online</i> disponibili sul portale istituzionale; incremento dell'accessibilità e dell'usabilità delle piattaforme; riduzione degli oneri amministrativi per cittadini e imprese; integrazione con sistemi di identità digitale e pagamenti elettronici. § Formazione permanente: - o Programmazione strutturata di iniziative formative e informative rivolte al personale, con aggiornamento continuo sui contenuti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sulle novità normative e sulle <i>best practice</i>. § Rete dei sub-referenti: - o Presidio delle misure di prevenzione attraverso la presenza di sub-referenti nelle strutture; miglioramento dei flussi informativi verso il RPCT e maggiore uniformità applicativa delle misure; supporto operativo alla gestione dei rischi e nella raccolta dei dati. § Condivisione RPCT–Dirigenti: - o Introduzione di momenti di condivisione tra RPCT e Dirigenti per l'analisi dei rischi, la definizione delle misure e la verifica dell'attuazione. Maggiore condivisione delle strategie.	§ Complessità dell'apparato organizzativo - o complessità delle catene decisionali e molteplicità degli attori coinvolti (Dipartimenti, Municipi, partecipate), con rischio di disomogeneità applicativa e ritardi nei flussi informativi; § Rotazione: - o Difficoltà applicative e limitato ricorso alla misura della rotazione del personale. Timore che l'alternanza e/o l'ingresso di nuovo personale non sempre adeguatamente formato sui procedimenti complessi potrebbe generare vuoti di competenze, rischio di errori, rallentamenti e vulnerabilità temporanee. § Sottodimensionamento della struttura del RPCT: - o Dotazione organica sottodimensionata della struttura di supporto al RPCT rispetto alla qualità e quantità degli adempimenti di semplificazione ed innovazione da attuare a livello di Ente; § Parcellizzazione del parco applicativo e limitata interoperabilità tra le diverse piattaforme in uso all'Ente.
OPPORTUNITÀ (<i>Opportunities</i>)	MINACCE (<i>Threats</i>)
§ Rafforzamento del ruolo della Dirigenza: - o Coinvolgimento e responsabilizzazione della Dirigenza in un'ottica di miglioramento organizzativo nell'azione e contrasto ai fenomeni corruttivi § Risorse offerte dai Fondi Europei: - o pieno utilizzo dei fondi europei da destinare prioritariamente alla trasformazione digitale dei servizi interni e dei servizi rivolti ai cittadini § Intelligenza artificiale: - o quale strumento di supporto al RPCT ai fini dell'analisi predittiva dei rischi, della rilevazione automatica di anomalie, dell'ottimizzazione dei flussi di pubblicazione.	§ Condizionamento ambientale: - o In alcune realtà territoriali, la presenza di interessi consolidati può esporre il personale a pressioni indebite, a tentativi di interferenza o a condizionamenti che incidono sulla serenità decisionale e corretta gestione dei procedimenti § Ritardi procedurali e responsabilità: - o L'elevata complessità dei procedimenti, la carenza di risorse e l'aumento dei volumi istruttori possono determinare ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, con possibili responsabilità erariali o indennizzi da ritardo. § Impatto esterno - o Presenza di processi ad elevato impatto esterno, talvolta connessi a interessi economici rilevanti e caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità amministrativa § Minacce informatiche: - o Aumento degli attacchi informatici verso le PA (<i>ransomware, data breach</i>), con impatti sulla continuità amministrativa e sulla sicurezza dei dati. § Assegnazione di risorse straordinarie: - o Gestione di risorse economiche collegate ad eventi straordinari finanziati con fondi nazionali o sovranazionali, con rischio di utilizzo non conforme agli strumenti di spesa previsti.

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

Il sistema di prevenzione della corruzione, così come delineato dalla [legge 190/2012](#), si configura quale architettura normativa e organizzativa fondata su un processo di natura eminentemente *top-down*, attraverso il quale le priorità strategiche definite a livello nazionale nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) trovano concreta attuazione, declinazione operativa e coordinamento all'interno delle strutture di ciascuna Amministrazione.

Nel quadro metodologico introdotto dalle recenti Linee Guida 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale impianto assume una funzione ulteriore: leva di protezione e creazione del Valore Pubblico.

A seguito dell'abrogazione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la strategia di prevenzione prosegue secondo una logica di integrazione sistemica con le ulteriori sottosezioni del P.I.A.O., recependo gli indirizzi e le prescrizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione contenuti nel PNA 2022 — con particolare riguardo, anche in relazione al peculiare contesto storico, agli interventi riconducibili al PNRR — nonché alle linee guida del PNA 2023, interamente dedicato alla disciplina dei contratti pubblici e, da ultimo, al PNA 2025, adottato con Del. n. 19 del 28 gennaio 2026.

Quest'ultimo, oltre alla parte generale e agli approfondimenti di parte speciali, dedicati ai contratti pubblici, alla disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 e alla trasparenza, individua 6 linee strategiche, riportate a seguire, volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione dell'integrità pubblica:

1. Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini;
2. Semplificazione e digitalizzazione dei processi di predisposizione dei piani di integrità (sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO/ PTPCT) per ridurre gli oneri sulle amministrazioni e fornire strumenti più accessibili da parte dei cittadini;
3. Creazione e protezione di "valore pubblico" attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità;
4. Garanzia della correttezza e miglioramento della trasparenza nell'affidamento degli incarichi pubblici;
5. Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli *stakeholders*;
6. Consolidamento delle pratiche di *whistleblowing* coinvolgendo tutti i portatori di interesse.

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

In caso di assenza o impedimento, sia nei confronti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che degli altri *stakeholders*, il RPCT è sostituito dal Vice Segretario Generale Vicario.

I Direttori apicali delle Strutture capitoline concorrono, per le aree di rispettiva competenza, all'individuazione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e *maladministration*, controllandone il rispetto ed effettuando un costante monitoraggio.

Considerata la particolare autonomia e indipendenza assicurata dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi ad alcune articolazioni dell'Ente ed in ragione del ruolo di vertice e dell'eterogeneità delle funzioni svolte, i Referenti per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, rispetto alle Strutture capitoline di cui a seguire, sono così individuati:

- **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 eventuali attribuzioni di responsabilità stabilite nell'Allegato 6) della presente sezione.
- **Direzione Generale:** il Direttore Generale che può delegare un Vice Direttore Generale.

- **Corpo di Polizia Locale:** il Comandante del Corpo di Polizia Locale, che può delegare un Vice Comandante del Corpo di P.L.

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

Ciascun Referente provvede alla designazione di uno o più sub-referenti, individuati preferibilmente tra i Funzionari dell'area dell'Elevata Qualificazione, ai quali sono attribuiti compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica degli adempimenti e delle attività della rispettiva Struttura, nonché funzioni di raccordo operativo tra il Referente medesimo e il RPCT.

La solidità complessiva del sistema di prevenzione della corruzione si fonda sulla leale, effettiva e continuativa collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione della normativa di riferimento e il RPCT, quale presidio unitario di indirizzo e coordinamento.

In considerazione delle numerose linee di attività attraverso le quali si sviluppano i principali adempimenti previsti dalla Legge Anticorruzione (L. 190/2012 e ss.mm.ii.) dai decreti delegati e dalle altre fonti regolamentari, unitamente alle linee guida emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, alcune figure dirigenziali collaborano e supportano in modo particolare l'attività del RPCT secondo le prescrizioni contenute nella seguente tabella, attese le competenze specialistiche attribuite loro dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi e dal PIAO:

DIRETTORI RESPONSABILI DI PARTICOLARI FUNZIONI DI COLLABORAZIONE CON IL RPCT

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	TRASPARENZA
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	
▪ All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali, acquisisce le dichiarazioni previste dal d.lgs. n. 39/2013 effettuandone il controllo, curandone la conservazione e la pubblicazione su Amministrazione Trasparente; ▪ Nell'ambito della misura della rotazione del personale, agevola le assegnazioni di personale tra Strutture; ▪ Predisporre i provvedimenti di incarico dei Dirigenti, nel rispetto dei limiti e dei criteri di rotazione previsti nell'apposita sezione del PIAO, anche in deroga alle disposizioni del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, laddove non in linea ovvero non aggiornate; ▪ Negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) inserisce apposite clausole <i>antipantouflage</i>; ▪ All'atto della cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro, somministra a ciascun dipendente la modulistica inerente alla normativa <i>antipantouflage</i>, curandone la conservazione agli atti e trasmettendo l'informazione al RPCT, anche in forma riassuntiva.	▪ Cura gli adempimenti previsti in tema di pubblicità della situazione patrimoniale e reddituale dei Dirigenti, ai sensi del combinato disposto della l. 441/82 e della l. 127/97 nonché dell'art. 18 comma 3 del vigente Codice di Comportamento; ▪ Cura la raccolta e la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti dei titolari di incarichi dirigenziali (in servizio e cessati) anche a tempo determinato; ▪ Acquisisce le dichiarazioni e le attestazioni annualmente rilasciate, contestandone le eventuali irregolarità formali; ▪ Verifica la conformità della documentazione ricevuta con la vigente normativa sul rispetto della protezione dei dati personali, nei casi di pubblicazione sul sito istituzionale. ▪ Custodisce le dichiarazioni ricevute dai Dirigenti e, fuori dai casi di pubblicazione obbligatoria, ne consente l'accesso con le modalità e per le finalità previste dalla normativa vigente; ▪ Segnala i casi di mancata o incompleta comunicazione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale e reddituale dei Dirigenti al fine di consentire al RPCT, previa adeguata istruttoria, la trasmissione degli atti all'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'avvio del procedimento sanzionatorio.
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	TRASPARENZA

IL DIRETTORE/DIRIGENTE DELLA SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Organizza e gestisce le iniziative di formazione, volte alla diffusione della cultura della legalità nell'Ente, sulla base dei fabbisogni formativi e secondo le indicazioni contenute nell'apposita sezione del PIAO;▪ Nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, organizza eventi formativi anche sulla base delle indicazioni e delle priorità segnalate dal RCPT, anche avvalendosi del personale di Staff del RPCT, laddove possibile. | <ul style="list-style-type: none">▪ Organizza e gestisce le iniziative di formazione, volte alla diffusione della cultura della trasparenza con particolare riferimento all'istituto dell'accesso civico ed agli obblighi di pubblicazione, anche sulla base delle indicazioni del PIAO e del RPCT. |
|---|---|

IL DIRETTORE/DIRIGENTE DELLA DIREZIONE COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Supporta il RPCT nella gestione degli applicativi o delle piattaforme che si avvalgono dell'architettura del portale istituzionale, con particolare riferimento a quelli posti a servizio delle misure di prevenzione della corruzione. | <ul style="list-style-type: none">▪ Assicura l'adeguata architettura della sezione di Amministrazione Trasparente ai fini dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalle diverse normative di settore e secondo le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;▪ Coordina e supporta, per i profili di competenza, le redazioni web locali al fine di garantire la corretta ed uniforme rappresentazione dei contenuti obbligatori e di quelli ulteriori, individuati dall'Ente;▪ Collabora con il Dipartimento Trasformazione Digitale, su indicazioni del RPCT, nello sviluppo di soluzioni informatiche finalizzate all'ingegnerizzazione dei processi di pubblicazione, anche i fini dell'ottimizzazione delle risorse umane impegnate nei relativi flussi informativi. |
|---|--|

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Supporta il RPCT nella definizione ed individuazione delle soluzioni informatiche, funzionali alle attività ed all'attuazione delle normative in materia di prevenzione della corruzione anche attraverso l'individuazione di modalità di impiego dell'intelligenza artificiale. | <ul style="list-style-type: none">▪ In tema di contrattualistica pubblica, assicura la coerenza dei prodotti informatici con la legislazione vigente e con le necessità dell'Amministrazione, sulla base delle normative di riferimento e su indicazione del RPCT▪ Collabora con la Comunicazione Istituzionale, d'intesa con il RPCT, nella ricerca e sviluppo di piattaforme funzionali alla gestione dell'accesso civico ed al miglioramento dei flussi informativi collegati agli obblighi di pubblicazione della sezione Amministrazione Trasparente. |
|--|---|

IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPD ED ALLA CYBERSECURITY

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Supporta il RPCT nella predisposizione delle DPIA necessarie all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione. | <ul style="list-style-type: none">▪ Supporta e svolge un ruolo di consulenza in materia di protezione dei dati personali con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione e nell'esercizio del diritto di accesso civico. |
|---|---|

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	TRASPARENZA
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO CENTRALE APPALTI - R.A.S.A.	
▪ Svolge la funzione di soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante, all'interno dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA); ▪ Nell'ambito dei compiti previsti dal R.A.S.A. entro il 15 marzo di ogni anno o su richiesta del RPCT, relaziona circa l'aggiornamento delle iscrizioni nell'elenco dell'A.N.AC. ovvero riferisce circa le cancellazioni o su ogni altra variazione intervenuta.	▪ Rileva e segnala eventuali criticità in materia di trasparenza sugli appalti, anche con riferimento agli applicativi e alle piattaforme in uso; ▪ Elabora proposte di modifica/integrazioni sui flussi informativi e sulle modalità di pubblicazione delle gare e degli affidamenti in sede di aggiornamento annuale dell'apposita sezione del P.I.A.O.; ▪ Cura la transizione dell'Ente al nuovo Ecosistema digitale degli appalti assicurando, d'intesa con il Dipartimento Trasformazione Digitale, la coerenza delle soluzioni informatiche con gli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza degli affidamenti.
IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO GOVERNANCE SOCIETÀ PARTECIPATE E SERVIZI PUBBLICI LOCALI	
▪ Svolge attività di indirizzo e controllo nei confronti degli organismi partecipati da Roma Capitale e costituenti il "Gruppo Roma Capitale"; ▪ Ha funzioni di impulso e vigilanza, nell'ambito dell'attuazione della normativa anticorruzione, nei confronti degli altri organismi partecipati; ▪ Supporta le Strutture Capitoline nella formazione dei contratti di servizio con le Società <i>in house</i> assicurando, nello specifico, i contenuti della normativa anticorruzione all'interno dei rispettivi atti negoziali; ▪ Supporta il R.A.S.A. in merito alla presentazione delle domande di iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti tenuto dall'A.N.AC., che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società <i>in house</i>, fornendo i dati e la documentazione richiesta.	▪ Acquisisce sia dagli Enti del Gruppo Roma Capitale che dalle competenti Strutture Capitoline, per i restanti organismi, i dati e le informazioni funzionali alla successiva pubblicazione su AT, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013; ▪ Provvede alla pubblicazione delle rappresentazioni grafiche degli Enti Controllati; ▪ Supporta le Strutture committenti nella formazione dei contratti di servizio con gli organismi <i>in house</i>, assicurando, nello specifico, che in tali provvedimenti siano previste clausole concernenti la normativa in materia di trasparenza.
IL DIRETTORE/DIRIGENTE DELL'AREA ANTIRICICLAGGIO E GESTORE DELLE SEGNALAZIONI SOSPETTE (S.O.S.)	
▪ Svolge le funzioni di destinatario delle segnalazioni delle operazioni sospette, al fine di assicurare il rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio; ▪ Svolge il monitoraggio di II livello, a campione, sui provvedimenti dirigenziali; ▪ Riceve, valuta e comunica all'UIF le operazioni sospette tramite i canali informatici predisposti da quest'ultima; ▪ Il Gestore, su indicazione del RPCT, collabora con il Direttore/Dirigente della Scuola di Formazione Capitolina ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi in materia; ▪ Relaziona annualmente al RPCT le segnalazioni ricevute e le criticità incontrate nell'attività di gestore.	

Considerate le peculiari funzioni attribuite alle citate figure dirigenziali, è istituito il Gruppo di Lavoro

Integrato (GdLI), quale sede stabile di confronto interno, finalizzato alla condivisione di dati, elementi informativi e feedback utili alla più efficace programmazione, attuazione e vigilanza sugli interventi da realizzarsi nei rispettivi ambiti di competenza.

Il RPCT e ciascun componente del tavolo può chiederne la convocazione, in caso di criticità nell'applicazione del PIAO incontrate nell'ambito dei rispettivi settori presidiati; sono sempre invitati a partecipare il Segretario Generale, il Direttore Generale (se nominato) nonché il Nucleo Indipendente di Valutazione ed il Consulente del Sindaco per la Legalità.

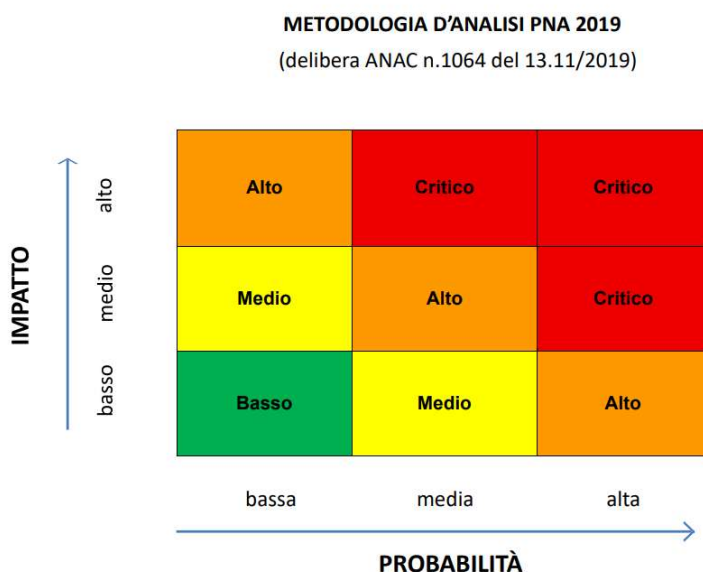
2.3.3) Riorganizzazione del Processo di gestione e valutazione del rischio

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi/procedimenti costituisce presupposto fondamentale e imprescindibile per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La finalità della misura è quella di identificare, analizzare e ponderare i procedimenti ed i processi a rischio corruttivo, considerato che nell'ambito dell'attività di natura strettamente amministrativa (procedimenti) e di gestione (processi) svolta dall'Amministrazione, il rischio "zero" non esiste e che la ricognizione degli stessi è fondamentale per individuare le aree prioritarie di intervento e pianificare le possibili misure correttive e di prevenzione, da calibrare sulla base del contesto interno ed esterno all'Ente.

Conseguentemente il livello di approfondimento e di completezza nell'analisi del processo/procedimento e delle singole attività in cui lo stesso si declina, con puntuale identificazione degli eventi rischiosi, rappresenta un passaggio cruciale al fine individuare misure sostenibili e adeguate ovvero calibrate rispetto al rischio da neutralizzare.

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



Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che, sulla base delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche sull'attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione adottate nelle precedenti annualità, è volto a favorirne il continuo miglioramento anche in relazione al mutamento del contesto interno ed esterno.

Il presente PIAO recepisce la rimodulazione, approvata dalla Giunta Capitolina con deliberazione n. 517 del 31.12.2025, dei livelli di graduazione del rischio in: Critico (riservato all'Area Contratti pubblici), Alto, Medio e Basso a fronte della precedente classificazione in Critico, Alto, Marginale e Trascurabile, volta a evitare classificazioni ambigue (marginale/trascurabile), prediligendo termini chiari, di immediata comprensione in coerenza con la metodologia d'analisi definita dall'ANAC con il PNA 2019.

Le novità introdotte con la citata Delibera G.C. n. 517/2025 si sono sviluppate attraverso le seguenti fasi:

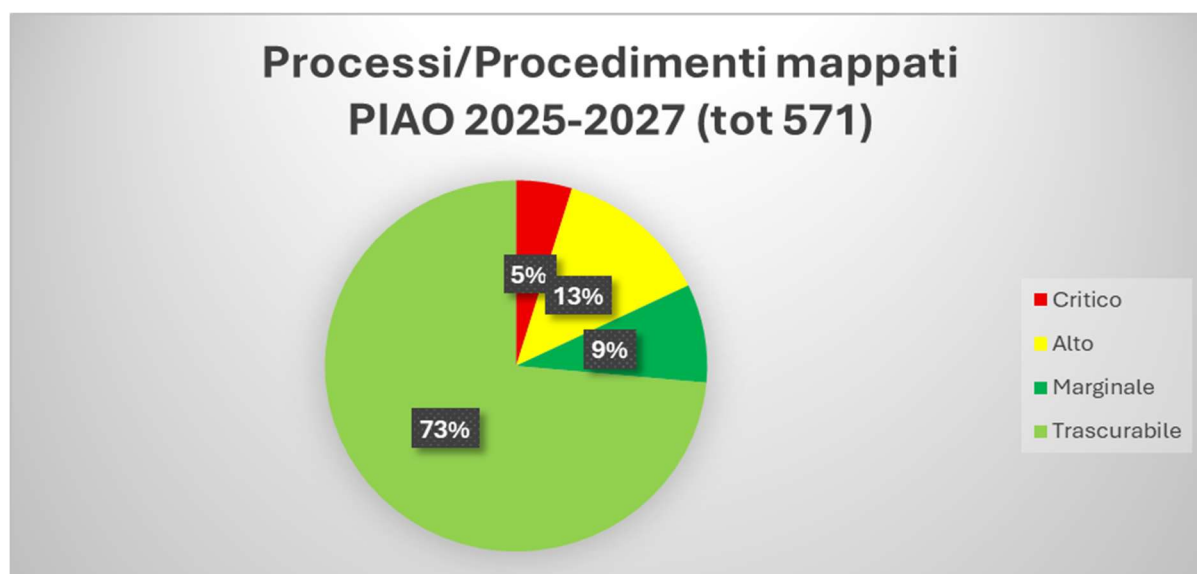
- analisi e valutazione della mappatura dei procedimenti/processi attuati dall'Amministrazione, degli eventi rischiosi associati e delle correlate misure di prevenzione, di cui al Catalogo dei Procedimenti/Processi di Ente e Registro dei Rischi (di seguito "Catalogo") con rilevazione dei "disallineamenti" e/o delle incongruenze/incoerenze;
- aggiornamento della mappatura dei processi/procedimenti dell'Ente, previa condivisione e confronto con le Strutture dell'Ente;
- rimodulazione dei livelli di rischio e loro graduazione in: "Alto, Medio e Basso" per tutti i procedimenti/processi presenti nella mappatura cui si aggiunge un livello "Critico", riservato all'Area contratti pubblici suddivisa in fasi;
- avvio del processo di revisione/integrazione degli eventi rischiosi e delle misure di prevenzione e relativa classificazione con l'elaborazione di schede descrittive per le singole misure "comuni";
- adozione dei necessari correttivi mediante elaborazione di Tabelle operative degli eventi rischiosi e delle misure recanti l'elenco degli eventi rischiosi "potenziali", suddivisi per Area di rischio e il corrispondente ventaglio di misure, comuni e specifiche, ritenute maggiormente idonee a prevenirli;
- valutazione del rischio e aggiornamento del Catalogo di cui all'All_2 della sezione 2.3.

2.3.3.1) Analisi e valutazione del Catalogo 2025 di cui al PIAO 2025-2027

Nel corso del 2025, a seguito di un'attenta analisi degli eventi rischiosi e delle correlate misure associate ai diversi procedimenti/processi dell'Ente, poi confluiti nel relativo Catalogo, il RPCT ha rilevato alcune incongruenze e/o incoerenze nella correlazione degli eventi rischiosi e nell'associazione delle misure di prevenzione che, in alcuni casi, hanno comportato una sottostima del rischio da parte delle Strutture capitoline, con conseguente disomogeneità nella ponderazione dello stesso tra procedimenti/processi simili.

L'analisi e valutazione del precedente Catalogo 2025 ha evidenziato, rispetto ai 571 processi/procedimenti mappati:

- 27 a rischio **critico** (5%)
- 75 a rischio **alto** (13%)
- 49 a rischio **marginale** (9%)
- 420 a rischio **trascurabile** (73%)



2.3.3.2) Eventi rischiosi e misure di prevenzione: aggiornamento e classificazione

Eventi rischiosi

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, è stato avviato un processo strutturato di revisione e aggiornamento della mappatura degli eventi rischiosi.

Tale attività ha condotto alla classificazione dei rischi corruttivi in "comuni", ovvero trasversali alle diverse Aree di Rischio, e "specifici", ovvero propri di una o più Aree di Rischio (cfr. Allegato 2).

Misure di prevenzione

Le misure di prevenzione della corruzione si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo, che in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'elemento organizzativo e sul funzionamento dell'Amministrazione.

Le misure oggettive sopra descritte mirano a consolidare un assetto organizzativo capace di prevenire fenomeni corruttivi, indipendentemente dalle caratteristiche dei singoli operatori.

Tali interventi - quali la rotazione del personale, il rafforzamento dei sistemi di controllo, gli obblighi di trasparenza e la formazione continua - agiscono sulla struttura dei processi per neutralizzare i rischi alla radice.

Parallelamente, le misure di carattere soggettivo sono orientate a prevenire fattispecie di *maladministration*, condotte distorsive e pratiche gestionali inefficienti che, pur non configurando necessariamente reati di corruzione, compromettono il corretto esercizio delle funzioni pubbliche e il buon uso delle risorse.

L'adozione di tali presidi risponde a priorità non solo giuridiche ma anche etico-sociali.

Una cattiva amministrazione sistemica, infatti, rileva sul piano sociale e determina una progressiva perdita di fiducia nelle Istituzioni, minando l'efficacia dell'agire amministrativo e il rapporto tra cittadinanza e Pubblica Amministrazione.

Il sistema di gestione del rischio prevede, con cadenza annuale, una verifica sull'efficacia delle misure di prevenzione proposte dai Dirigenti nell'ambito dei processi e procedimenti di rispettiva competenza.

Il monitoraggio è volto ad accertare la concreta idoneità degli interventi adottati a mitigare i rischi individuati in sede di ponderazione, nonché a verificare l'eventuale persistenza o evoluzione dei fattori di esposizione.

L'attività di verifica, pertanto, non si esaurisce in un adempimento formale, ma costituisce uno strumento sostanziale di monitoraggio e valutazione dell'effettiva riduzione del rischio corruttivo e di *maladministration*.

L'esito di tale verifica costituisce un *input* fondamentale per l'aggiornamento della strategia di prevenzione e per la definizione degli obiettivi di *performance* individuale e organizzativa.

In sintesi, il processo si articola nelle fasi sotto riportate:

- Programmazione (Cronoprogramma).
- Classificazione (Misure comuni e specifiche).
- Supporto operativo (Schede descrittive nell'Allegato 2).
- Valutazione (Verifica di fine anno sull'efficacia).

Tipologie misure comuni
Mappatura dei procedimenti/processi
Misure di Trasparenza
Misure di promozione dell'etica e di standard di comportamento
Misure di rotazione/ Misure di controllo decisionale rafforzato
Monitoraggio dei tempi procedurali
Gestione del conflitto di interesse
Formazione
Tipologie misure specifiche
Attivazione delle misure antiriciclaggio
Controlli
Misure specifiche per le procedure di affidamento di beni, servizi e lavori
Rotazione dei componenti e dei segretari delle Commissioni di concorso
Rotazione straordinaria (obbligatoria o facoltativa)

Attraverso la piattaforma dedicata (MUA), ogni Struttura associa ai propri eventi rischiosi le misure (comuni o specifiche) più idonee al processo/procedimento di competenza.

Per supportare gli utenti nel passaggio alle nuove codifiche operative, dal 2026, sono state predisposte apposite tabelle di conversione (o associative) consultabili sia nell'Allegato 2 che direttamente all'interno della piattaforma dedicata.

Sono escluse dall'obbligo di associazione diretta:

- la mappatura dei processi, poiché costituisce il presupposto logico e preliminare all'intero Catalogo;
- la rotazione straordinaria, in quanto misura di natura eventuale e cautelare

2.3.3.3) Tabelle operative

In ragione delle incongruenze rilevate, nel corso della precedente annualità, nell'associazione tra processi, rischi e misure di prevenzione all'interno del catalogo, si è ritenuto necessario individuare opportuni correttivi.

A tal fine sono state elaborate apposite tabelle operative finalizzate all'associazione sistematica degli eventi rischiosi alle Aree di Rischio individuate nel PIAO, in un'ottica di omogeneità, tracciabilità e coerenza metodologica.

Tali tabelle costituiscono strumenti operativi di supporto all'attività dei Direttori di struttura, quali Referenti del RPCT, e sono funzionali a orientare la corretta individuazione dei potenziali eventi corruttivi, comuni e specifici, pertinenti a ciascun processo o procedimento, nonché la conseguente individuazione e associazione delle misure di prevenzione, in coerenza con il principio di proporzionalità e con l'approccio metodologico previsto dal PNA 2019.

Al fine di favorire un momento strutturato di confronto tra il RPCT e i Referenti, finalizzato alla formulazione di eventuali osservazioni e contributi migliorativi, la documentazione è stata oggetto di preventiva condivisione.

L'adozione di tale modalità partecipativa ha consentito di affinare ulteriormente lo strumento, anche in considerazione delle osservazioni pervenute da alcune Strutture.

Il coinvolgimento attivo dei Dirigenti nelle fasi di valutazione e validazione degli eventi rischiosi e delle

correlate misure di prevenzione si conferma, infatti, elemento essenziale, sia in ragione della competenza tecnica detenuta sui processi di riferimento, sia in considerazione della responsabilità diretta che ricade sui medesimi laddove si dovessero verificare episodi corruttivi.

Tali tabelle sono analiticamente riportate nell'Allegato_2

2.3.3.4) Valutazione del rischio e aggiornamento del Catalogo

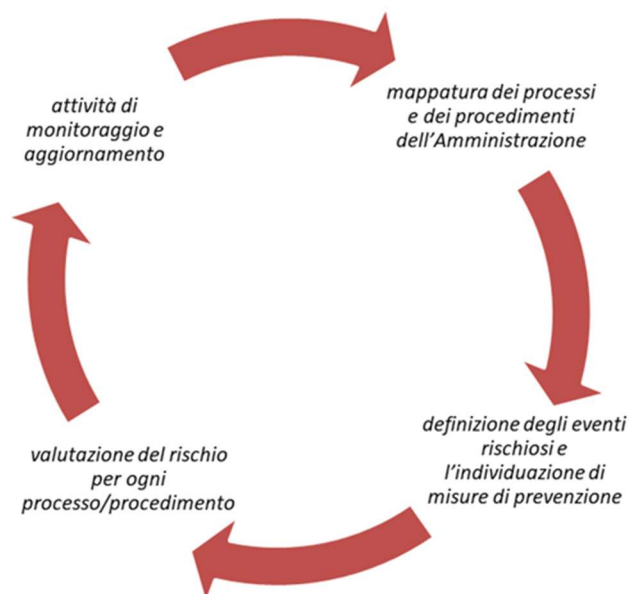
La gestione del rischio è un processo circolare le cui fasi principali possono sintetizzarsi come segue:



A queste, si affiancano due ulteriori fasi trasversali:

- la fase di consultazione e comunicazione,
- la fase di monitoraggio e riesame del sistema.

Sviluppandosi in maniera “ciclica”, in ogni sua ripartenza il ciclo, le cui attività sono sintetizzate nella figura a seguire, deve tener conto, in un’ottica migliorativa e di adeguamento/aggiornamento, delle risultanze del ciclo precedente.



Come noto, la valutazione del rischio è effettuata dai Direttori apicali delle Strutture per il tramite del personale dagli stessi individuato che assume il ruolo di “Sub-referente”.

Al termine della ponderazione del rischio, da effettuare attraverso gli indicatori contenuti nell'Allegato 1) del PIAO (sez. 2.3), il dipendente abilitato trasmette al Direttore di Struttura (Referente Anticorruzione nel MUA) la propria valutazione del rischio per la validazione finale e successiva trasmissione al RPCT.

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

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

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

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

Le attività riportate ai punti precedenti hanno consentito l'aggiornamento del Catalogo di cui all'Allegato 2).

2.3.4) Le misure di prevenzione: focus sulla rotazione del personale c.d. ordinaria

Premesse

La rotazione del personale c.d. "ordinaria" – prevista dall'art. 1, comma 5, lett. b) della legge 190/2012 – è una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva, che le amministrazioni hanno a disposizione, finalizzata a evitare ovvero a limitare il consolidarsi nel tempo di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Il ricorso alla rotazione deve essere considerato anche in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione va intesa sia come strumento ordinario di prevenzione della corruzione che di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale (o episodica). Pertanto, essa va accompagnata da percorsi formativi pianificati che ne consentano la concreta attuazione, analogamente al tipico periodo di affiancamento utilizzato nei confronti dei dipendenti da avvicinare con il personale da porre in quiescenza.

Infatti, detta misura, ove impiegata correttamente, favorisce l'elevazione delle capacità professionali complessive dell'Amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove tale misura non sia in concreto, anche per ragioni contingenti, adottabile, le Amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative individuando ulteriori misure di natura preventiva che possano sortire effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni"¹.

¹ Delibera ANAC 3 agosto 2016 n. 831

Tale misura è stata, in svariate occasioni, oggetto di attenzione da parte dell'ANAC.

In particolare, nell'Allegato 2 al PNA 2019-2021¹, l'ANAC, chiarito l'ambito soggettivo di applicazione, sia con riguardo alle organizzazioni alle quali essa si applica (le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001) sia ai soggetti interessati dalla misura (tutti i pubblici dipendenti), precisa che le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione *“sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva² attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all’assetto organizzativo dell’amministrazione”*.

Con riferimento ai primi, l'ANAC specifica che *“Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente”*.

I vincoli di natura oggettiva sono invece connessi all'esigenza di *“assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”*.

Tanto premesso, l'attuazione della misura della rotazione non può non tener conto della realtà concreta in cui l'Amministrazione si trova ad operare.

Nel contesto di Roma Capitale, la complessità dell'apparato organizzativo e le peculiari esigenze, connesse anche al ruolo di Capitale d'Italia, la molteplicità delle competenze e dei servizi erogati alla cittadinanza rendono indispensabile preservare la continuità gestionale e il mantenimento di adeguati livelli di efficienza.

Pertanto, la rotazione del personale, pur costituendo misura ordinaria di prevenzione dei fenomeni corruttivi connessi alla possibile cristallizzazione delle posizioni, non può prescindere da tale realtà e deve essere attuata in modo coerente con il contesto organizzativo di riferimento e con l'esigenza di assicurare la continuità e la piena funzionalità dei servizi resi alla collettività.

In tale prospettiva, anche a fronte di una dotazione di personale in organico significativa, le risorse disponibili non risultano comunque pienamente proporzionate alla complessità e all'ampiezza delle funzioni proprie di un ente quale Roma Capitale, strutturato in 15 articolazioni territoriali (Municipi), ciascuna delle quali presenta caratteristiche – per estensione, popolazione amministrata e pluralità dei servizi gestiti – assimilabili a quelle di Comuni di medie-grandi dimensioni.

A tale peculiarità si affianca l'esigenza di dover assicurare un equilibrato bilanciamento tra le esigenze organizzative sottese alla rotazione del personale e la tutela dei diritti soggettivi dei dipendenti che fruiscono di permessi per l'assistenza a familiari con disabilità (legge 5 febbraio 1992 n. 104) o di congedi parentali (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

Tale realtà si concentra nelle Strutture territoriali e, pertanto, pur in presenza di funzioni e servizi “standardizzati”, che in astratto ne agevolerebbero l'applicazione, diversamente da quanto accade per le Strutture centrali, la possibilità di effettiva rotazione può risultare condizionata dalla necessità di assicurare la più ampia tutela di tali diritti.

Atteso che la rotazione del personale è rimessa alla autonoma determinazione delle Amministrazioni³, le stesse sono tenute a calibrare tale misura in relazione alla concreta configurazione organizzativa dei propri uffici tenendo conto dei limiti oggettivi esistenti, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico-specialistico.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione del personale rientra, infatti, anche quello della cd

¹ Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019

² Tali sono, a titolo esemplificativo: i diritti sindacali; il permesso di assistere un familiare con disabilità di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104; il congedo parentale di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513.

³ Delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015

“infungibilità” derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento (possessione di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo).

L'infungibilità non rappresenta una caratteristica soggettiva del dipendente ma è riconducibile alla concreta attività da svolgere e, ai fini della rotazione, non può essere invocata per intere categorie o famiglie professionali. In tal senso, non può essere considerata infungibile la professionalità acquisita mediante l'esperienza continuativa nella medesima materia o attività amministrativa svolta nell'ambito dell'ufficio/servizio di appartenenza.

Pertanto, la mancata applicazione della misura della rotazione può essere giustificata esclusivamente dall'assenza di un altro dipendente che abbia le medesime caratteristiche di professionalità (ed abilitazione) non rinvenibili all'interno della Struttura.

Le difficoltà applicative e il limitato ricorso alla rotazione del personale, cui si è assistito negli anni precedenti, hanno portato ad una sospensione generalizzata di tale misura nel 2023 stante *“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, a causa della scarsa applicazione sia nei confronti che da parte della Dirigenza unitamente alla dichiarata insostenibilità della stessa”*¹.

Inoltre, con specifico riferimento al personale dirigente, l'Amministrazione, in occasione della definizione del nuovo assetto della Macrostruttura Capitolina di cui alla D.G.C. n. 306/2021, ha previsto², per tutti i dirigenti che abbiano raggiunto il limite temporale massimo di permanenza nell'incarico, l'intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione alternative alla rotazione previste dalla normativa di riferimento e dal PIAO, tramite la Direzione Generale, nell'ambito delle proprie attività di presidio delle funzioni dei dirigenti, ed il Segretariato Generale nelle fasi del controllo successivo.

In linea generale, pertanto, nel PIAO 2025-2027, l'attuazione della misura era stata prevista – prioritariamente – nei confronti *“dei dirigenti di ruolo dell'Amministrazione e del personale appartenente all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni laddove questi ultimi siano incardinati in procedimenti/processi valutati a rischio critico/alto”* nella mappatura medio tempore vigente.

Tale impostazione muoveva dalla considerazione che su tali profili gravano responsabilità amministrative di natura decisionale e gestionale, e non meramente istruttoria o esecutiva, nell'ambito delle quali possono più agevolmente manifestarsi dinamiche corruttive o fenomeni di *maladministration*, specie in caso di prolungata permanenza nel medesimo ruolo o ufficio. Con riferimento al personale appartenente alle ex categorie C e B, la rotazione era invece qualificata come misura fortemente raccomandata.

Ciò premesso, in un'ottica evolutiva e di progressivo rafforzamento del presidio preventivo, al fine di favorire l'attuazione della rotazione ordinaria – che resta comunque la misura da privilegiare rispetto agli strumenti alternativi previsti – si è ritenuto di non limitarne l'applicazione ai soli processi o procedimenti con livello di rischio “critico/alto”, fatta salva la diversa valutazione per il personale appartenente alle ex categorie C e B, per il quale tale riferimento continua a trovare applicazione.

Tale scelta risponde all'esigenza di estendere la portata della misura, prevenendo possibili sottostime del rischio e assicurando l'adozione di interventi coerenti con la complessità organizzativa e funzionale dell'Ente.

Al contempo si è previsto **un sistema alternativo**, comunque efficace, **di controllo decisionale rafforzato, attraverso la previsione di un ventaglio di misure obbligatorie e alternative alla rotazione**, volte a precostituire condizioni organizzative e di lavoro che implichino la presenza di “più occhi” sullo stesso processo/procedimento ovvero a rafforzare la trasparenza delle decisioni.

Tale sistema mira ad assicurare, al pari della rotazione ordinaria, laddove questa non sia applicabile, in tutto o in parte, che le attività amministrative siano gestite secondo criteri di separazione e condivisione delle funzioni, evitando la concentrazione delle stesse in capo ad un unico soggetto.

¹ PIAO 2023-2025

² Ordinanza n. 245/2021

La compresenza di più figure coinvolte nel medesimo procedimento, infatti, assicura un controllo reciproco, rafforza la trasparenza e riduce il rischio di condotte corruttive o di indebita discrezionalità.

Le misure di controllo decisionale rafforzato sono riportate nell'Allegato 2) Sezione Schede descrittive-Misure

Atteso che l'attuazione della rotazione ovvero l'adozione delle misure alternative di controllo decisionale rafforzato è e rimane un compito di natura organizzativa dei singoli Referenti di Struttura¹ i quali, per fatti corruttivi commessi dai dipendenti loro assegnati e non sottoposti a idonee misure di prevenzione, ne assumono le relative responsabilità, gli stessi sono tenuti a **motivare puntualmente** le ragioni della scelta operata sia al momento della trasmissione annuale della mappatura del personale, che nella relazione finale sullo stato di attuazione e di efficacia di tutte le misure di anticorruzione.

Si definiscono a seguire, per la corrente annualità, i criteri generali e specifici per l'applicazione della rotazione ordinaria, i limiti, soggettivi e oggettivi alla sua applicazione, nonché le misure di controllo decisionale rafforzato.

Criteri Generali

La rotazione ordinaria, tenuto conto della sua finalità sostanziale, si applica al personale dirigente e non dirigente dell'Ente, sulla base dei criteri generali e specifici stabiliti dal PIAO e nel rispetto di quanto definito dal [Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi](#) (artt. 42 e 46).

Al fine di non pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività ordinaria, gli organi preposti avranno cura di pianificare in tempi diversi la rotazione dei Dirigenti apicali e sub-apicali e del personale di una medesima Struttura.

La rotazione si applica prioritariamente alle unità di personale più esposte a pressioni ambientali e/o esterne **indipendentemente dal grado di rischio del singolo procedimento/processo** gestito o nel quale si è incardinati da un punto di vista istruttorio.

Tale misura riguarda, a titolo esemplificativo, l'ambito della contrattualistica pubblica, quello delle autorizzazioni e/o concessioni amministrative, i soggetti impegnati nelle procedure volte all'attribuzione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere ed a chi mantiene una forte interazione con l'utenza esterna.

Un'eccezione è prevista per il personale dell'ambito socio-educativo per il quale la rotazione opera prioritariamente solo per i processi ponderati a rischio "alto"; tale deroga mira a tutelare la qualità dei servizi alla persona ed a preservare il delicato legame fiduciario tra dipendente e utente, essenziale in contesti di cura e assistenza specialistica.

Nella pianificazione della misura, che dovrà avvenire con **modalità gradual**i al fine di non pregiudicare il regolare svolgimento delle attività, si dovrà dare precedenza a coloro che hanno una maggiore anzianità nella specifica responsabilità.

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

Con specifico riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, occorre preventivamente identificare i criteri di rotazione, tra i quali: individuazione degli uffici, periodicità e caratteristiche, con preventiva informativa sindacale onde consentire l'eventuale formulazione in tempi brevi di osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Laddove la mancata applicazione della rotazione ordinaria sia riconducibile alla carenza di risorse umane o all'impossibilità di sostituzione ed affiancamento di specifiche professionalità, fermo restando il ricorso all'applicazione della misura alternativa di controllo decisionale rafforzato obbligatorio, deve essere data

¹ Il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per gli incarichi afferenti al personale dirigenziale

comunicazione anche al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane che ne dovrà tenere conto ai fini delle successive assegnazioni di personale, secondo le tempistiche previste dal cronoprogramma delle attività (allegato 4).

In ordine alle assegnazioni di personale effettuate ai fini della rotazione ordinaria e straordinaria, il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane relazionerà regolarmente al RPCT, entro la tempistica prevista dal cronoprogramma delle attività (allegato 4).

Il limite temporale stabilito nei "Criteri specifici" può essere derogato dai Direttori, nei casi in cui personale cessi dal servizio nei **18 mesi successivi** alla data di maturazione del requisito temporale.

Criteri specifici

Personale Dirigente

- 1) Sono soggetti a rotazione i Dirigenti apicali e sub apicali che, alla data di approvazione della sezione del presente PIAO, abbiano maturato **5 anni** ininterrotti nel medesimo incarico, da intendersi con riguardo al contenuto sostanziale dei processi/procedimenti a rischio corruzione presidiati.
- 2) In ragione dell'assoluta rilevanza e strategicità delle funzioni presidiate, la permanenza nell'incarico oltre i limiti temporali stabiliti al punto 1) può essere disposta su proposta del Direttore Generale, stante il ruolo di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento dell'attività gestionale, sentito – ove nominato – il Vice Capo di Gabinetto cui compete l'attività di indirizzo e controllo politico del Sindaco in materia di personale.
- 3) Il relativo provvedimento deve recare adeguata motivazione, con specifico riferimento all'estensione della durata richiesta prevedendo, contestualmente, l'implementazione di misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, mediante la previsione di controlli successivi rafforzati sugli atti adottati, a cura del Segretariato Generale, e la pubblicazione di dati ulteriori rispetto agli obblighi di legge vigenti
- 4) Il nuovo incarico dirigenziale dovrà essere individuato, preferibilmente, nell'ambito di una Struttura amministrativa, tecnica o territoriale differente.
- 5) La misura si applica alla prima scadenza dell'incarico in corso, in considerazione degli incarichi già svolti, ai fini del criterio temporale previsto al punto 1) e fermo restando quanto previsto in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, anche con riferimento all'istituto dell'interpello.

Personale incaricato di Elevata Qualificazione

(Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – ex Cat. D)

- 1) È soggetto a rotazione, il personale incaricato di Elevata Qualificazione che, alla data di pubblicazione del relativo bando di partecipazione alla procedura, ha maturato due incarichi consecutivi o comunque **5 anni ininterrotti** nel medesimo incarico all'interno della medesima Struttura in coerenza con quanto definito nel vigente Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione¹, elevabili a **7 anni** in caso di proroga dei predetti incarichi;
- 2) Il limite temporale di cui al punto 1) si applica **prioritariamente** ai Funzionari incaricati di E.Q. che abbiano gestito o coordinato processi ponderati a rischio "Alto/Critico" alla data di pubblicazione del relativo bando di partecipazione alla procedura.
- 3) **Indipendentemente dal grado di rischio attribuito**, i limiti di cui al punto 1) trovano applicazione anche con riferimento alle posizioni caratterizzate da una particolare esposizione a pressioni ambientali e/o esterne, in ragione del contesto territoriale di riferimento e/o dell'elevato livello di interazione con l'esterno o con l'utenza. Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività afferenti alla contrattualistica pubblica, al rilascio di autorizzazioni e concessioni amministrative, alla gestione di procedure finalizzate all'attribuzione di sovvenzioni, contributi, sussidi e altri vantaggi economici di qualunque genere, nonché, più in generale, le funzioni che comportano un rapporto diretto e continuativo con l'utenza esterna².

¹ Del. G.C. 285/2023 - art. 19, co. 1, lett. a)

² Per quanto riguarda il personale impegnato in ambito socio-educativo, si rimanda ai criteri generali.

- 4) Per la maturazione del requisito temporale, correlato all'obbligo di rotazione, i Direttori debbono tenere presente il contenuto sostanziale delle attività concretamente svolte e coordinate dall'incaricato e non la mera denominazione dell'incarico o del Servizio/Ufficio di appartenenza.
- 5) In relazione alle specifiche professionalità ed all'immediata operatività richiesta dall'incarico di E.Q. a garanzia della continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ciascun Direttore, sotto la propria responsabilità, motiva puntualmente le ragioni della scelta operata in ordine alla mancata rotazione, prima del conferimento dell'incarico, declinando le misure di controllo decisionale rafforzato obbligatorie opzionate e le ulteriori misure ritenute maggiormente idonee tra quelle previste nell'Allegato 2, sentito il Direttore Generale, in considerazione del ruolo di sovrintendenza all'esercizio delle funzioni e alla gestione delle attività dell'Ente allo stesso attribuito, e – ove nominato – il Vice Capo di Gabinetto, cui compete l'attività di indirizzo e controllo politico del Sindaco in materia di personale.
- 6) Le motivazioni della scelta dovranno essere comunicate al RPCT entro 15 gg dalla conclusione del termine di presentazione delle candidature o, comunque, prima dell'inizio dei colloqui previsti dal bando, accompagnate da un'informativa contenente l'individuazione puntuale delle misure di prevenzione da adottare.

Personale appartenente all'Area dei Funzionari

(Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione - ex Cat. D)

- 1) Il personale che, alla data di approvazione della sezione del PIAO, abbia maturato almeno **7 anni ininterrotti** nel medesimo incarico di responsabilità è soggetto a rotazione, prevalentemente, nell'ambito della Struttura ove presta servizio.
- 2) Il limite temporale previsto al punto 1) si applica **prioritariamente** al personale di categoria D che abbia presidiato/coordinato/gestito procedimenti o processi valutati a rischio "Alto/Critico", secondo la mappatura vigente e/o che, comunque, **a prescindere dal grado di rischio del processo/procedimento**, per tipologia di attività svolta e incarichi conferiti, risulti maggiormente esposto a pressioni esterne. A titolo esemplificativo: gestione di contratti pubblici, autorizzazioni / concessioni o procedure con una forte interazione con l'esterno e/o con l'utenza.¹
- 3) Il criterio da utilizzare per l'accertamento del presupposto temporale è di natura sostanziale ed il parametro di riferimento è rappresentato dall'attività amministrativa concretamente svolta.
- 4) A garanzia della continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ciascun Direttore, sotto la propria responsabilità, **motiva puntualmente** le ragioni della scelta operata in ordine alla mancata rotazione, **declinando le misure di controllo decisionale rafforzato obbligatorie opzionate e le ulteriori misure** ritenute maggiormente idonee tra quelle previste nell'Allegato 2.

Area degli Istruttori e degli Operatori Esperti

(ex Personale di Categoria B e C)

- 1) Il personale che alla data di approvazione della sezione del PIAO, abbia maturato **9 anni ininterrotti** nell'ambito di Uffici o Servizi ricompresi nelle aree a rischio corruzione di cui al vigente Catalogo e sia assegnato a procedimenti o processi valutati **a rischio "Alto/Critico"**, secondo la mappatura vigente è soggetto a rotazione, prevalentemente, nell'ambito della Struttura ove presta servizio.
- 2) Il criterio da utilizzare per l'accertamento del presupposto temporale è di natura sostanziale ed il parametro di riferimento è rappresentato dall'attività amministrativa concretamente svolta.
- 3) Nei settori maggiormente esposti a pressioni esterne, la rotazione può essere disposta dal Direttore anche prima del periodo di permanenza ininterrotta di cui al punto 1).
- 4) A garanzia della continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ciascun Direttore, sotto la propria responsabilità, **motiva puntualmente** le ragioni della scelta operata in ordine alla mancata rotazione, **declinando le misure di controllo decisionale rafforzato obbligatorie opzionate e le ulteriori misure** ritenute maggiormente idonee, tra quelle previste nell'Allegato 2.

¹ Per quanto riguarda il personale impegnato in ambito socio-educativo, si rimanda ai criteri generali.

Rotazione nell'ambito del Corpo di Polizia Locale

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

MISURA DELLA ROTAZIONE ORDINARIA: Tabella di sintesi			
Area del Personale	Tempistiche	Criteri e Priorità	Proroga e Derghe
Dirigenti (Apicali e sub-apicali)	5 anni ininterrotti nel medesimo incarico	Rotazione preferibilmente verso strutture amministrative, tecniche o territoriali differenti	Permanenza oltre il quinquennio su proposta del DG e "sentito" VCG con motivazione, controlli e trasparenza rafforzati
Elevate Qualificazioni (EQ)	5 anni (o 2 incarichi consecutivi). Elevabili a 7 anni in caso di proroga	Priorità per processi a rischio Alto/Critico ; Priorità per incarichi a forte esposizione a pressioni ambientali e/o esterne	Permanenza per specifica professionalità o per garantire operatività, con motivazione del Direttore e misure di controllo decisionale rafforzato + ulteriori misure , sentito il DG e il VGC.
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	7 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità	Priorità per rischio Alto/Critico o esposizione a pressioni esterne . Rotazione prevalentemente interna alla Struttura	Motivazione puntuale del Direttore per mancata rotazione + adozione obbligatoria di misure di controllo decisionale rafforzato + ulteriori misure
Istruttori e Operatori Esperti (ex Cat. B e C)	9 anni ininterrotti (stessa attività amministrativa concretamente svolta)	Solo se assegnati a processi e procedimenti a rischio Alto/Critico . Rotazione prevalentemente interna alla Struttura	Motivazione puntuale del Direttore per mancata rotazione + adozione obbligatoria di misure di controllo decisionale rafforzato + ulteriori misure . Possibile rotazione anticipata (prima dei 9 anni) su decisione del Direttore in settori maggiormente esposti a pressioni esterne.
Ambito Socio-Educativo	Si applicano i parametri generali relativi all'Area del personale di appartenenza	Solo per processi e procedimenti a rischio Alto	Criteri generali e criteri specifici + Derga specifica per procedimenti a rischio medio/basso per preservare il legame fiduciario e la qualità dei servizi alla persona
Corpo Polizia Locale	Si applicano i parametri generali relativi all'Area del personale di appartenenza	Criteri generali + Eventuali criteri specifici e integrativi adottati dal Comandante del Corpo	Prevvia condivisione dei criteri con il RPCT

Misure di controllo decisionale rafforzato alternative alla rotazione ordinaria

Laddove la misura della rotazione ordinaria non sia allo stato perseguibile, ciascun Direttore individua misure di controllo decisionale rafforzato, da individuarsi **esclusivamente** tra quelle **obbligatorie**, secondo i seguenti criteri proporzionati al livello di rischio:

- almeno 6 misure per i processi/procedimenti a rischio critico (contratti pubblici);
- almeno 4 misure per i processi/procedimenti a rischio alto;
- almeno 3 misure per i processi/procedimenti a rischio medio;

- almeno 2 misure per i processi/procedimenti a rischio basso.

Costituiscono Misure alternative di controllo decisionale rafforzato **“obbligatorie”**:

- *nomina del Responsabile del procedimento diverso dal soggetto che adotta l'atto finale;*
- *avocazione dirigenziale nella responsabilità dei procedimenti;*
- *doppia sottoscrizione degli atti;*
- *adeguata e rafforzata motivazione degli atti e dei provvedimenti;*
- *adozione di specifici criteri per la suddivisione delle pratiche e/o l'assegnazione "a rotazione" delle pratiche;*
- *suddivisione delle funzioni;*
- *periodica rivisitazione degli ambiti responsabilità onde evitare che i medesimi soggetti si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale e alla stessa platea di utenti /alternanza del personale assegnato;*
- *informatizzazione delle procedure e/o-standardizzazione dei processi;*
- *condivisione dei processi lavorativi e/o fasi procedurali;*
- *adozione check list procedurali;*
- *controlli a campione sull'attività amministrativa da parte della Direzione;*
- *intensificazione di attività ispettive all'interno della Struttura.*

Il Referente di Struttura relaziona al RPCT, nell'ambito delle attività correlate al Piano di rotazione annuale, l'applicazione delle misure alternative di controllo decisionale rafforzato adottate e le eventuali criticità riscontrate.

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

Programmazione, monitoraggio e rendicontazione della misura della rotazione e delle misure di controllo decisionale rafforzato

La rotazione del personale deve essere attuata dai Dirigenti nell'ambito di un'adeguata programmazione, da aggiornare annualmente, tenendo conto di quanto stabilito nella presente sezione del PIAO.

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

Sulla base dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti, e successivamente all'adozione del PIAO, ciascun Direttore/Referente formula al RPCT una proposta di rotazione del personale sulla base delle tempistiche stabilite dal cronoprogramma delle attività in materia di prevenzione della corruzione (Allegato 4).

La proposta di rotazione, anche per il 2026, deve evidenziare il personale da sottoporre a rotazione oppure, laddove la misura non possa trovare applicazione (in tutto o in parte), l'attuazione di misure alternative da individuare tra quelle specificamente previste e denominate di “Controllo decisionale rafforzato”.

Secondo le tempistiche previste dal Cronoprogramma delle attività, i Referenti rendicontano al RPCT lo stato di attuazione della misura della rotazione e delle misure alternative attraverso la relazione annuale calendarizzata all'interno dell'Allegato 4) motivando gli eventuali scostamenti tra quanto previsto in sede di proposta di rotazione e quanto effettivamente realizzato.

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

Rotazione Straordinaria

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

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

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

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

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

Con riguardo all'ambito oggettivo di applicazione, tale istituto deve trovare attuazione sin dal momento di iscrizione nel registro delle notizie di reato (ex art. 335 c.p.p.).

Trattandosi di un momento del procedimento penale che non riveste evidenza pubblica, la conoscenza dell'avvio dello stesso può avvenire in qualsiasi modo (es. *notizie provenienti dai media*) ma principalmente su comunicazione del dipendente interessato che, come previsto dal Codice di Comportamento, è tenuto a renderne immediata comunicazione in forma scritta al Direttore apicale della propria Struttura.

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

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

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

Qualora la presunta condotta corruttiva sia ascrivibile a un dirigente, la rotazione straordinaria è disposta dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane d'intesa con il Direttore Generale, ove nominato.

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

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

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

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

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

MISURA	ROTAZIONE STRAORDINARIA
DESCRIZIONE	Misura di natura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare, applicabile ai sensi dell'art. 16 comma 1, lett. I-quater del D.lgs.165/2001 e delle linee guida A.N.AC. in caso di: • notizia di reato e/o indagini preliminari e/o provvedimenti conseguenti l'avvio di procedimenti penali relativi a fatti di corruzione • procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari La rotazione è obbligatoria per i seguenti illeciti penali: • Art. 317 c.p. Concussione • Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione • Art. 319 c.p. Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio • Art. 319 bis c.p. Circostanze aggravanti • Art. 319 ter c.p. Corruzione in atto giudiziari • Art. 319 quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità • Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio • Art. 321 c.p. Pene per il corruttore • Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione • Art. 322 bis c.p. • Art. 346 bis c.p. Traffico di influenze illecite • Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti • Art. 353 bis c.p. Turbata libertà dei procedimenti di scelta del contraente La rotazione è facoltativa nelle seguenti ipotesi: • Art. 314 c.p. Peculato • Art. 314 bis Indebita destinazione di denaro o cose mobili • Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui • Art. 316 bis c.p. Malversazione ai danni dello Stato • Art. 316 ter Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato • Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni e scoperte conosciute per ragioni d'ufficio • Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio • Art. 328 c.p. Rifiuto d'atti d'ufficio omissione • Art. 329 c.p. Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da militare o da agente della forza pubblica • Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità • Art. 334 c.p. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dalla autorità amministrativa • Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose a sequestro
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente (dirigente e non dirigente)
OBIETTIVO MISURA	Intervenire tempestivamente nell'area ove si sono verificate condotte di natura corruttiva anche a tutela dell'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.
MODALITÀ ATTUATIVE	In seguito alla notizia di avvio di procedimento penale il Referente deve, con immediatezza, aprire un procedimento volto alla valutazione della "condotta di natura corruttiva" attribuita al dipendente, anche con possibilità di contraddittorio. Il procedimento si conclude con l'adozione di specifico provvedimento motivato, con indicazione dell'ufficio di destinazione e la durata della misura cautelativa. Qualora si ritenga di mantenere il dipendente nella sua posizione oppure si ritenga di dar luogo alla cd. rotazione straordinaria, il relativo provvedimento deve precisare gli elementi e le circostanze posti alla base di tale decisione.

Conflitti di interessi

La gestione dei conflitti di interessi rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione, finalizzata a garantire che l'attività amministrativa sia svolta con assoluta imparzialità e che ogni decisione sia orientata esclusivamente al perseguimento dell'interesse pubblico, in linea con i principi di buon andamento e imparzialità sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Il conflitto d'interessi si configura ogniqualvolta l'interesse secondario di un soggetto rischi di interferire con l'interesse primario dell'Amministrazione presso cui lo stesso opera. Tale situazione sussiste anche in presenza di un conflitto meramente potenziale, laddove decisioni che richiedono limpidezza di giudizio siano adottate da un soggetto portatore di interessi privati in contrasto con il preminente interesse pubblico.

Per interesse privato s'intende non solo il vantaggio di natura finanziaria o economica, ma anche quello derivante da legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Tali dinamiche assumono particolare rilevanza per i responsabili di procedimento, i titolari di uffici e tutti i dipendenti chiamati a esprimere pareri tecnici, redigere atti endo-procedimentali o adottare provvedimenti finali.

La disciplina si fonda sul combinato disposto dell'art. 6-*bis* della l. 241/1990 e dell'art. 7 del dPR 62/2013, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 integrandosi con diverse disposizioni settoriali volte a mitigare il rischio corruttivo.

Le principali fattispecie oggetto di vigilanza includono:

- **Obbligo di astensione:** il dovere di astensione in caso di conflitto, come previsto dalle norme generali e dai Codici di Comportamento (art. 6 *bis* l. 241/1990, d.lgs. 165/2001, d.P.R. 62/2013 e s.m.i., D.G.C. 292/2024);
- **Incarichi e Incompatibilità:** la disciplina rigorosa sul conferimento di incarichi extra-istituzionali, incarichi esterni o incarichi specifici (ex artt. 7, 35-*bis* e 53 del d.lgs. 165/2001) e il regime di inconfiribilità/incompatibilità disciplinato dal d.lgs. 39/2013;
- **Divieto di *pantouflage*:** l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art. 16-*ter* del d.lgs. 165/2001);
- **Settore Contratti Pubblici:** la specifica disciplina sui conflitti di interesse negli appalti pubblici, oggi regolata dall'art. 16 del d.lgs. 36/2023.

Al fine di garantire la tracciabilità e la trasparenza dei processi, l'Amministrazione è tenuta a conservare agli atti tutta la documentazione relativa all'accertamento delle fattispecie: segnalazioni di conflitto, valutazioni adottate in merito, verbali di astensione e dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto da presentarsi secondo quanto previsto dalla legge e dai Codici di comportamento.

I Dirigenti, nell'ambito della propria attività gestionale, hanno l'obbligo di attestare nelle Determinazioni Dirigenziali e negli Ordini di Servizio l'avvenuto accertamento dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse.

Le attività di verifica e le relative tempistiche, sono stabilite nel Cronoprogramma delle attività (Allegato 4) e sono supportate dalle tavole riepilogative che definiscono, per ogni singola fattispecie, gli elementi caratterizzanti e i criteri di monitoraggio da parte del RPCT.

CONFLITTI D'INTERESSI	
DESCRIZIONE	La sussistenza di conflitto d'interessi, anche potenziale, è la situazione che si presenta quando un interesse particolare interferisce o potrebbe interferire, con l'interesse dell'Amministrazione che il dipendente è tenuto a perseguire in via esclusiva.
AMBITO SOGGETTIVO	Conflitti di interessi a carico: ➤ del responsabile del procedimento; ➤ dei titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche e atti endo-procedimentali; ➤ dei soggetti deputati all'adozione del provvedimento finale; ➤ di tutto il personale dipendente, come previsto dal Codice di comportamento.
OBIETTIVO MISURA	Promuovere la corretta individuazione e l'efficace gestione dei conflitti d'interessi, nella loro accezione più ampia, a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa ed al fine di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi o illeciti scambi di favori volti a conseguire vantaggi in maniera illecita.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Acquisizione e verifica delle dichiarazioni obbligatorie; ➤ Valutazione e decisione sui motivi dell'astensione, nei casi di segnalazione di conflitto di interesse da parte dei dipendenti.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	
DESCRIZIONE	L'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 disciplina i casi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni: ➤ incompatibilità assoluta: gli incarichi (retribuiti o gratuiti) che presentano i caratteri della abitudine e professionalità o che possono dar luogo a conflitti di interessi, ovvero interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente, in relazione al tempo, alla durata e all'impegno richiestogli, sono vietati (deroga per dipendenti pubblici che hanno optato per il <i>part-time</i> con prestazione lavorativa non superiore al 50%). In generale il dipendente pubblico non può esercitare il commercio, l'industria, le professioni, assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato; ➤ incompatibilità relativa: le attività occasionali, saltuarie, compatibili con l'orario e la funzione istituzionale dell'amministrazione di appartenenza, sono soggette a preventiva autorizzazione; ➤ incarichi, tassativamente elencati dal comma 6, dell'art. in commento che non necessitano di autorizzazione e di comunicazione; ➤ incarichi, a titolo gratuito, non rientranti nell'elenco di cui al comma 6 dell'art. in commento, per i quali è necessaria la sola comunicazione.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutto il personale dipendente
OBIETTIVO MISURA	Garantire il buon andamento dell'azione amministrativa attraverso l'esclusività del pubblico dipendente, scoraggiando lo svolgimento di attività che lo impegnino eccessivamente a danno dei doveri d'ufficio ovvero di attività che possano interferire con i compiti istituzionali o determinare un conflitto d'interessi.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Valutazione della Struttura che autorizza l'attività extraistituzionale (o ne riceve la comunicazione per casi previsti) circa l'insussistenza di situazioni di incompatibilità anche solo potenziali, di conflitti di interessi tra Roma Capitale e l'ulteriore attività da svolgere. ➤ Verifica, a campione, attraverso il riscontro delle corrispondenze emerse dalla piattaforma "<i>antipantouflage</i>".

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

INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI SPECIFICI	
DESCRIZIONE	L'art. 35-<i>bis</i> del d.lgs. 165/2001 prevede delle inconferibilità specifiche nei confronti di coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale. È fatto esplicito divieto, per tali soggetti, di: ➤ far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; ➤ essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati; ➤ far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
AMBITO SOGGETTIVO	La disposizione si applica in occasione del conferimento di incarichi a dipendenti, anche di livello non dirigenziale.
OBIETTIVO MISURA	La fattispecie mira a prevenire il discredito che potrebbe derivare all'Amministrazione dall'affidamento di particolari incarichi a dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Conferimento dell'incarico all'esito positivo della verifica da parte del soggetto conferente.

INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ	
DESCRIZIONE	Il d.lgs.39/2013 ha introdotto, quale misura generale di prevenzione dei conflitti di interessi, la disciplina dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi dirigenziali nelle PP.AA. Per inconferibilità si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi dirigenziali a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (cfr. box precedente), a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico. Per incompatibilità si intende l'impossibilità di svolgere contemporaneamente, e quindi il conseguente obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico dirigenziale, di scegliere, a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione oppure lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. Con la delibera n. 464 del 2025, l'ANAC ha rivisitato l'impianto interpretativo in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nella P.A., attenuando l'automatismo dei divieti e valorizzando la valutazione del caso concreto, nonché il ruolo dei presidi organizzativi interni nella prevenzione e gestione dei conflitti di interessi, in relazione alle principali novità normative intervenute: • Inserimento, da parte della legge 5 marzo 2024, n. 21, del divieto di conferire incarichi a chi proviene da enti privati regolati o finanziati dall'ente conferente (art 4 d.lgs. 39/2013); • riduzione del periodo di raffreddamento ad 1 anno in luogo dei 2 previsti dalla disciplina previgente; • esclusione dell'inconferibilità al ricorrere di alcuni presupposti: l'incarico, la carica o attività professionale deve avere carattere occasionale e non esecutivo o di controllo (art. 4, nuovo comma 1-<i>bis</i>). Laddove è possibile escludere l'inconferibilità per i motivi sopra indicati, è richiesta adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti d'interessi; • abrogazione, da parte della legge 8 agosto 2025, n. 122, dell'art. 7 del d.lgs. 39/2013 che prevedeva l'inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale; • nuove cause di esclusioni dalle incompatibilità per i dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che conferisce l'incarico (art. 12 comma 4-<i>bis</i> introdotto dal decreto-legge n. 25/2025).
AMBITO SOGGETTIVO	➤ Personale dirigenziale interno ed esterno, ruoli amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, cariche in enti privati regolati o finanziati, componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013; ➤ Dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (art. 35-<i>bis</i> d.lgs n. 165/2001);
OBIETTIVO MISURA	Garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, il rispetto dei requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali nonché prevenire eventuali situazioni di incompatibilità che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. La misura mira ad evitare che l'agire amministrativo venga pregiudicato a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti con riguardo ai reati contro la P.A.
MODALITÀ ATTUATIVE	Acquisizione e verifica delle dichiarazioni dei Dirigenti sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità prima del conferimento dell'incarico, da parte del competente Dipartimento.

DIVIETO DI PANTOUFLAGE	
DESCRIZIONE	La normativa sul <i>pantouflage</i> (o <i>revolving doors</i>) di cui all'art. 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, dispone il divieto per i dipendenti di svolgere - nei successivi 3 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro - attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali esercitati per conto dell'Amministrazione nell'ultimo triennio. Per soggetti privati si intendono tutti destinatari dell'attività della P.A. (enti pubblici e privati) escluse le società <i>in house</i> (Cfr. PNA 2022 - Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023). Con il parere del 22/12/2025 (fasc. n. 5442/2025), l'Autorità Nazionale Anticorruzione è nuovamente intervenuta sull'ambito di applicazione del divieto di <i>pantouflage</i>, ribadendo che l'operatività del divieto è subordinata all'effettivo esercizio, in termini concreti e sostanziali, di poteri autoritativi o negoziali nei confronti del soggetto privato destinatario dell'attività amministrativa. Ne consegue che non ogni attività svolta dal dipendente pubblico, ancorché connotata da profili pubblicistici, è di per sé sufficiente a integrare il presupposto applicativo della misura interdittiva. Tale impostazione consente di affrontare il rischio delle <i>revolving doors</i> in una prospettiva autenticamente preventiva con rispetto dei criteri di proporzionalità e sostenibilità.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutti i dipendenti che esercitano poteri autoritativi o negoziali presso l'Amministrazione sia a tempo indeterminato che determinato, cessati dal servizio nell'ultimo triennio, compresi i soggetti titolari di incarichi di cui all'art. 21 d.lgs. n. 39/2013.
OBIETTIVO MISURA	Prevenire l'esercizio scorretto dell'attività istituzionale a garanzia dell'imparzialità dell'azione amministrativa scoraggiando comportamenti impropri del dipendente che, approfittando della propria posizione all'interno dell'Amministrazione, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità lavorative successive alla cessazione dal servizio.
MODALITÀ ATTUATIVE	Tutte le Strutture ➤ Inseriscono nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; ➤ Acquisiscono le dichiarazioni dell'operatore economico di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex-dipendenti pubblici; ➤ Inseriscono nella piattaforma dedicata, i nominativi dei dipendenti trasmessi dai soggetti esterni per i successivi controlli <i>antipantouflage</i>. Il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ➤ Inserisce apposite clausole negli atti di assunzione del personale (anche a tempo determinato) che prevedono il divieto di <i>pantouflage</i>; ➤ Acquisisce, alla cessazione dal servizio, le autodichiarazioni dei dipendenti di conoscenza e rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>; ➤ Effettua i relativi controlli, mediante piattaforma dedicata, attraverso l'incrocio dei nominativi comunicati dai soggetti esterni, destinatari dell'azione amministrativa dell'Ente ed il personale capitolino cessato dal servizio nel precedente triennio, segnalando alle Strutture e al RPCT le corrispondenze emerse.

CONFLITTO DI INTERESSI NEI PUBBLICI APPALTI	
DESCRIZIONE	Ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 36/2023 recante il Codice dei contratti pubblici si verifica conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come minaccia concreta ed affettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione. Con il PNA 2025, l'ANAC ha fornito ulteriori chiarimenti prevedendo un'articolata esemplificazione delle principali criticità riscontrabili e delle correlate misure di gestione del rischio. Con specifico riferimento ai "conflitti di interessi in materia di contratti pubblici", il Piano chiarisce l'ambito applicativo della fattispecie, sia sotto il profilo soggettivo sia oggettivo, e fornisce indicazioni in merito alla dichiarazione di insussistenza del conflitto di interessi, anche con riferimento alla singola procedura di affidamento. L'Autorità raccomanda l'utilizzo di un apposito modello di dichiarazione che consenta di evidenziare in modo trasparente le possibili circostanze rilevanti, quali lo svolgimento di attività professionali o lavorative pregresse, la sussistenza di interessi finanziari, l'esistenza di rapporti o relazioni personali, nonché ogni altro elemento potenzialmente idoneo a determinare un conflitto di interessi.
AMBITO SOGGETTIVO	Tutti i dipendenti coinvolti in ogni fase procedimentale degli affidamenti nonché coloro che sulla base di un valido titolo giudico, legislativo o contrattuale siano in grado di impegnare l'Amministrazione verso l'esterno.
OBIETTIVO MISURA	Contrastare la corruzione, individuando, prevenendo e risolvendo ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione e nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, onde evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire parità di trattamento a tutti gli operatori economici.
MODALITÀ ATTUATIVE	➤ Acquisizione delle relative dichiarazioni; ➤ Valutazione della concretezza dei conflitti eventualmente segnalati; ➤ Verifica dell'obbligo di astensione per i casi previsti.

Formazione

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

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

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

Nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, organizza eventi formativi anche sulla base delle indicazioni e delle priorità segnalate dal RCPT.

Ad integrazione della formazione ordinaria, oggetto di pianificazione, sono previste anche per il 2026, da parte del personale della Direzione Controlli di legittimità e regolarità amministrativa, trasparenza e anticorruzione, attività formative/informative nelle materie della Trasparenza e dell'Anticorruzione con incontri, pubblicazione di circolari, linee guida e/o FAQ nell'intranet SPAZIO COMUNE finalizzate a condividere problematiche ricorrenti nella concreta interpretazione e/o attuazione delle misure di trasparenza ed anticorruzione.

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

Le Call Conference saranno organizzate su richiesta delle singole Strutture ed avranno ad oggetto specifici argomenti e criticità operative, quotidianamente affrontate nel corso delle attività lavorative.

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

Gli incontri saranno tenuti dal personale della predetta Direzione e si svolgeranno su piattaforma *Microsoft Teams*, ovvero in presenza, dietro specifico invito del Direttore della suddetta Direzione.

All'attività formativa permanente, si affianca la quotidiana attività di supporto ai dipendenti attraverso le caselle di posta elettronica interna utilizzate per il rilascio di pareri, chiarimenti o informazioni connessi alle materie presiedute dalla Direzione Controlli di legittimità e regolarità amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione.

Codice di comportamento

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

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

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

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

Con il dPR 62/2013, è stato approvato il Codice di comportamento nazionale che rafforza l'effettività dei precetti costituzionali nell'ambito dell'azione amministrativa, introducendo disposizioni specifiche sulle modalità a cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta. Roma Capitale, con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 429/2013, ha adottato e definito un proprio Codice di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale dell'Ente, dei suoi procedimenti e processi decisionali.

A seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate dal [dPR 81/2023 al Codice di Comportamento Nazionale](#), si è proceduto ad elaborare un testo aggiornato del Codice di Comportamento dell'Ente approvato dalla Giunta Capitolina con deliberazione n. 292 dell'8 agosto 2024.

Tra le principali novità che compaiono nel nuovo dPR si evidenziano:

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

Vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del Codice di comportamento

La vigilanza sull'applicazione del Codice spetta ai Dirigenti di ciascuna Struttura ed il mancato controllo è censurabile dal punto di vista disciplinare.

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

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

La responsabilità del monitoraggio sull'attuazione del Codice è posta in capo al RPCT, in raccordo con l'UPD, il quale provvede secondo le tempistiche e le modalità descritte nell'allegato "Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi" (All. 4) alla trasmissione annuale delle violazioni di natura penale e disciplinare.

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

Antiriciclaggio

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

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

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

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

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

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

In tal senso, qualsiasi soggetto esterno che partecipi ad una gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi o che sia destinatario di autorizzazioni, concessioni, finanziamenti, contributi ovvero vantaggi economici di qualsiasi genere, è tenuto a dichiarare il proprio titolare effettivo.

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

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

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

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

Dal punto di vista operativo anche nel corrente anno, salvo aggiornamenti, si conferma la validità delle "Linee guida sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti operazioni sospette in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio dei proventi delle attività criminose e di finanziamento del terrorismo" adottate con l'Allegato 9) del PTPC 2021/2023.

Le check-list di autocontrollo, precedentemente diversificate per ambiti di competenza, per semplicità e per economicità di consultazione e redazione sono state accorpate in un'unica check list.

La compilazione della check list, in un sistema "bottom-up" (responsabile del procedimento, referente/sub referente antiriciclaggio, Direttore di Struttura), consentirà di individuare situazioni che meritano di essere attenzionate per poi diventare oggetto, previa valutazione, di segnalazione al Gestore.

I Dirigenti dovranno inserire nei provvedimenti finali il richiamo alle verifiche antiriciclaggio effettuate, attraverso l'apposizione della seguente formula: "Si dichiara di aver effettuato gli opportuni controlli e verifiche in tema di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo"

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

- **I livello** - in capo al Direttore di Struttura, per il monitoraggio del corretto svolgimento delle verifiche antiriciclaggio nell'attività gestionale di competenza;
- **II livello** - in capo al Gestore delle Segnalazioni.

Tale ultimo controllo è svolto in collaborazione con il Servizio Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa del Segretariato Generale.

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

In considerazione della rilevanza dell'attività negoziale dell'Ente, assumono prioritaria importanza le misure di prevenzione della corruzione specificamente previste in materia di contratti pubblici, soprattutto alla luce degli adempimenti volti alla puntuale attuazione degli obiettivi del PNRR¹.

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

Anche il PNA 2025 dedica uno specifico approfondimento alla materia dei contratti pubblici, alla luce delle prime applicazioni del d.lgs. n. 36/2023 e delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 209/2024, con l'obiettivo di individuare nuovi fattori di rischio corruttivo, rafforzare i presidi di prevenzione lungo l'intero ciclo di vita del contratto pubblico.

Il Piano evidenzia, tra gli altri:

- il ruolo centrale della **digitalizzazione delle procedure di affidamento**, con particolare riferimento all'utilizzo obbligatorio delle **piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD)** e alla piena integrazione con la **Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP)**, quale strumento volto ad

¹ Si rimanda al § 2.3.7) Trasparenza

assicurare tracciabilità, interoperabilità dei dati e trasparenza delle procedure;

- l'importanza del corretto utilizzo del **Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE)** quale strumento per la verifica dei requisiti di partecipazione degli operatori economici e per la standardizzazione dei controlli nelle procedure di gara;
- la **gestione dei conflitti di interesse** nelle procedure di affidamento, con riferimento ai soggetti coinvolti nel processo decisionale (RUP, componenti delle commissioni giudicatrici e altri funzionari), per i quali devono essere previste adeguate misure di dichiarazione, verifica e gestione delle situazioni di potenziale incompatibilità;
- i rischi connessi alla **programmazione degli acquisti** e alle forme di **centralizzazione e aggregazione delle committenze**, nonché agli **affidamenti su delega da parte di stazioni appaltanti non qualificate**, raccomandando una chiara definizione delle responsabilità tra amministrazioni coinvolte;
- l'attenzione da porre alla **fase di esecuzione del contratto**, nella quale possono emergere criticità connesse alla gestione delle varianti, delle proroghe, delle modifiche contrattuali e ai controlli sull'effettiva esecuzione delle prestazioni.

Pertanto, Roma Capitale, tenuto conto dell'attenzione già dedicata alla mappatura dell'area di rischio relativa ai contratti pubblici, sviluppata anche grazie all'esperienza e al contributo del Dipartimento Centrale Appalti – che ha consentito l'individuazione dei principali eventi rischiosi e la definizione di un elenco di misure di prevenzione applicabili, riportato nell'Allegato 3 alla presente Sezione – intende procedere alla verifica dell'attualità degli eventi già mappati, nonché alla loro eventuale revisione e integrazione alla luce delle indicazioni e delle novità introdotte dal PNA 2025.

A tal fine, il RPCT intende continuare ad avvalersi delle competenze del citato Dipartimento, mediante la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, cui prenderà parte anche personale appartenente alla Direzione a supporto del RPCT onde assicurare il su citato aggiornamento.

Si richiama, per una panoramica ampia degli indicatori di rischio, il progetto ANAC “*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*” <https://www.anticorruzione.it/misura-la-corruzione>.

Tale strumento fornisce elementi informativi, costantemente aggiornati, sugli indicatori di rischio costituendo un'utile leva a vantaggio del contrasto alla corruzione.

Conflitti di interesse nei contratti pubblici

Tra le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito delle procedure di affidamento di contratti pubblici, particolare rilievo assume la gestione dei conflitti di interesse (art. 16 d.lgs. 36/2023) al fine di garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa e la correttezza delle procedure di selezione degli operatori economici

In conformità al d.lgs. n. 36/2023 e alle indicazioni del PNA 2025, è prevista la preventiva acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi da parte dei soggetti coinvolti nel ciclo di vita del contratto (RUP, componenti delle commissioni di gara e altri soggetti con funzioni decisionali o istruttorie), nonché l'attivazione di verifiche e misure organizzative idonee a gestire eventuali situazioni rilevate, anche mediante l'astensione o la sostituzione del soggetto interessato.

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

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

Dichiarazione dell/i titolare/i o dell/i legale/i rappresentante/i o di altra/e persona/e munita/e di specifici poteri di firma, di essere/non essere a diretta conoscenza della sussistenza di relazioni di parentela e/o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione Capitolina, che per competenza ed attività effettivamente espletata hanno preso

parte alla definizione della documentazione di gara ed allo svolgimento della medesima e a coloro che – dipendenti dell'Amministrazione Capitolina o delle municipalità interessate – saranno coinvolti nell'aggiudicazione, esecuzione e verifica delle prestazioni contrattuali;

b) acquisizione, all'atto dell'aggiudicazione, dell'elenco dei dipendenti del soggetto privato ai fini dell'*antipantouflage* e delle ulteriori verifiche in materia di conflitti d'interesse;

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

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

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

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

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

Patto di Integrità

Roma Capitale, gli enti appartenenti al Gruppo Roma Capitale e gli organismi partecipati adottano il **Patto di integrità** quale strumento di prevenzione della corruzione nelle procedure di affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012.

Il Patto di integrità costituisce parte integrante della documentazione di gara e dei contratti pubblici e stabilisce un sistema di obblighi reciproci tra stazione appaltante e operatori economici finalizzato a garantire il rispetto dei principi di **legalità, trasparenza, correttezza e leale concorrenza**, nonché a prevenire fenomeni di corruzione, turbative delle procedure di gara e infiltrazioni della criminalità organizzata.

In particolare, attraverso il Patto di integrità gli operatori economici si impegnano, tra l'altro, a non offrire o promettere utilità indebite, a segnalare eventuali tentativi di turbativa o pressioni illecite, a dichiarare il titolare effettivo e a comunicare tempestivamente eventuali situazioni rilevanti ai fini della legalità delle procedure, nonché a estendere analoghi obblighi ai subappaltatori e ai subcontraenti.

Nel quadro delle attività di aggiornamento della presente sottosezione, è emersa la necessità di adeguare alcune previsioni contenute nel vigente Patto di integrità, alla luce dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di prevenzione delle infiltrazioni mafiose che ha individuato ulteriori attività cd "sensibili", di cui all'art. 1, comma 53, lett. i *bis*, *ter* e *quater*, della l. 190/2012, non presenti nel Protocollo d'intesa tra Prefettura U.T.G. di Roma e Roma Capitale del 21 luglio 2011.

Rispetto a tali attività cd "sensibili" è previsto l'obbligo, per gli operatori economici che le svolgono, dell'iscrizione nelle **white list** istituite presso ogni Prefettura. La mancata iscrizione comporta l'esclusione dalla procedura di gara, anche qualora tale requisito non sia espressamente richiamato negli atti di gara¹.

Per tali motivi, atteso che le attuali tutele antimafia sono garantite direttamente dal Codice dei Contratti Pubblici e dalle normative vigenti, il predetto Protocollo d'intesa deve ormai considerarsi superato. Ciò

¹ Consiglio di Stato, Sez. V, 26 giugno 2024, n. 5628: Conferma che l'obbligo di iscrizione configura una "speciale causa di esclusione" che opera anche in assenza di specifica menzione nella *lex specialis*; Consiglio di Stato, Sez. III, 30 settembre 2022, n. 8432: Ribadisce la natura di requisito di ordine generale dell'iscrizione, non contrastante con il principio di tassatività delle cause di esclusione; TAR Piemonte, Sentenza 2024: L'iscrizione è considerata requisito obbligatorio ed eterointegrabile nella documentazione di gara.

comporta l'espunzione dal Patto di Integrità del punto 3.2 dell'art. 2 e l'eliminazione di ogni riferimento al Protocollo di intesa dagli atti di gara di Roma Capitale, delle Società partecipate di Roma Capitale e *dei soggetti che assumono la veste di Stazione Appaltante in forza di rapporti convenzionali* (cfr. art. 7 del Protocollo d'intesa).

Il modello vigente è riportato nell'Allegato 5) della presente sezione del PIAO.

Whistleblowing

L'istituto del whistleblowing, considerato una delle misure centrali per la prevenzione e il contrasto di fenomeni corruttivi, è disciplinato nel [decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#) e oggetto di approfondimenti nelle linee guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

La finalità del legislatore è stata quella di favorire, attraverso l'elaborazione di un sistema di tutele rafforzato, preordinato ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da potenziali atti ritorsivi, l'emersione di fatti e comportamenti *contra jus*, dei quali lo stesso sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di appartenenza.

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

A fine di garantire maggiore efficacia nell'applicazione delle norme l'ANAC, con la più recente delibera n. 478 del 26.11.2025, ha approvato nuove linee guida recanti indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, per garantire un'applicazione uniforme della normativa sul *whistleblowing*.

Con successiva delibera n. 479/2025, l'Autorità ha modificato e integrato le Linee guida relative alla presentazione e gestione delle segnalazioni *esterne*, nel cui ambito si evidenzia l'indicazione in ordine all'uso della posta elettronica (ordinaria o certificata) per inoltrare le segnalazioni, definito "non adeguato a garantire la riservatezza del segnalante", se non accompagnato da misure specifiche a tutela della stessa.

Pertanto, nel ribadire l'opportunità del ricorso al canale interno (piattaforma *GlobaLeaks*), l'utilizzo della posta elettronica deve considerarsi come residuale rispetto alle soluzioni informatizzate.

In relazione all'ambito soggettivo di applicazione del regime di tutela delineato nel citato d.lgs. 24/2023, la qualifica di segnalante può essere rivestita anche da altri soggetti che sono legati all'Amministrazione da una relazione qualificata, in virtù di altra tipologia di rapporto giuridico (es. lavoratori autonomi, collaboratori, volontari, tirocinanti ecc.) o che prestano la propria attività presso imprese fornitrici di beni e servizi.

L'ambito di operatività del regime di protezione in caso di denuncia delle violazioni mediante i descritti canali è altresì esteso in modo da ricomprendere, oltre a coloro che effettuano le segnalazioni, anche soggetti diversi dal segnalante i quali, in ragione di rapporti "qualificati" con lo stesso, potrebbero essere colpiti da atteggiamenti ritorsivi (es. il cd. facilitatore, i colleghi di lavoro, persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado).

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

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

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

In linea con la normativa, inoltre, dopo aver definito il proprio modello di ricezione e gestione delle segnalazioni interne al fine di garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dalla violazione

dei dati personali, Roma Capitale ha redatto la valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), approvata dal Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Le tipologie di violazioni rilevanti ai fini dell'applicabilità della disciplina descritta sono tipizzate, attraverso un'elencazione tassativa delle fattispecie di illeciti e comportamenti attivi od omissivi che possono essere segnalati, divulgati o denunciati e al contempo, sono individuate espressamente talune categorie di fatti che ne sono, per loro natura, esclusi.

La segnalazione, che deve essere adeguatamente puntuale nella descrizione del fatto e delle circostanze di tempo e di luogo in cui lo stesso si è verificato, è preliminarmente oggetto di valutazione di ammissibilità e, in caso positivo, sarà avviata alla conseguente istruttoria.

Nella gestione della segnalazione il RPCT mantiene con il segnalante una costante interlocuzione, può richiedere integrazioni anche a soggetti terzi e ad altri uffici dell'Amministrazione e provvede a fornire tempestivo riscontro allo stesso, sia della ricezione della segnalazione che dell'esito dell'istruttoria nei termini *ex lege*.

Il personale preposto alla ricezione e all'istruttoria delle segnalazioni provvede ad astenersi dai relativi procedimenti e attività laddove sussistano conflitti di interesse, anche potenziali, con le parti coinvolte nella segnalazione.

Nel corso del 2024, a seguito della definitiva entrata a regime della piattaforma informatica di trasmissione delle segnalazioni, il RPCT ha adottato un atto organizzativo che regola puntualmente le modalità e le tempistiche delle diverse fasi procedurali.

2.3.5) Monitoraggio sull'attuazione delle misure

Il sistema di monitoraggio e verifica periodica rappresenta elemento fondamentale del processo di gestione del rischio, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso consentendo, in tal modo, di apportare le modifiche necessarie.

Il monitoraggio si svolge su più livelli, in cui il primo è in capo alla Struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure di prevenzione ed il secondo è in capo al RPCT:

Monitoraggi di I livello

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

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

Monitoraggi di II livello

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

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

A) Controllo sulle Autocertificazioni

Le Pubbliche Amministrazioni, nei rapporti con cittadini e imprese, sono tenute ad acquisire i dati in loro possesso in maniera diretta ovvero attraverso l'utilizzo di dichiarazioni sostitutive di certificazione

(Autocertificazioni) ex art. 46 del dPR 445/2000.

I controlli su tali autocertificazioni, oltre a rappresentare un'ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi in senso ampio, sono finalizzati ad accertarne la veridicità al fine di evitare abusi in relazione all'ottenimento di benefici di qualsiasi specie.

Tali abusi, infatti, oltre ad intaccare la credibilità dello strumento possono ripercuotersi sulla validità degli atti collegati nonché sull'efficacia dell'azione amministrativa.

Per l'anno 2026 la verifica delle autocertificazioni acquisite, ai fini di prevenzione della corruzione, dovrà essere effettuata nei limiti sottoindicati:

- per i procedimenti ricompresi nell'area di rischio "Contributi, sussidi, vantaggi economici e Area del Terzo settore" il controllo si attesterà su una percentuale **≥ al 50%**; tali controlli potranno essere effettuati anche successivamente all'erogazione del beneficio.

Le risultanze dei suddetti controlli dovranno essere comunicate al RPCT, in via riepilogativa e secondo le tempistiche indicate nell'Allegato 4: "Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi".

B) Monitoraggio dei tempi procedurali

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento può rappresentare un evento "sentinella" connesso direttamente o indirettamente ad un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa, tanto che rappresenta uno degli indicatori utilizzati dall'Amministrazione per determinare il livello di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi/procedimenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

❖ Divieto di *Pantouflage* (art 53, co. 16 ter d.lgs. 165/2001)

Con riferimento ai casi di *Pantouflage* ed alle situazioni di conflitto d'interessi con soggetti esterni, l'Ufficio preposto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, nel periodo di riferimento 1/1/2025 - 30/11/2025 ed attraverso la piattaforma dedicata, ha confrontato un totale di 296.672 nominativi di soggetti esterni forniti agli Uffici capitolini da operatori economici e da enti privati (es. Amministratori, dipendenti, collaboratori di imprese/società/cooperative) con gli elenchi del personale capitolino, sia

cessato negli ultimi tre anni (Pantouflage), sia attivo alla data di elaborazione dell'istanza, rilevando le seguenti corrispondenze:

Tipologia dipendente	Numero corrispondenze con personale cessato	Numero corrispondenze con personale attivo	Numero totale corrispondenze
Dirigenti	4	2	6
Politici	1	34	35
Formatori	0	1	1
Personale Amministrativo	75	745	820
Polizia Locale	16	220	236
Insegnanti	37	159	196
Supplenti	2080	243	2323
Praticante/Tirocinante	8	19	27
Impiegato comandato	0	6	6
Totale	2221	1449	3650

❖ **Codice di Comportamento (dPR n. 62/2013 e s.m.i./ D.G.C. n. 292/2024)**

Nel periodo di osservazione (1/1/2025 - 30/11/2025) il Servizio Procedimenti Disciplinari del D.O.R.U. ha riscontrato n. 223 segnalazioni relative alle violazioni del Codice di Comportamento Nazionale e al Codice di Comportamento dell'Ente articolate come da tabella che segue:

Segnalazioni violazioni	Procedimenti Avviati	Procedimenti Sospesi	Procedimenti Conclusi con Sanzione	Procedimenti Archiviati
223	146	36	141	166

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

In relazione alle verifiche sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità al momento del conferimento degli incarichi dirigenziali, il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha comunicato che, nel periodo di osservazione (1/1/2025 - 30/11/2025) sono stati conferiti n. 141 incarichi. Nella tabella che segue sono indicati gli esiti delle attività svolte.

Oggetto della dichiarazione	N. dichiarazioni acquisite
Insussistenza di cause di inconferibilità	137
Insussistenza di cause di incompatibilità	137
Assolvimento degli obblighi di comunicazione annuale	88
Esiti delle attività svolte	
Controlli effettuati per la verifica di condanne penali	141
Violazioni accertate	0

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

Nella tabella che segue sono riportati i dati, trasmessi dalle Strutture capitoline, relativi alla rotazione ordinaria del personale (non dirigente) dalla quale emerge il numero di dipendenti ruotati nel corso del 2025 (1109 unità) rispetto al numero di dipendenti che alla data prevista dal PIAO avevano maturato i relativi requisiti (1228 unità).

La differenza tra i due dati (1228 – 1109) restituisce il numero di dipendenti per i quali i Direttori delle Strutture Capitoline hanno applicato misure alternative alla rotazione (119 unità).

L'analisi dei dati riportati nella tabella seguente evidenzia come la misura della rotazione del personale abbia registrato un livello di attuazione particolarmente elevato tra il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (Istruttori e Funzionari), raggiungendo il 98,66% delle unità interessate.

Diversamente, maggiori difficoltà applicative si sono riscontrate presso le Strutture centrali e territoriali dell'Amministrazione, anche in considerazione delle specificità organizzative e della necessità di garantire la continuità operativa nello svolgimento delle funzioni istituzionali e nell'erogazione dei servizi alla cittadinanza.

I dati in commento devono essere letti alla luce del perimetro applicativo della misura atteso che, nell'annualità 2025, la rotazione ha interessato esclusivamente il personale assegnato a processi e procedimenti valutati a rischio "critico/alto" nell'ambito della mappatura del rischio corruttivo.

Profili professionali dipendenti	N. dipendenti che hanno maturato i requisiti al 31/12/2025	N. dipendenti ruotati
Assistenti Sociali	9	2
Geometri	0	5
Funzionari Geometra	1	0
Istruttori Amministrativi	61	38
Istruttori Economici	4	3
Istruttori Polizia Locale	769	757
Istruttori Servizi Culturali, Turistici e Sportivi Eliminerei questa riga visto che in tutti i report essi non compaiono	0	0
Istruttori Tecnici dei sistemi Grafici e Informativi Territoriali	1	1
OSA ¹	14	0
Architetti	9	4
Funzionari Amministrativi	27	17
Funzionari Economici	2	1
Funzionari Geometri	1	0
Funzionari Periti industriali	8	1
Funzionari Polizia Locale	273	271
Funzionari Processi Comunicativi ed Informativi	2	1
Funzionari Geometra	1	0
Funzionari Servizi Educativi	1	1
Funzionari Servizi Ambientali	1	0
Funzionario Servizi Informatici e Telematici Locali (Il Mun X. relativamente ad essi nulla ha indicato)	2	0
Funzionari Sistemi di Protezione, Prevenzione e Monitoraggio dei Servizi	18	0
Funzionari dei Servizi Tecnici e dei sistemi Informativi Territoriali	1	1
Funzionari Tecnici	5	2
Ingegneri	3	2
Esperti in merceologia delle derrate agroalimentari	3	0
Funzionari Dietisti	6	2
TOTALE	1222	1109

¹ Il Mun X nulla ha indicato riguardo gli OSA

❖ Rotazione Straordinaria (art. 16, comma 1, lettera l quater d.lgs. 165/2001)

Con riferimento alla Rotazione straordinaria, si riportano in tabella le risultanze trasmesse dal Dipartimento Organizzazione Risorse Umane e i dati comunicati dalle singole Strutture capitoline.

Nel periodo di riferimento del monitoraggio (1/1/2025 - 31/10/2025) sono stati adottati n. 2 provvedimenti di rotazione obbligatoria.

Tipologia Rotazione Straordinaria	N. Dipendenti	Reati Presupposto
Obbligatoria	2	Artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis Cod. Penale
Cautelativa	0	
Facoltativa	1	Maladministration
TOTALE dipendenti	3	

❖ Whistleblowing (d.lgs. 24/2023)

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

N. Segnalazioni	Canale	Esito
1	Sistema messaggistica vocale	Accolta
9	Piattaforma <i>GlobaLeaks</i>	7 accolte; 2 non accolte;
Totale 10		

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

Per quanto riguarda l'attività di formazione del personale capitolino, si riportano i dati riepilogativi dei dipendenti formati nel periodo oggetto di osservazione (1/01/2025-30/11/2025) e gli ambiti in cui sono stati erogati i principali corsi formativi e alle relative modalità di erogazione.

Tematiche Corsi	Partecipanti	Modalità di erogazione
Antiriciclaggio	104	Formazione in presenza
Anticorruzione e Trasparenza	2762	E – learning asincrono
Accesso agli atti e accesso civico: gestione operativa e responsabilità nella PA	145	Presenza/Laboratorio
Anagrafe, Stato Civile e Servizi Delegati	103	E – learning sincrono
Codice disciplinare e codici di comportamento	335	Formazione in presenza
Gestione dei Conflitti di interesse	151	Presenza/Laboratorio
Obblighi di trasparenza e nuovo ecosistema di approvvigionamento digitale	351	Formazione in presenza
Riutilizzo e valorizzazione sociale dei beni confiscati alla criminalità organizzata	61	E – learning sincrono
Tecniche di redazione atti amministrativi	771	E – learning asincrono
TOTALE dipendenti formati	4783	

2.3.7) Trasparenza

A) Flussi informativi per le pubblicazioni e novità normative 2023

- **Definizione dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale**

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

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

Come evidenziato in più occasioni dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nelle amministrazioni caratterizzate da rilevanti dimensioni organizzative e da elevata complessità strutturale, non risulta sostenibile attribuire in via esclusiva al RPCT la responsabilità del monitoraggio degli oneri informativi.

Il RPCT, infatti, svolge una funzione di coordinamento e impulso nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e non può essere chiamato a verificare direttamente l'azione amministrativa delle singole Strutture, con riferimento alla completezza e all'aggiornamento dei circa 280 obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione si articola, pertanto, su due livelli:

- **Monitoraggio di I livello** - attribuito ai Direttori apicali che agiscono in qualità di Referenti per l'attuazione del PIAO e, nel caso specifico, di Responsabili della pubblicazione dei dati/informazioni e documenti di rispettiva competenza.

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

- **Monitoraggio di II livello** - in capo al RPCT ed alla struttura di supporto o da altre strutture, di volta in volta individuate per specifici obblighi di pubblicazione che possono richiedere trasversalità e/o coordinamento operativo.

Tale tipologia di monitoraggio è svolta dalla struttura di supporto del RPCT, attraverso specifiche verifiche calendarizzate e da ulteriori verifiche a campione sull'avvenuta pubblicazione dei dati, che possono essere attivate anche su segnalazione degli *stakeholders* e dall'*Authority*.

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

Considerata la particolare autonomia e indipendenza assicurata dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi ad alcune articolazioni dell'Ente ed in ragione del ruolo di vertice e dell'eterogeneità delle funzioni svolte, i Referenti per l'attuazione delle misure in materia di trasparenza, rispetto alle Strutture capitoline di cui a seguire, sono così individuati:

- **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 eventuali attribuzioni di responsabilità stabilite nell'Allegato 6) della presente sezione.
- **Direzione Generale:** il Direttore Generale che può delegare un Vice Direttore Generale.
- **Corpo di Polizia Locale:** il Comandante del Corpo di Polizia Locale, che può delegare un Vice Comandante del Corpo di P.L.

Nell'ambito dei flussi informativi, la Struttura responsabile della pubblicazione dei dati/informazioni/documenti coincide, di norma, con quella responsabile della elaborazione/trasmissione degli stessi salvi i casi in cui, per la natura trasversale degli adempimenti, si ritiene opportuno ottimizzare l'attività redazionale investendo una singola struttura sia della raccolta dei dati che della relativa pubblicazione.

Nel contesto degli oneri informativi, anche il RPCT ha propri obblighi di pubblicazione cui ottempera attraverso la propria Struttura di supporto. I flussi informativi sono stabiliti annualmente dal RPCT, tenendo conto delle osservazioni pervenute dagli Uffici e di ogni altro contributo, finalizzato al miglioramento ed all'ottimizzazione delle risorse impegnate nelle attività di ricerca e pubblicazione dei contenuti.

Con riferimento alla necessità di periodico aggiornamento delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi - da pubblicare nella sezione di Amministrazione Trasparente (art. 35 d.lgs. 33/2013) e considerata l'eterogeneità dei servizi erogati direttamente ai cittadini - l'attività di coordinamento e indirizzo operativo delle Strutture Territoriali, è attribuita al Dipartimento Decentramento e Servizi Delegati, che cura la completezza e l'aggiornamento dei relativi dati in raccordo con le Strutture Centrali, laddove lo richieda la natura procedimento.

La completezza e l'aggiornamento delle pubblicazioni relative ai procedimenti amministrativi di esclusiva competenza delle Strutture Centrali, sono curate dalle stesse in raccordo con la Struttura competente in materia di Comunicazione Istituzionale, di presidio dei contenuti del portale istituzionale ed al coordinamento delle redazioni web locali.

B) Flussi informativi e responsabilità organizzative collegate alle Pubblicazioni dei dati sugli Enti Controllati

Al fine di assicurare la piena trasparenza del sistema delle partecipazioni dell'Ente e in coerenza con le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione 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 un'attività di vigilanza in materia di trasparenza nei confronti dei seguenti organismi:

- a) tutti **gli enti pubblici**, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati dall'Amministrazione ovvero rispetto ai quali la stessa eserciti poteri di nomina degli organi di amministrazione;
- b) tutte **le società**, controllate o anche soltanto partecipate dall'Amministrazione;
- c) tutti **gli enti di diritto privato**, comunque denominati, costituiti o vigilati dall'Amministrazione ovvero nei quali siano riconosciuti alla stessa poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

In coerenza con gli indirizzi del PIAO, l'Amministrazione riconosce la rilevanza strategica delle attività di monitoraggio e controllo sugli organismi pubblici e privati rientranti nel proprio perimetro istituzionale, anche in relazione al rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” da parte dei soggetti individuati ai sensi dell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013.

Tale attività si integra con il monitoraggio dei flussi informativi e documentali che i medesimi organismi sono tenuti a trasmettere all'Amministrazione capitolina in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 22 del citato decreto.

In considerazione della complessità organizzativa che caratterizza l'assetto amministrativo di Roma Capitale, attraverso l'Allegato 6) è attribuito al Dipartimento *Governance*, Società Partecipate e Servizi Pubblici Locali il compito di assicurare la pubblicazione dei dati in forma coordinata e tabellare, garantendo il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 22 del d.lgs. 33/2013.

Nell'ambito di tale funzione rientrano altresì le attività di monitoraggio e di rappresentazione sistematica delle informazioni relative agli organismi controllati, partecipati o vigilati, ricompresi nel perimetro di applicazione della normativa in materia di trasparenza.

Con particolare riferimento all'elaborazione, trasmissione e pubblicazione nella sezione “Amministrazione

Trasparente” dei dati obbligatori relativi ai soggetti appartenenti al c.d. Gruppo Roma Capitale, l’adempimento è attribuito al Dipartimento *Governance*, Società Partecipate e Servizi Pubblici Locali, che assicura altresì le correlate attività di coordinamento, impulso e vigilanza.

Per gli enti non rientranti nel Gruppo Roma Capitale, l’elaborazione e la trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria competono alle Strutture capitoline di riferimento, che, a seguito di periodiche attività di ricognizione, provvedono ad acquisire e verificare le informazioni relative agli enti pubblici e privati istituiti, vigilati o finanziati dalle medesime Strutture, nonché a quelli nei cui confronti l’Amministrazione esercita poteri di nomina degli amministratori, dei vertici o dei componenti degli organi.

Il Dipartimento Governance, Società Partecipate e Servizi Pubblici Locali provvede inoltre alla predisposizione di appositi *format* per la raccolta dei dati, delle informazioni e della documentazione, al fine di assicurare uniformità, completezza e qualità dei contenuti pubblicati sul sito istituzionale.

Analogamente a quanto avviene per gli enti rientranti nel Gruppo Roma Capitale, le Strutture capitoline competenti esercitano nei confronti degli enti di rispettiva pertinenza attività di impulso e vigilanza, attraverso la verifica della completezza, coerenza e aggiornamento dei dati trasmessi, ai fini della successiva pubblicazione.

Nella seguente tabella sono individuano le Strutture Capitoline, coinvolte nel flusso informativo relativo alla sottosezione “Enti controllati”:

Gabinetto del Sindaco	Enti di diritto privato controllati
	Fondazione Angelo Frammartino Onlus, Fondazione Giovanni Battista Baroni ETS, Museo della Shoah ETS, Fondazione Vittorio Occorsio ETS, Fondazione Gabriele Sandri
	Enti pubblici vigilati
	Consorzio Industriale del Lazio
	Convitto nazionale Vittorio Emanuele II
	Istituto Leonarda Vaccari per la rieducazione dei fanciulli minorati psico-fisici
	Museo storico della Liberazione Ente di diritto pubblico istituito ai sensi della Legge 14 aprile 1957, n. 277
	Istituto di Previdenza e Assistenza per i dipendenti di Roma Capitale – IPA
Dipartimento Attività Culturali	Enti di diritto privato controllati
	Fondazioni: Teatro di Roma, Teatro dell’Opera di Roma capitale, Accademia Nazionale di Santa Cecilia, Roma Europa - Arte e Cultura, <i>Film Commission</i> di Roma e del Lazio, Rome <i>Technopole</i> , MAXXI Museo Nazionale delle Arti del XXI secolo
	Enti pubblici vigilati
Ufficio Assemblea Capitolina	Conservatorio di Musica Santa Cecilia
	Enti pubblici vigilati
	Agenzia per il controllo e la qualità dei Servizi Pubblici Locali di Roma Capitale
Dipartimento Governance Società Partecipate e ss.pp.II.	Società Partecipate
	ATAC S.p.A.
	AMA S.p.A.
	Risorse per Roma S.p.A.
	Aequa Roma S.p.A.
	Roma Servizi per la Mobilità S.r.l.
	Roma Metropolitane S.r.l. in liquidazione
	Investimenti S.p.A.
	Centro Agroalimentare Roma (C.A.R.) S.c.p.A.
	EUR S.p.A.
	Zètema Progetto Cultura S.r.l.
	Centrale del Latte di Roma S.p.A.

Dipartimento Governance Società Partecipate e ss.pp	Enti di diritto privato controllati
	Bioparco di Roma, Fondazione Mondo Digitale ETS, Musica per Roma, Roma Solidale Onlus, Cinema per Roma
	Roma Energia in liquidazione
	Le Assicurazioni di Roma – Mutua Assicuratrice Romana
	Enti pubblici vigilati
	Azienda Speciale Farmacap, Azienda Speciale PalaExpo
	Azienda Comunale Centrale del latte di Roma in liquidazione - A.C.C.L.R in liquidazione
Dip. Coord. Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Istituzione delle Biblioteche Centri Culturali, Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze
	Enti pubblici vigilati
Sovrintendenza Capitolina	Consorzi Stradali
	Enti di diritto privato controllati
Dip. Grandi Eventi, Sport, Turismo e Moda	Fondazione La Quadriennale di Roma
	Enti di diritto privato controllati
Ragioneria Generale	Fondazione EUROROMA 2024, Fondazione per l'attrazione Roma <i>and partners</i>
	Società Partecipate
Ragioneria Generale	Banca di Credito Cooperativo di Roma S.c.p.A, Banca Popolare Etica S.c.p.A.

Oltre all'attività inerente agli obblighi di pubblicazione e l'attività di verifica del rispetto degli stessi da parte degli Enti, l'Amministrazione svolge anche un'attività di impulso e vigilanza.

In particolare, con riferimento all'attuazione delle norme in materia di trasparenza, l'Amministrazione provvede, attraverso le proprie Strutture e per ciascuno degli Enti che a dette strutture afferiscono, ad effettuare un controllo periodico (almeno annuale) sui rispettivi siti *web* per monitorare il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte degli Enti stessi.

Al fine di acquisire elementi utili a delineare un quadro generale sul corretto adempimento della normativa, le Strutture capitoline individuate, avranno cura di esercitare il proprio controllo sugli Enti con particolare riferimento all'individuazione del RPCT, alla previsione della sezione Trasparenza all'interno del PTPCT, alla presenza e popolamento della sezione Amministrazione/Società Trasparente sul sito *web* ed alla rappresentazione delle istruzioni per l'esercizio dell'accesso civico.

Le eventuali situazioni di difformità o disallineamenti rispetto alla legislazione di riferimento, verranno segnalate al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Ente monitorato, affinché provveda ai relativi adeguamenti.

C) PNA, Trasparenza e PNRR

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022, ha posto l'attenzione sulla trasparenza dei contratti pubblici sia in virtù dei regimi derogatori nelle procedure di affidamento introdotte a causa dell'emergenza sanitaria, sia per favorire il raggiungimento degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nella Parte Speciale del PNA 2022 (Trasparenza in materia di contratti pubblici, § 3) l'Autorità ha affrontato il tema della trasparenza degli interventi finanziati con le risorse del PNRR.

A tale proposito, anche l'aggiornamento 2023 al PNA conferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR e per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e dalle Circolari successivamente adottate dal MEF.

Tale sistema - previsto dalla Legge di Bilancio 2021 e dal DPCM 15 settembre 2021 – sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato, rappresenta la modalità unica attraverso cui le Amministrazioni centrali e territoriali, gli uffici e le strutture coinvolte nell'attuazione adempiono agli obblighi di monitoraggio,

rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

La responsabilità di caricamento delle informazioni, dei documenti e dei dati relativi ai progetti finanziati con i fondi del PNRR è attribuita, per competenza, al Dipartimento Pianificazione Strategica e P.N.R.R. appositamente istituito.

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

Il Dipartimento Pianificazione Strategica e PNRR garantisce il controllo di dati e documenti inerenti ai progetti finanziati nonché il loro corretto caricamento su ReGIS assicurando - attraverso la suddetta piattaforma SMI - informazioni aggregate e reportistica dei dati, consentendone anche la loro conservazione.

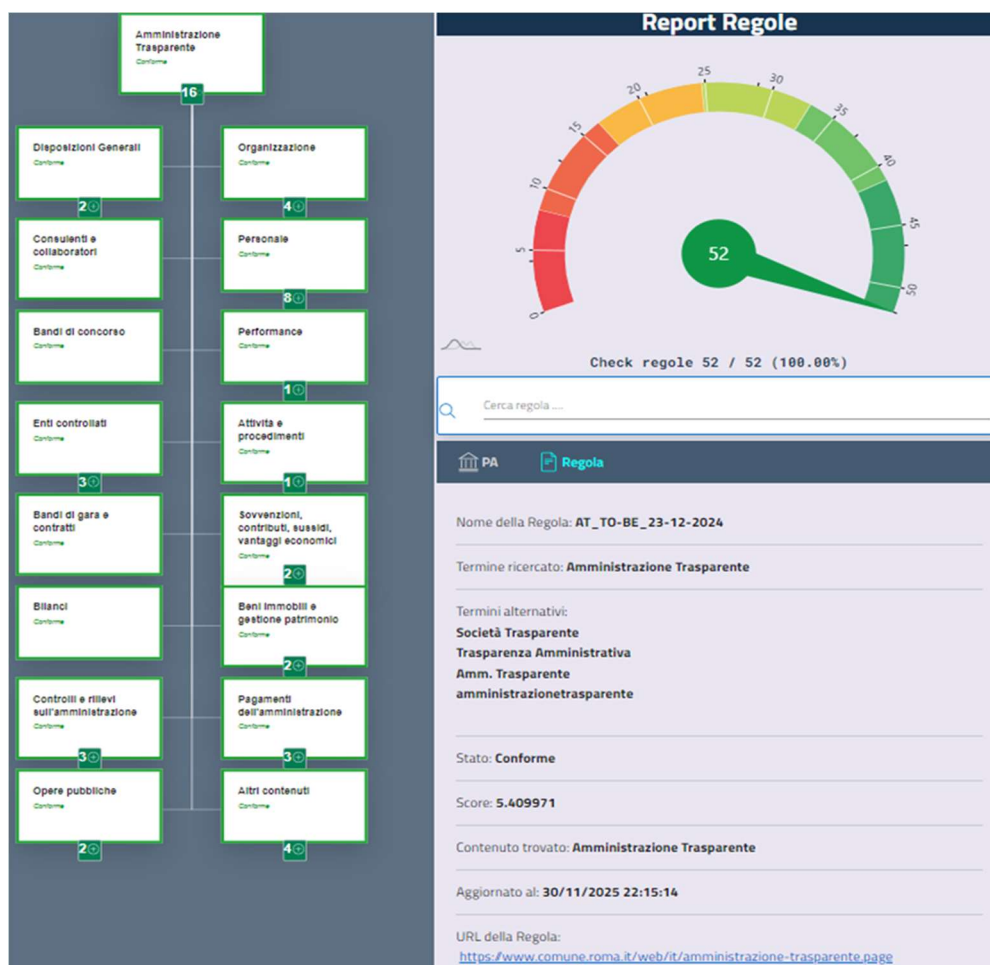
Il PNA 2025 vede l'Amministrazione Capitolina, come altre PP.AA., impegnata nell'ambito della linea strategica per la *"Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini"*.

In questa linea l'Autorità ha individuato l'obiettivo n.1.2 recante la *"Semplificazione, digitalizzazione e interoperabilità tra Banche Dati ai fini della raccolta e consultazione dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare da parte delle amministrazioni/enti ai sensi del d.lgs. 33/2013"*, che prevede il coinvolgimento delle Amministrazioni ed è declinato in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e *target*.

Di seguito è rappresentato l'obiettivo 1.2 suddiviso in 3 sottofasce:

AZIONI	TEMPI	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	TARGET per ANNO
1.2.1 Verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i> attraverso l'applicativo di <i>web crawling</i> (TrasparenzaAI)	2026	Individuazione difformità della sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i>	Pubblicazione esito verifica (Si/No)	
1.2.2 Aggiornamento struttura e contenuti <i>"Amministrazione Trasparente"</i> anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di <i>"accessibilità"</i> per persone con disabilità visive, motorie o cognitive	2026 2027 2028	Allineamento della Sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i> secondo le raccomandazioni/ linee guida	Stato avanzamento interventi di allineamento della sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i>	
1.2.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti <i>"spese e pagamenti dell'amministrazione"</i> , <i>"organizzazione"</i> , <i>"controlli e rilievi sull'amministrazione"</i> (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013)	2026 2027	Assolvimento agli obblighi di pubblicazione secondo gli schemi definiti da ANAC	Attestazione positiva da parte OIV (Si/No)	

Con riferimento all'azione 1.2.1, relativa alla *"Strutturazione dell'albero logico della sezione 'Amministrazione Trasparente' mediante l'utilizzo dell'applicativo di web crawling (TrasparenzaAI)"*, come visibile nella figura sotto riportata, il sistema realizzato dall'ANAC restituisce attualmente una conformità dell'alberatura delle sezioni e sottosezioni di Amministrazione Trasparente dell'Ente pari al 100%.



Con riferimento alle regole tecniche in materia di accessibilità per le persone con disabilità visive, motorie e cognitive (azione 1.2.2), il Dipartimento Trasformazione Digitale assicurerà il progressivo miglioramento dei livelli di accessibilità e inclusività della sezione “Amministrazione Trasparente”, nel rispetto delle Linee guida generali adottate da AGID.

In ordine all'adozione di alcuni schemi di pubblicazione definiti dall'*Authority* nell'azione 1.2.3, nel corso del 2024 sono state avviate e, in parte, concluse le relative attività di adeguamento come meglio illustrato nel paragrafo E).

D) PN Metro Plus 2021-2027

Il Programma Nazionale PN Metro Plus e Città Medie Sud 2021-2027 - approvato dalla Commissione europea il 16 dicembre 2022 con decisione di esecuzione C (2022) 9773 - nasce in continuità con il Programma Operativo Nazionale Città Metropolitane 2014-2020 (PON Metro) per finanziare progettualità atte a favorire l'implementazione dell'Agenda Digitale, lo sviluppo urbano sostenibile, il miglioramento della qualità dei servizi e la promozione dell'inclusione sociale in 14 Città Metropolitane e 39 città medie del sud. I 14 Comuni capoluogo delle Città Metropolitane (Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Reggio Calabria, Cagliari, Catania, Messina, Palermo) sono identificati come Organismi Intermedi (OI), i quali detengono direttamente le risorse economiche, le funzioni e le responsabilità degli interventi, in virtù di un Atto di delega sottoscritto dall'Autorità di Gestione del Programma Nazionale Metro Plus e Città Medie Sud 2021-2027.

Al fine di delineare una strategia nazionale unificante per le città metropolitane, il Programma PN Metro Plus identifica 5 Obiettivi di Policy (OP) e 11 Priorità - 8 originarie e 3 di nuova istituzione, a seguito della Mid-Term Review del PN Metro Plus e Città Medie Sud, di cui alla Decisione UE (2025) n C(2025) 9104 del 17 dicembre 2025 - nel quadro dei seguenti ambiti prioritari di intervento:

- L'Agenda Digitale e l'innovazione urbana

- La sostenibilità ambientale
- La mobilità urbana, multimodale e sostenibile
- Servizi per l'inclusione e l'innovazione sociale
- La rigenerazione urbana.

I progetti realizzati nell'ambito del Programma, sono raggruppati e declinati per Priorità di intervento all'interno del Piano Operativo (PO), strumento attuativo approvato dai singoli OI, di cui ogni Città Metropolitana è tenuta a dotarsi.

Con deliberazione della Giunta capitolina n. 234 del 7 luglio 2023 il Direttore del Dipartimento PNRR e Finanziamenti Europei è stato individuato quale Organismo Intermedio di Roma Capitale.

Il medesimo, in collaborazione con le Strutture capitoline interessate, ha quindi curato la predisposizione del Programma Operativo (PO) di Roma Capitale, successivamente approvato con deliberazione della Giunta capitolina n. 319 del 12 settembre 2023.

Gli interventi finanziati dal PN Metro Plus, contenuti nel PO, sono sviluppati in linea con il Piano Strategico Metropolitano 2022-2024 e si inseriscono all'interno di un disegno di pianificazione integrata dei fondi europei. Al riguardo, Roma Capitale persegue una duplice finalità.

Da un lato, intende rafforzare gli ambiti di intervento già sostenuti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal PR-FSE Lazio 2021-2027, prevedendo ulteriori investimenti che contribuiscano al raggiungimento delle medesime finalità e dei medesimi obiettivi di queste fonti di finanziamento.

Dall'altro, mira a colmare i divari tematici e territoriali non coperti dalle suddette fonti, attraverso l'attivazione di interventi mirati in favore di persone e territori che non risultano beneficiari delle risorse del PNRR e del PR-FSE Lazio 2021-2027.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo Intermedio è supportato dalla Direzione Programmazione e Interventi Fondi Europei del Dipartimento PNRR e Finanziamenti Europei.

La Direzione assicura il raccordo operativo tra l'Organismo Intermedio e le Strutture capitoline beneficiarie del finanziamento (Soggetti Beneficiari), coordinando e presidiando le attività di rendicontazione nei confronti dell'Ente finanziatore, mediante la corretta registrazione delle operazioni nei sistemi informativi dedicati e la predisposizione di indicazioni operative e supporto tecnico alle strutture attuatrici.

La medesima Direzione affianca i Soggetti Beneficiari nella gestione delle risorse finanziarie, al fine di garantire il pieno e corretto riconoscimento del finanziamento PN Metro Plus, e provvede, in collaborazione con la Ragioneria Generale, alla gestione dei flussi finanziari connessi alle progettualità finanziate.

L'utilizzo obbligatorio del sistema ReGiS per la registrazione delle operazioni finanziarie e dei documenti di progetto assicura la tracciabilità e la standardizzazione dei flussi informativi.

In particolare, il Direttore del Dipartimento PNRR e Finanziamenti Europei, in qualità di Organismo Intermedio di Roma Capitale, ha adottato specifici strumenti di autovalutazione del rischio, approvati dal Gruppo di Valutazione del PN Metro Plus e Città Medie Sud 2021-2027, successivamente trasmessi alle Strutture dell'Amministrazione capitolina beneficiarie del finanziamento, al fine di rafforzare i presidi di prevenzione del rischio di frode e di doppio finanziamento.

La tracciabilità delle operazioni, la correttezza dei flussi informativi e il presidio dei processi amministrativo-contabili connessi alla gestione dei finanziamenti sono, inoltre, assicurati mediante l'adozione delle seguenti misure:

- misure di controllo di regolarità amministrativo-contabile, finalizzati a garantire la corretta imputazione e l'ammissibilità delle spese rispetto alle disposizioni del Programma e alla normativa europea, nonché l'attività di convalida dei rendiconti di progetto da parte dell'Organismo Intermedio, sulla base della documentazione caricata nei sistemi informativi dedicati;
- misure di monitoraggio periodico volte a verificare lo stato di avanzamento fisico e finanziario degli interventi e il contestuale aggiornamento dei dati nel sistema informativo dedicato ReGiS;

A tali presidi si affiancano ulteriori misure organizzative e di prevenzione della corruzione già adottate dall'Amministrazione di cui all'All. 2).

L'utilizzo obbligatorio del sistema informativo ReGiS per la registrazione delle operazioni finanziarie e dei documenti di progetto garantisce, inoltre, tracciabilità, standardizzazione e trasparenza dei flussi informativi connessi all'attuazione degli interventi finanziati.

E) La Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT), il progetto Trasparenza AI del CNR e l'approvazione degli schemi standard di pubblicazione

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

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

Tali schemi sono adottati dall'ANAC secondo le disposizioni dell'art. 48, comma 1 del Decreto Trasparenza in quale prevede che l'*Authority* definisce: *“criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché relativamente all'organizzazione della sezione Amministrazione Trasparente”*.

In applicazione del citato articolo, l'ANAC ha definito diversi schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione dei relativi contenuti, tenendo conto del confronto preliminare con AGID, Istat, Garante per la protezione dei dati personali e Conferenza unificata nonché delle proposte emerse dal tavolo tecnico avviato dall'ANAC con quest'ultima.

Per quanto riguarda i primi 3 schemi approvati con Delibera n. 495/2024 (mod. con delibera n. 481/2025) le amministrazioni e gli enti hanno avuto un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle proprie informazioni, secondo i nuovi modelli e sulla base di istruzioni operative e raccomandazioni diramate dall'Autorità.

In ordine a tali schemi, riconducibili agli obblighi previsti dagli artt. 4bis, 13 e 31 del Decreto Trasparenza, l'Amministrazione Capitolina ha adeguato le proprie pagine entro il termine fissato dall'ANAC (22.1.2026) fissando uno specifico monitoraggio al 31.7.2026 (Allegato 6) relativamente agli obblighi concernenti i dati sui pagamenti (art. 4 *bis* comma 2 d.lgs. n. 33/2013).

Vista l'esigenza di completare l'attività relativa all'adozione degli schemi di pubblicazione, nella medesima delibera n. 495/2024 e nella successiva delibera 497/2025, l'ANAC ha messo a disposizione ulteriori schemi *standard* al fine di consentirne il perfezionamento alla luce dell'esperienza di alcune Amministrazioni ed enti che hanno aderito ad una sperimentazione volontaria di 12 mesi.

Per tali motivi, in relazione agli adeguamenti delle pubblicazioni che si renderanno necessari nel corso dell'anno, i Dipartimenti competenti alla Trasformazione Digitale e la Comunicazione Istituzionale d'intesa con il RPCT assicureranno l'allineamento della sezione di Amministrazione Trasparente ai nuovi requisiti di *compliance*, coordinando il supporto operativo necessario.

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

La vigilanza collaborativa

Al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni ed aumentare il tasso di adempimento da parte delle Strutture, anche nel corso dell'annualità 2026, l'ordinaria attività di impulso e monitoraggio nei confronti degli Uffici sarà accompagnata dall'inoltro di appositi *alert* (notifiche automatiche) preimpostati all'interno del sistema di Gestione Elettronica Documentale (GED).

Attraverso gli avvisi, allineati con le tempistiche e le scadenze previste dall'Allegato 6), le Strutture

responsabili della pubblicazione saranno informate - con congruo anticipo - dell'imminente attività di vigilanza del RPCT e delle conseguenze relative ai mancati adempimenti.

II Registro degli Accessi

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

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

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

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

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

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

G) Esiti monitoraggi 2025 e calendarizzazione monitoraggi 2026

Esiti dell'attività di monitoraggio e vigilanza anno 2025

In considerazione della **complessità organizzativa** e dell'elevato **volume di attività amministrativa** svolta da Roma Capitale, è confermata una **modalità di vigilanza differenziata**, articolata su **due livelli**, in relazione ai singoli obblighi informativi.

- **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 relazione alla vigilanza sugli obblighi di pubblicazione, il RPCT può, in ogni momento, esercitare le proprie funzioni di controllo avvalendosi della Direzione Controlli di Legittimità e Regolarità Amministrativa, Trasparenza e Anticorruzione (DCTA) o di altra Struttura appositamente individuata, anche in deroga alle modalità ordinarie e alle tempistiche programmate/calendarizzate, al fine di assicurare qualità, completezza e costante aggiornamento dei contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nell'esercizio dei doveri di controllo riconosciuti al RPCT, la DCTA ha effettuato nell'annualità 2025, in coerenza con la calendarizzazione prevista dall'allegato 6) del precedente PIAO, i seguenti monitoraggi:

Sottosezione I e II livello	Forma di vigilanza di II livello (esito – monitoraggi)
Consulenti e Collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53 d.lgs. n. 165/2001)	Monitoraggio svolto, su un campione del 50% delle pubblicazioni, anche a supporto dell'attestazione OIV (NIV per Roma Capitale) al 30.11.25
Attività e Procedimenti – Tipologie di procedimento (art. 35 d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio svolto, su un campione del 50% delle pubblicazioni, alla data del 30.11.2025

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 2026

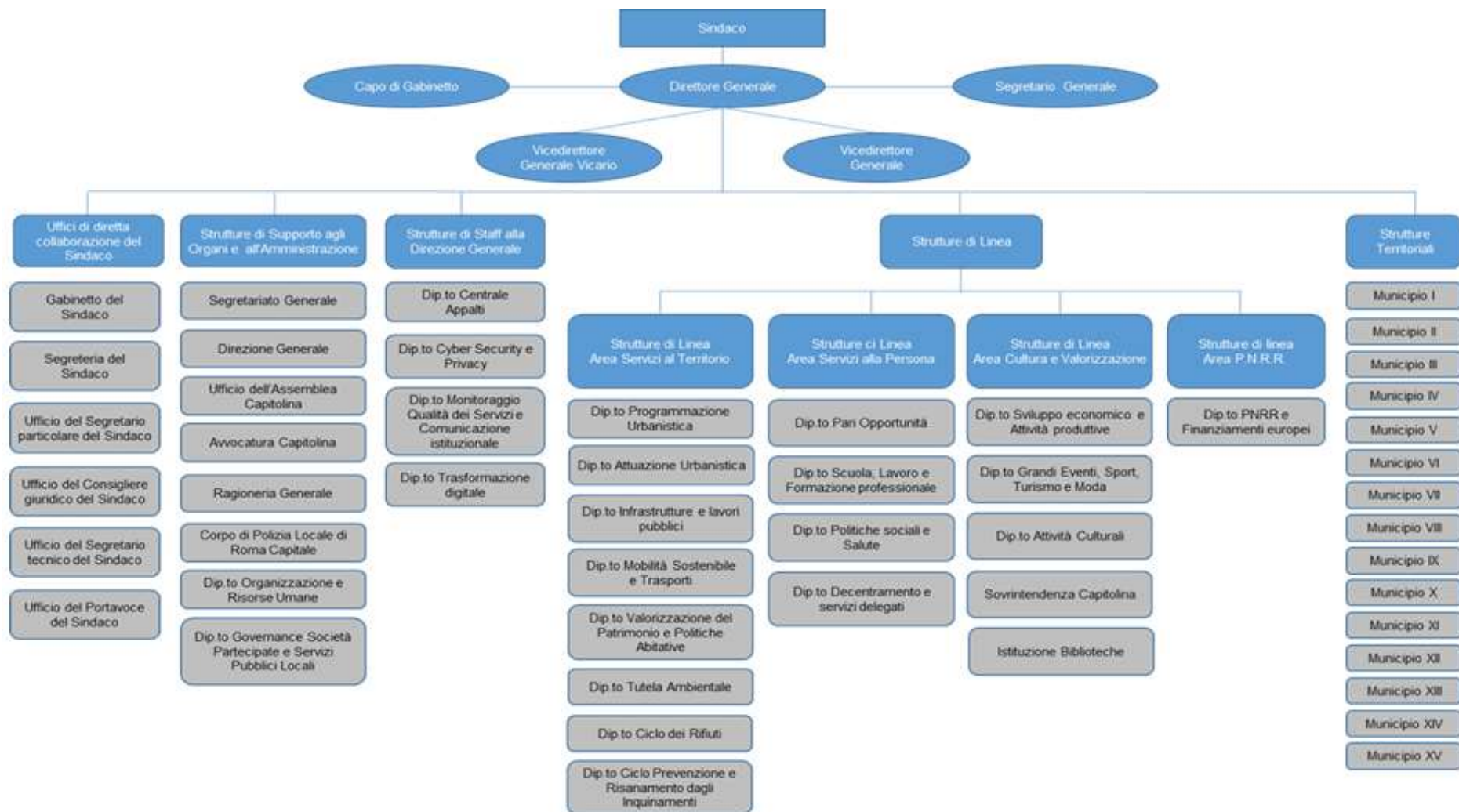
I sottoindicati obblighi di pubblicazione saranno oggetto di specifico monitoraggio a cura del RPCT, fatto salvo il caso in cui i medesimi vengano estratti dall'ANAC nell'ambito vigilanza annuale sul livello di assolvimento degli oneri informativi da parte degli OIV o organismi analoghi.

Sottosezione I e II livello	Forma di vigilanza di II livello
Pagamenti dell'Amministrazione - Dati sui pagamenti (art. 4-bis, c. 2, d.lgs n. 33/2013)	Monitoraggio alla data del 31.07.2026
Controlli e rilievi sull'Amministrazione - Corte dei conti (Rilievi) (art. 31, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio alla data del 30.11.2026

SEZIONE 3) Organizzazione e Capitale Umano

3.1) Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici della macrostruttura capitolina, rappresentato nella figura sottostante, deriva dall'adozione della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 60 del 27 febbraio 2026 recante "Modifiche e integrazioni all'assetto della Macrostruttura Capitolina ed al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvati con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii."



L'attuale macrostruttura capitolina è il frutto di una serie di adeguamenti organizzativi che la Giunta ha ritenuto opportuno adottare al fine di onorare gli attuali impegni strategici e multidisciplinari dell'Amministrazione Capitolina, volti al conseguimento degli obiettivi di mandato, rendono opportuno, nell'ottica della più efficiente ed efficace erogazione dei servizi, operare alcuni affinamenti del vigente assetto organizzativo dell'Ente, finalizzati ad una migliore e sempre più efficiente gestione dei diversi e molteplici settori di amministrazione, superando sovrapposizioni e frammentazioni

Tale processo, avviato con la Deliberazione n. 80 del 13 marzo 2025 e proseguito con le Deliberazioni n. 138 del 17 aprile 2025, n. 293 del 24 luglio 2025, n. 479 del 11 dicembre 2025, si è concluso con la Deliberazione n. 60 del 27 febbraio 2026.

Con la **Deliberazione di Giunta capitolina n. 479**, in coerenza con il disegno complessivo di riorganizzazione, sono state apportate rilevanti novità nell'articolazione di alcune strutture. Nello specifico:

Il **Gabinetto del Sindaco**, nell'ambito del quale è stata istituita la *VI Direzione Supporto Strategico*, con l'obiettivo di supportare il Capo di Gabinetto nello svolgimento delle sue funzioni di raccordo tra l'indirizzo politico e le attività di gestione dell'Ente, anche a fini di monitoraggio della corrispondenza dell'azione amministrativa con l'indirizzo stesso, garantendo uno specifico supporto al medesimo nella cura degli affari riservati e dei rapporti con l'Autorità giudiziaria e per la trattazione di specifiche materie di carattere strategico per l'Amministrazione, nonché per la gestione del rapporto con le Società Partecipate finalizzato alla definizione degli indirizzi di "governance" degli Enti Partecipati e il presidio delle procedure di nomina, designazione e delega di competenza dell'Amministrazione nei confronti degli Enti partecipati, unita ad un presidio specifico delle attività delle cabine di regia, e/o consulte, e/o comitati, e/o altri organismi presso il Gabinetto del Sindaco. A tale scopo in seno alla neoistituita Direzione sono confluite:

- le funzioni e le competenze precedentemente allocate nella soppressa U.O. "Supporto strategico alla governance societaria" della I Direzione del Gabinetto del Sindaco;
- le funzioni e le competenze precedentemente allocate nel soppresso Ufficio di Scopo di Raccordo tra Roma Capitale ed il Commissario Straordinario per il Giubileo 2025" del Gabinetto del Sindaco.

Per effetto della soppressione dell'Ufficio di cui sopra, nella nuova Direzione sono incardinate le funzioni di raccordo tra Roma Capitale ed il Commissario Straordinario per il Giubileo 2025, al fine di assicurare il completamento degli interventi funzionali alle celebrazioni del Giubileo della Chiesa cattolica 2025 e degli interventi relativi alla Misura M1C3- Investimento 4.3 del PNRR, nonché le funzioni di raccordo in ragione dei poteri commissariali - riconosciuti ai sensi dell' art. 13, co. 1, del d.l. 17 maggio 2022, n. 50 - per l'esercizio delle competenze assegnate alle regioni, ai sensi degli artt. 196 e 208 del d.lgs 3 aprile 2006, n. 152, e s.m.i. con riferimento al territorio di Roma Capitale, oltre che le funzioni di raccordo connesse alla rendicontazione delle attività realizzate e finanziate, le attività di supporto al Commissario Straordinario per il ciclo della performance dei Dirigenti della Struttura Commissariale, conferite all'Ufficio di raccordo con Disposizione Commissariale n. 13 del 2024 e le attività connesse e conseguenti alla cessazione della Struttura commissariale di supporto al termine del mandato commissariale e dell'avvalimento del personale in carico alla Struttura anzidetta.

Il **Dipartimento Ciclo dei Rifiuti Prevenzione e Risanamento dagli Inquinamenti**, che è stato diviso nelle due nuove strutture dipartimentali Dipartimento Ciclo dei Rifiuti e Dipartimento Prevenzione e Risanamento dagli Inquinamenti Ambientali al fine di garantire un maggior presidio delle rispettive competenze:

- nell'ambito delle *politiche afferenti la gestione del ciclo dei rifiuti urbani*, volte alla pianificazione e alla realizzazione di un sistema di gestione integrato dei rifiuti che sia autosufficiente, tecnologicamente avanzato e basato sui principi dell'economia circolare, è emersa la necessità di prevedere maggiori livelli di presidio delle attività connesse alla realizzazione del progetto del termovalorizzatore di Roma, un parco dell'Economia Circolare studiato per essere perfettamente integrato nel contesto territoriale circostante, nonché all'ordinaria organizzazione e gestione operativa dei servizi di raccolta e trasporto dei rifiuti urbani;
- nell'ambito della *prevenzione ed al risanamento degli inquinamenti*, è necessario un maggior presidio della materia oggetto di trasferimento regionale relativa ai procedimenti di Valutazione Ambientale Strategica (VAS) ed ai procedimenti relativi alle Valutazioni di Impatto Ambientale (VIA) sia per gli impianti di gestione dei rifiuti che diverse, unite alla prevenzione dell'inquinamento atmosferico ed olfattivo, in ragione del loro impatto significativo sull'ambiente;

La **Direzione Generale**, che ha visto l'istituzione nel suo ambito di un ulteriore figura di Vicedirettore Generale

cui è stata attribuito il coordinamento operativo delle strutture di Roma Capitale per la realizzazione degli interventi finalizzati all'attuazione degli obiettivi strategici di mandato, di cui alle Linee Programmatiche approvate con Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021.

Le ultime modifiche alla macrostruttura sono intervenute in fase di redazione del presente PIAO, con la **Deliberazione di Giunta capitolina n. 60 del 27 febbraio 2026**. Le variazioni più rilevanti riguardano:

Il **Gabinetto del Sindaco**, nell'ambito quale, in ragione dell'esponentiale incremento delle esigenze di presidio e controllo del territorio, sono state ricondotte le competenze del soppresso Dipartimento Protezione Civile. A Corollario di tale trasferimento di competenze è stata prevista la nomina di un nuovo Vice Capo di Gabinetto cui affidare le competenze in oggetto.

Nell'ambito della **Direzione Generale**, è stato istituito un l'Ufficio di Scopo "Gestione e Coordinamento degli ordini di demolizione dei beni sequestrati a cui affidare il presidio delle competenze relative alla gestione dei beni sequestrati e confiscati

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) Contesto normativo di riferimento

La Legge n. 124 del 7 agosto 2015 ha avviato lo sviluppo di nuove forme di lavoro orientate a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche del personale delle pubbliche amministrazioni.

Il quadro normativo vigente di riferimento che disciplina il lavoro a distanza è sostanzialmente costituito:

- dalle disposizioni di cui alla artt. da 18 a 24 della L. 81/2017;
- dalla regolamentazione introdotta dal vigente Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 (articoli dal 63 al 70) che stabilisce una disciplina generale delle due diverse modalità di prestazione lavorativa che caratterizza il lavoro a distanza (agile cd smartworking e remoto) specificandone contenuti, caratteristiche, modalità di realizzazione, limiti e tutele;

ferme restando le direttive e gli orientamenti emanate, nel tempo, dal competente Dipartimento della Funzione Pubblica anche al fine di garantire la necessaria uniformità interpretativa da parte degli Enti delle regole amministrative in questione.

Nell'ambito dello scenario normativo si richiamano anche le disposizioni di cui all'art.5 del D.lgs. n.29/2024 in forza del quale il datore di lavoro è chiamato ad adottare ogni iniziativa diretta a favorire le persone che hanno compiuto 65 anni di età nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa a distanza.

Completa in maniera organica il sopra richiamato quadro normativo la specifica disciplina regolamentare capitolina (deliberazione della Giunta Capitolina n.488/2024) introdotta su espressa previsione della citata contrattazione collettiva (art. 63, comma II C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021) ed in esito ad un proficuo confronto con le rappresentanze sindacali, allo scopo di utilizzare pienamente le potenzialità del lavoro a distanza favorendo e tutelando le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

La regolamentazione ha disciplinato le forme in cui trova attuazione il lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) nel rispetto dei citati contratti collettivi (C.C.N.L.) ed in coerenza con l'evoluzione del contesto normativo. L'impianto regolamentare, in particolare, recepisce i contenuti dell'accordo sindacale sottoscritto a livello locale in data 8 ottobre 2024 (parte integrante del Regolamento) che individua, con riferimento alle diverse aree di classificazione del personale ed ai contenuti delle mansioni svolte, quelle compatibili e non con il lavoro a distanza (c.d. smartabili e non smartabili), queste ultime comunque, estendibili - in attività coerenti allo svolgimento della prestazione a distanza - come nel caso di attività connesse alla formazione obbligatoria on line dipendenti pubblici.

Va evidenziato come la disciplina regolamentare interpreti il lavoro a distanza quale strumento efficace di innovazione e benessere organizzativo, fondato sulla responsabilizzazione di tutti gli attori, ponendo particolare attenzione sulle misure che l'ordinamento prevede a supporto della genitorialità e per i prestatori di assistenza (caregiver), sui canoni di riservatezza e diligenza nella custodia della documentazione e degli

strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione e sull'obbligo del personale di cooperare per l'attuazione di misure di prevenzione idonee a fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede fisica dell'ufficio.

Da richiamare, anche, il previsto ricorso ad accordi temporanei di lavoro a distanza, al fine di garantire la continuità dei servizi a fronte di particolari e momentanee esigenze organizzative, eventi calamitosi o a carattere straordinario, nonché di comprovate esigenze dei dipendenti a fronte di situazioni di temporanee infermità personali o familiari.

3.2.2) Situazione del lavoro a distanza nell'organizzazione capitolina

La prestazione lavorativa svolta "a distanza", ossia al di fuori della sede lavorativa abituale del dipendente della dipendente costituisce una modalità ampiamente consolidata all'interno di Roma Capitale.

Le modalità di svolgimento del lavoro a distanza (giorni di alternanza tra lavoro in sede e a distanza, durata, attività da svolgere, sicurezza, strumenti di lavoro, ecc.) sono definiti dal sopra richiamato regolamento, cui si fa rinvio per ogni utile approfondimento, e dall'accordo individuale (consensuale e volontario) sottoscritto tra il datore di lavoro (direttore della struttura di riferimento dell'interessato) e il lavoratore che ne ha fatto richiesta.

Il Regolamento rimette al soggetto cui è attribuito nella Struttura il ruolo di datore di lavoro (Direttore apicale) ogni decisione in merito all'organizzazione del lavoro a distanza e alla stipula dei relativi accordi individuali.

La Regolamentazione capitolina ha previsto, nel rispetto del principio di *prevalenza del lavoro in presenza*, l'ampliamento, rispetto al passato, della programmazione del lavoro a distanza nel mese e nella settimana con un limite massimo di otto giorni mensili e di due settimanali nella giornata indicata nell'accordo, assicurando, in tal modo, una equilibrata alternanza del lavoro a distanza e in presenza e favorendo lo scambio di informazioni e la coesione sociale tra il personale. Il limite stabilito è, comunque, lasciato alle valutazioni del Datore di Lavoro, nello svolgimento della propria funzione manageriale, per un'ottimale gestione delle risorse e delle attività attribuite alla Struttura cui è preposto, in coerenza con le finalità perseguite dall'Ente dirette a valorizzare le forme di flessibilità lavorativa, di miglioramento delle *performance* organizzative e nell'ottica di favorire il *work life balance*.

Tale *standard* temporale non si applica per la dirigenza che effettua un giorno di lavoro agile ordinario a settimana o quattro al mese. Rientrano, inoltre, nella categoria del personale che può accedere al lavoro agile anche gli incaricati e le incaricate di elevata qualificazione (E.Q.).

Con riguardo alla misurazione dell'attuazione del lavoro a distanza e, più in generale della relativa disciplina regolamentare, Roma Capitale monitora, per il tramite del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – Direzione Formazione e Tutela del Lavoro, lo stato di implementazione del lavoro agile e da remoto all'interno dell'assetto organizzativo Centrale e Territoriale, attraverso l'uso di specifici indicatori peraltro identificati dal presente Piano (Sezione 3.2.3 "Monitoraggio dell'andamento del lavoro a distanza"). Tali dati costituiscono utili cruscotti di controllo sull'andamento dei risultati dell'efficacia delle strategie adottate e supportano l'eventuale messa in campo di azioni correttive o di miglioramento.

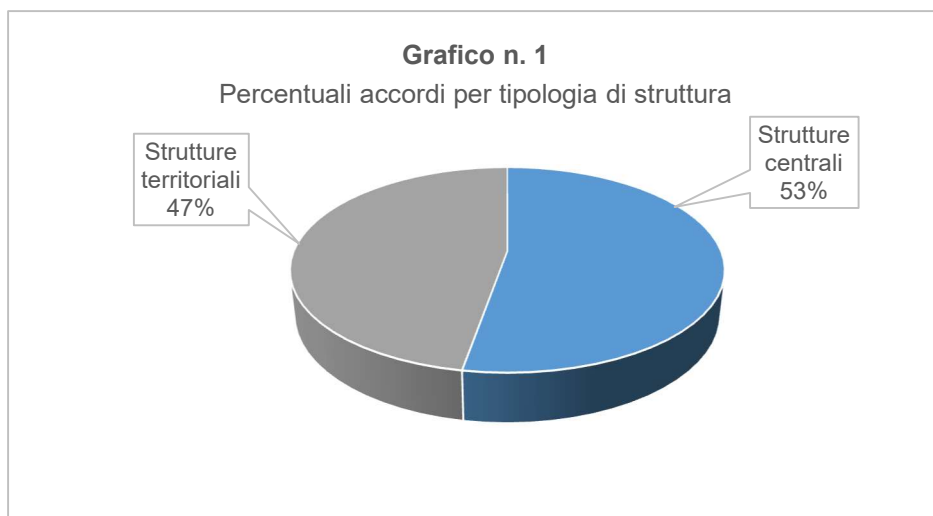
La dimensione del lavoro a distanza al 31 dicembre 2025 ⁽¹⁾

Nell'annualità 2025 sono risultati attivi complessivamente n. 7519 accordi di lavoro a distanza, pari al 74,20% dei dipendenti che potenzialmente svolgono attività compatibile con tale modalità di prestazione. Nei grafici che seguono sono rappresentate le percentuali di accordi distinti per:

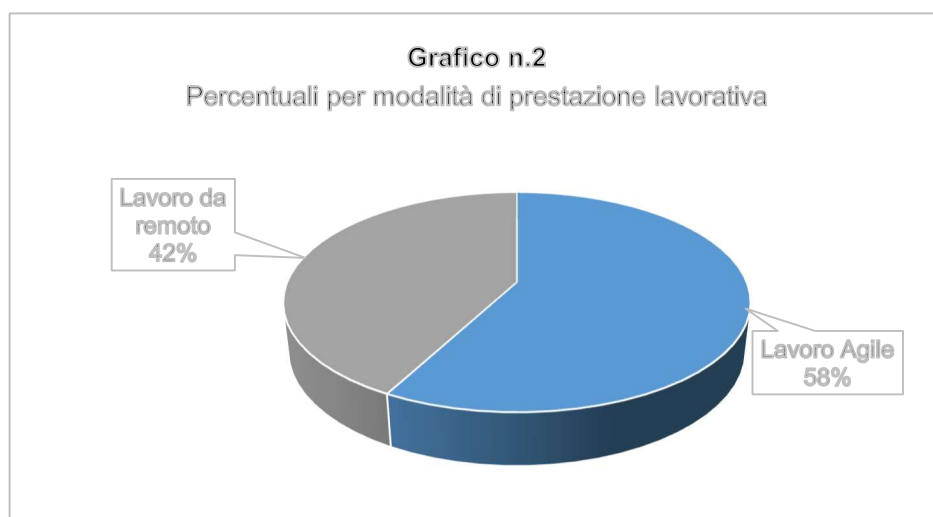
- Tipologia di Struttura;
- Modalità della prestazione lavorativa a distanza (agile/remoto);
- Genere;
- Modalità di frequenza (settimanale/mensile);
- N° di giorni a settimana concessi;
- Aree di inquadramento (dirigenti, personale non dirigenziale distinto per Aree di classificazione professionale).

⁽¹⁾ (Fonte dati: SAP/HCM e rilevazioni dirette presso le Strutture capitoline)

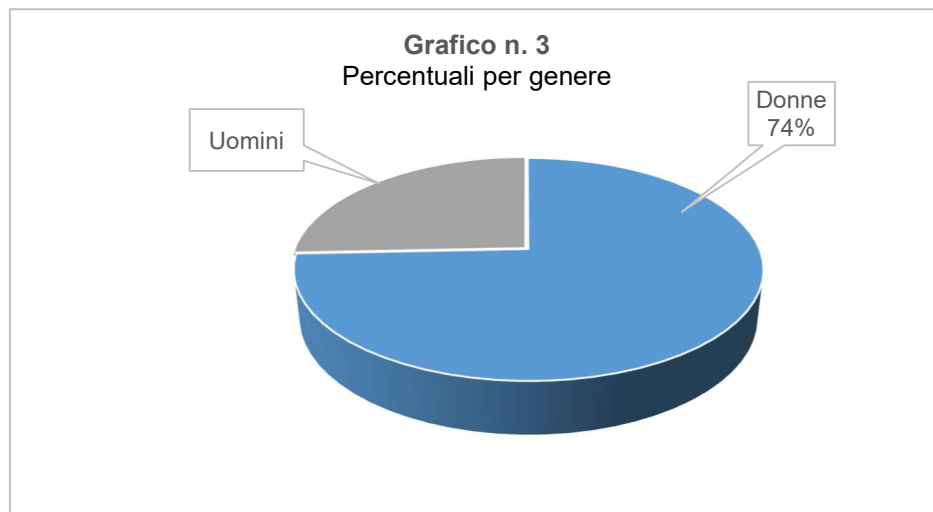
Nel grafico n1 sono riportate le percentuali di accordi che attengono alle Strutture centrali ed alle Strutture territoriali:



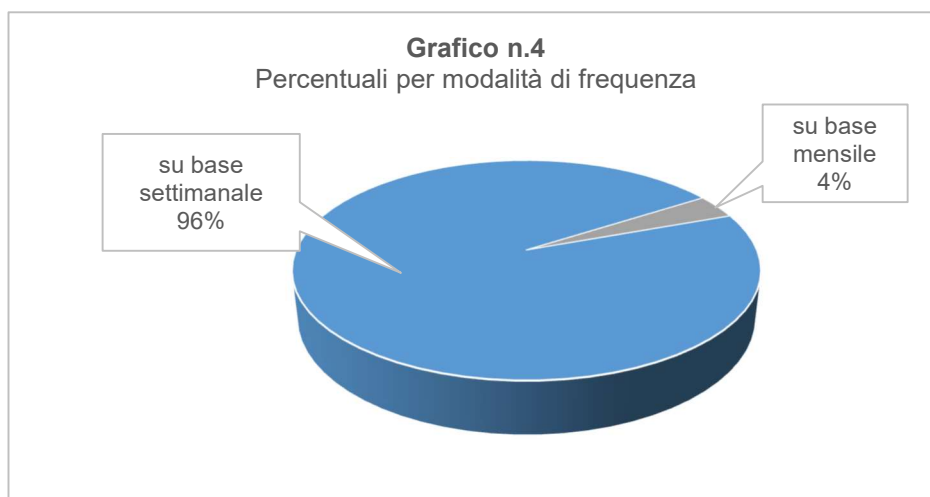
Nel grafico n.2, gli accordi sono invece ripartiti in base alla modalità di prestazione lavorativa (lavoro agile, lavoro da remoto):



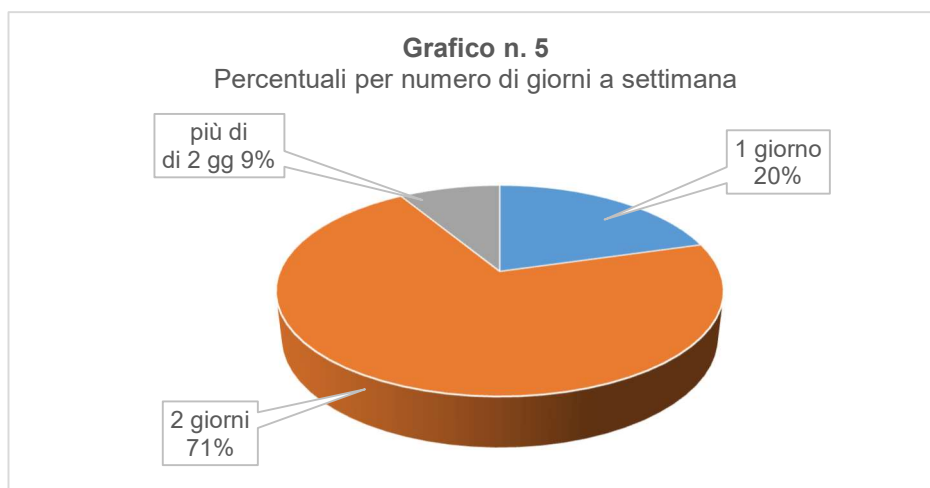
Nel grafico n.3, gli accordi sono, invece, ripartiti in base al genere:



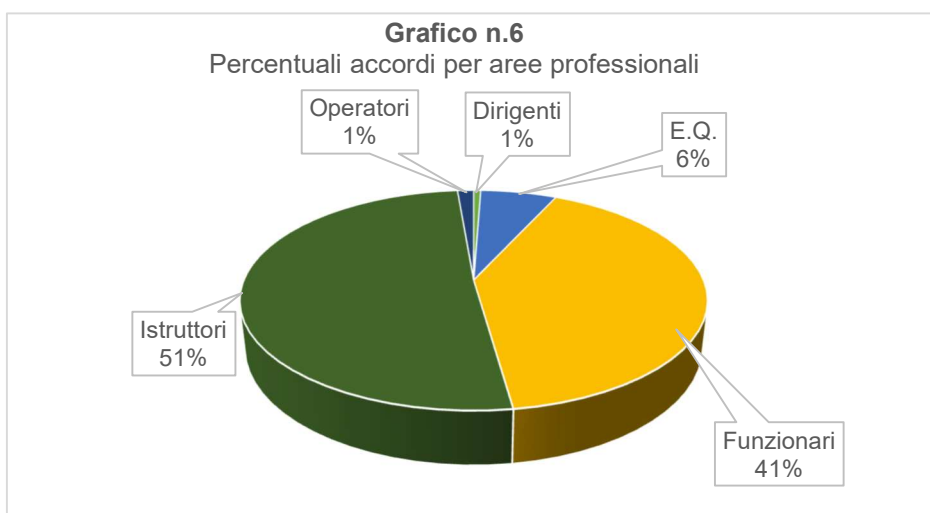
Nel grafico n. 4, gli accordi sono ripartiti per modalità di frequenza (su base settimanale/base mensile)



Nel grafico n.5, gli accordi su base settimanale, sono ripartite in base al numero di giorni che risultano concessi, 1 giorno, 2 giorni o più



Nel grafico n. 6, gli accordi sono ripartiti in base alle Aree di inquadramento (dirigenti, personale non dirigenziale):



Sintesi dell'andamento del lavoro a distanza nell'ultimo biennio (2024-2025)

Modalità di prestazione del lavoro a distanza	N° accordi individuali attivi		% Incremento/decremento
	Dicembre 2024	Dicembre 2025	
Lavoro Agile	4.385	4.349	- 0,82%
Lavoro da remoto	2.034	3.170	+55,85%
Totale	6.414	7.519	+17,23%

3.2.3) Monitoraggio dell'andamento del lavoro a distanza

Nei precedenti Piani, riferiti alle annualità 2022 - 2024, 2023 - 2025 e 2024 - 2026, era prevista la trasmissione di copia degli accordi stipulati alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro (oggi Direzione Formazione e Tutela del Lavoro) del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, al fine di consentire lo svolgimento di indagini periodiche volte a verificare lo stato di implementazione del lavoro a distanza sia con riguardo all'assetto organizzativo dell'Ente nel suo complesso e sia dei singoli contesti organizzativi, mediante un processo di raccolta, misurazione e analisi delle relative informazioni acquisite dai sistemi informativi capitolini e direttamente presso le Strutture.

Al riguardo si rammenta che, con l'emanazione del Piano 2025-2027 detto adempimento è stato sostituito dalla trasmissione di un *report* periodico, che dovrà riportare i dati e le informazioni indicati nell'elenco sotto riportato, necessari per valutare l'evoluzione del lavoro a distanza nell'organizzazione capitolina. Detti contenuti possono, tuttavia, essere oggetto di modifica/integrazione da parte della suddetta Direzione, cui sono attribuiti, inoltre, compiti di coordinamento e di supporto nell'attuazione del lavoro a distanza, anche a seguito di specifiche esigenze dell'Amministrazione e su motivata richiesta del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Segue elenco degli indicatori (i dati dovranno essere forniti con riguardo al periodo temporale stabilito, di volta in volta, dalla sopra richiamata Direzione Formazione e Tutela del Lavoro):

- numero degli accordi individuali attivi riferiti al periodo della rilevazione, distinti per:
 - ➔ dato totale - tipologia di prestazione lavorativa (agile/da remoto) - genere – tipologia di rapporto di lavoro (tempo determinato/indeterminato, full-time/part-time) – per aree e famiglie di classificazione del personale – per aree di inquadramento (dirigenti, personale non dirigenziale);
- % lavoratori/lavoratrici a distanza sul totale del personale operante nella Struttura;
- numero di giornate autorizzate su base settimanale/mensile;
- numero di lavoratori/lavoratrici che dispongono di un personal computer (p.c.) fornito dall'Amministrazione (indicare il rapporto percentuale tra il totale del personale che fruisce del lavoro a distanza e quello che dispone di un p.c. fornito dall'Amministrazione);
- numero di tecnologie assistive fornite/da fornire al personale diversamente abili;
- numero accordi risolti e/o modificati in senso restrittivo;

I Direttori di Struttura dovranno, altresì:

- attestare il rispetto degli adempimenti richiesti dal Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza approvato con la deliberazione G.C. 488/2024;
- dare atto dell'eventuale messa in campo di azioni per rafforzare i fattori abilitanti al lavoro a distanza all'interno nei contesti organizzativi di rispettiva competenza;
- dare atto dell'impatto del lavoro a distanza sulla quantità/qualità dei servizi erogati.

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

È utile sottolineare che le informazioni acquisite mediante l'attività di monitoraggio, oltre a fornire un riscontro sulla *performance* dell'istituto del lavoro a distanza in ambito capitolino, concorrono all'annuale valutazione della

stima della riduzione delle emissioni inquinanti riportate nel Piano di Risanamento della Qualità dell'Aria (P.R.Q.A.) di competenza della Regione Lazio.

3.2.4) Attività da condurre nel triennio 2026-2028

Il lavoro a distanza è finalizzato a coniugare le esigenze di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici con l'esigenza di efficienza dell'azione amministrativa. In coerenza con tale scopo l'Amministrazione, nel corso del prossimo triennio 2026-2028, si propone di agire su diversi ambiti di intervento, che di seguito si riassumono, che richiederanno il contributo di tutte le Strutture capitoline.

Ambito di intervento	Descrizione delle attività
Adeguamento normativo	Revisione della disciplina regolamentare in linea con le novità che, in materia, sono state introdotte dal C.C.N.L. Funzioni Locali 2022-2024 e dall'evoluzione del contesto organizzativo dell'Amministrazione e della Città
Formazione	Tra le strategie di consolidamento del modello di lavoro a distanza si prevede, in continuità con le precedenti annualità in cui si è attuato un piano di formazione per il lavoro a distanza incentrato sulle competenze di base, trasversali e percorsi di <i>smart leader</i> , anche per il 2026, un'offerta formativa diretta al potenziamento delle competenze professionali sia del personale e sia dei ruoli manageriali (cfr. Sezione PIAO inerente al Piano dell'offerta formativa).
Monitoraggi periodici	Riconoscimento della centralità del tema della misurazione/valutazione dei risultati del lavoro a distanza, secondo direttrici che riescano a cogliere il fenomeno nella sua complessità multidimensionale, quali: a. l'impatto della prestazione a distanza sui servizi erogati; b. le risorse strumentali messe in campo; c. la soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici (rilevazione indice di gradimento e livello del bilanciamento tra lavoro e vita privata – <i>work life balance</i>); d. la sua dimensione quantitativa (crescita/decrecita del ricorso all'istituto all'interno dell'Ente). Al riguardo si prevede, l'adozione di un <i>software</i> che consenta un'efficace e trasparente gestione delle relative attività di monitoraggio.

Si prevede, inoltre, nel corso del corrente anno, l'adozione di un *software* di monitoraggio del personale in lavoro a distanza (agile/remoto) distinto per Strutture organizzative e ciò in applicazione del Regolamento e delle circolari attuative diramate dal D.O.R.U., che consenta una rapida, efficace e trasparente gestione delle relative attività, come sopra richiamate.

Previa mappatura del personale in lavoro a distanza, nonché individuazione delle esigenze per la gestione informatizzata degli accordi, sarà elaborato - dalle Strutture competenti *ratione materiae* (Dipartimento Organizzazione Risorse Umane e Dipartimento Trasformazione Digitale) - un progetto di informatizzazione con specifiche funzionali di monitoraggio, aggiornamento ed estrazione dati.

Entro la fine del 2026, si auspica l'avvio delle operazioni funzionali al caricamento dati - relativi agli accordi *de quibus* - da parte degli Uffici del personale delle Strutture capitoline

ALLEGATI:

N. 1) Piano formativo per i Dirigenti

N. 2) Piano formativo per i Dipendenti

3.3) Piano Triennale Fabbisogni del Personale

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

Pertanto, in attuazione del dettato normativo di cui sopra, in questa sottosezione, viene presentato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2026– 2028.

Con questo atto di pianificazione l'Amministrazione Capitolina intende determinare il numero di unità di personale dirigente e non dirigente che è necessario acquisire (ovvero il numero di posti che è necessario coprire) per assicurare l'efficace ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali, in coerenza con la vigente normativa in materia di capacità assunzionale e compatibilmente con gli equilibri finanziari dell'Ente.

3.3.1) Quadro normativo di riferimento

La pianificazione triennale del fabbisogno di personale va innanzitutto collocata all'interno del quadro normativo di riferimento che, attualmente, è costituito principalmente dalle norme di seguito richiamate.

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113) e ss.mm.ii, ha introdotto l'obbligo per gli Enti Locali con più di 50 dipendenti di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (ovvero entro 30 giorni dal termine fissato per l'approvazione del Bilancio di Previsione) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Molti atti di programmazione generale, precedentemente adottati singolarmente, fra i quali, come sopra accennato, anche il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 risultano ormai assorbiti all'interno del PIAO.

In particolare, sono assorbiti dal PIAO, e non abrogati, gli adempimenti relativi al Piano dei fabbisogni precedentemente disciplinati:

- dall'art. 89 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267 che dispone che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- dall'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che dispone che *"gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale"*;
- dagli artt. 6 e 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato e integrato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che vincolano l'assetto organizzativo di ogni Ente, sotto il profilo della dotazione di personale, non più ad una dotazione organica ottimale prefissata, cosiddetta dotazione teorica, condizionante le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma al concetto di "pianificazione triennale dei fabbisogni". Ai sensi del comma 2 dell'art. 6 sopra richiamato, infatti, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le pubbliche amministrazioni approvano, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, il suddetto "Piano triennale dei fabbisogni", in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché in armonia con le linee di indirizzo di cui al comma 6 ter, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali, ove prevista nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Nell'ambito del suddetto "Piano dei fabbisogni" le pubbliche amministrazioni:

- indicano la consistenza della dotazione organica, e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria di tale eventuale rimodulazione;
- indicano le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio, nonché sulla base di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, la cui somma non può in ogni caso essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

- assicurano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso l'attuazione coordinata di processi di mobilità e di reclutamento di personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a categorie protette, di cui alla legge n. 68/1999.

Il Piano Triennale va definito nel rispetto delle seguenti prescrizioni normative:

- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - approvato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute dell'8/5/2018, con il quale sono state adottate le "linee di indirizzo" di cui al succitato art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche). Secondo quanto precisato nelle richiamate "Linee di indirizzo", il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuto entro il limite della "spesa potenziale massima" che - per gli Enti Locali - va determinata, in particolare, con riferimento a quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. - introdotto dall'art. 3, comma 5bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (media della spesa per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013);
- l'art. 1 - commi 557, 557-bis, 557-quater - della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm. e ii. che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa per il personale ai quali devono attenersi i Comuni (e, come già precisato, definisce, con il comma 557-quater, il limite della spesa potenziale massima per il personale di cui alle succitate "linee di indirizzo");
- l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta nuove disposizioni in materia di assunzione di personale basate sul principio della sostenibilità finanziaria;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, concernente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono stati individuati, in attuazione delle disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione e sono state altresì individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Dette percentuali risultano determinate fino al 2024. Gli indirizzi applicativi del succitato decreto sono contenuti nella Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020;
- l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 – richiamato fra l'altro dall'art. 1, comma 801 della legge n. 178/2020 – che introduce una deroga al regime di calcolo delle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del succitato D.L. 34/2019 – disponendo che "le spese di personale riferite alle assunzioni.....finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";
- sussiste, infine, un limite finanziario per le assunzioni *a tempo determinato* contenuto nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm. e ii., in applicazione del quale i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente considerati, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, come eventualmente rideterminato in applicazione dell'art. 1 comma 228 ter, della legge n. 208/2015 (assunzioni straordinarie nel settore educativo e scolastico). Sono escluse dal computo le spese di personale finanziate con risorse esterne (fondi europei, statali, regionali) e quelle sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Inoltre:

- ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 prima di disporre nuove assunzioni occorre procedere alla verifica relativa ad eventuali eccedenze o situazioni di soprannumero di personale e alla conseguente eventuale rideterminazione della dotazione organica;
- l'Ente non può procedere a nuove assunzioni se non ha approvato il PIAO entro il termine fissato, considerato anche che questo nuovo strumento di pianificazione integra al suo interno, oltre al Piano Triennale dei Fabbisogni:

- il Piano della *Performance* (art. 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- Il Piano delle azioni positive o pari opportunità di cui all'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il divieto di assumere in caso di mancata approvazione della pianificazione triennale del fabbisogno di personale, tuttavia, riguarda solo le assunzioni comprese nel triennio di riferimento del nuovo piano e non si estende a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio precedente, ove siano stati assolti correttamente tutti i correlati adempimenti previsti dalla legge (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche – paragrafo 2.3, di cui al succitato DM 8/5/2018).;

Si richiama infine quanto recentemente disposto dall'art. 3, comma 1, lett. c) e dal comma 2 del DL 14 marzo 2025, n. 25 (convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025, n. 69).

L'art. 3, comma 1, lett. c), sopra richiamato - sostituendo il comma 2 bis dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 - dispone che:

“Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale), destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale”;

L'art. 3 co. 2 sopra richiamato dispone, invece, che *“Per l'anno 2025, in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal comma 1, lettera c) del presente articolo, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, inquadrano il personale proveniente da altre amministrazioni che ne abbia fatto richiesta e che si trovi in posizione di comando e abbia maturato, in tale posizione, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, ad esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati..... omissis”*

Il quadro normativo sopra sommariamente riepilogato si completa con gli ulteriori obblighi contenuti in altre norme, il cui mancato rispetto comporta il divieto di procedere a nuove assunzioni:

- 1) secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, per procedere a nuove assunzioni l'Ente deve aver rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e deve avere altresì trasmesso, entro le scadenze previste, i relativi

dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

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

In relazione alla specifica pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento rileva, inoltre:

- quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e Bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) che, fra le altre misure, ha introdotto norme volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali e degli interventi a contrasto della povertà fissando - quale livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali – un obiettivo definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni “ambito territoriale” e un ulteriore obiettivo “di servizio” che prevede un rapporto tra assistenti sociali e popolazione residente pari a 1 a 4.000 (art. 1, commi 797- 804 legge n. 178/2020). Al conseguimento degli obiettivi di cui sopra è prevista l'erogazione del contributo strutturale di cui all'art. 1, comma 797, della medesima legge n. 178/2020 nella misura di € 40.000 per ogni assistente sociale assunto (calcolato in termini di *full time equivalent*) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 6.500 abitanti fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti e all'ulteriore contributo di € 20.000 per ogni assistente sociale assunto (*full time equivalent*) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti fino al raggiungimento di 1 operatore ogni 4.000;
- il DL 22 aprile 2023, n. 44 (convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) recante “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche” che all'art. 3, comma 5, prevede: “Le regioni, le province, i comuni le unioni di comuni e le città metropolitane, **fino al 31 dicembre 2026**, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione;

l'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025 (legge 30/12/2024, n. 207), che ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi “*anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili*”, in relazione al quale restano fermi, senza modifiche o integrazioni numeriche, i contenuti delle specifiche Memorie adottate dalla Giunta nell'anno 2025 in cui sono state precisate finalità, criteri e quantità dei provvedimenti di trattenimento in servizio, limitandone il ricorso ai profili professionali inquadrati nell'Area della Dirigenza, nonché, nell'Area dei Funzionari ed EQ e nell'Area degli Istruttori, questi ultimi entro i rispettivi limiti di 15 e 4 unità complessive per le annualità di riferimento del PIAO, al lordo delle facoltà già utilizzate.

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

La dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale è esposta, rispettivamente, nelle **Tabelle 1** (dirigenti) e **2** (personale non dirigente).

La dotazione organica del personale dirigente, come rappresentata nella Tabella 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. 215 del 5/6/2025) e, pertanto, costituisce una precisa rappresentazione degli effettivi fabbisogni di personale dirigenziale.

La Tabella 2 che, come detto, espone la dotazione organica del personale *non* dirigente di Roma Capitale, articolata in famiglie e profili professionali classificati secondo l'ordinamento professionale approvato con il CCNL del comparto Funzioni Locali approvato il 16 novembre 2022, rappresenta principalmente l'insieme delle competenze professionali che l'Ente ritiene necessarie e funzionali all'efficiente gestione dei servizi erogati.

La dotazione organica del personale non dirigente è stata approvata, nella sua struttura fondamentale, con deliberazioni della Giunta Comunale n. 523/2004 e n. 422/2009 che ne determinarono la consistenza complessiva sulla base di una capillare rilevazione delle esigenze organizzative e dei carichi di lavoro in capo alle singole Strutture Capitoline. Come si evince dalla lettura della Tabella 2, la consistenza ottimale del personale non dirigente risulta complessivamente quantificata in 30.878 unità di personale (dato aggiornato al 31/12/2025).

Tale dotazione di personale è da ritenere – nel suo assetto generale - 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 media-grande dimensione ed 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.

Dotazione organica personale dirigente - consuntivo 2024

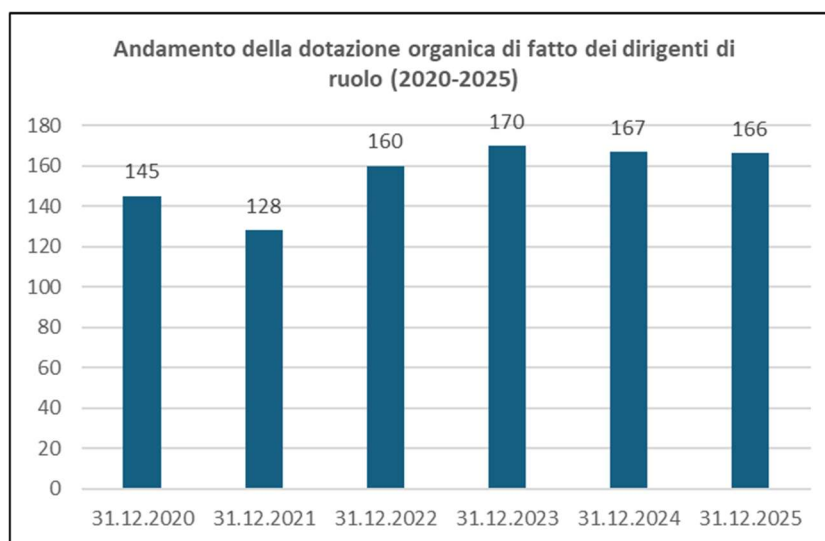
Alla data del 31 dicembre 2025 – a fronte di una dotazione organica ottimale pari a 230 unità di personale risultano in servizio n. 166 dirigenti “di ruolo”, di cui 7 in posizione di aspettativa/comando presso altri Enti, con una percentuale di “scopertura” rispetto alla dotazione organica ottimale che, con 64 posizioni di ruolo non coperte, nonostante le assunzioni effettuate negli ultimi anni, resta comunque elevata, in quanto pari al 28 per cento.

Nell'anno 2025 è cessato dal servizio 1 dirigente 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 2025 risultano, infatti, in servizio n. 20 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, n. 21 dirigenti in comando, per un totale di n. 207 dirigenti in servizio a fronte di 230 previsti.

Le cessazioni dal servizio di personale dirigente di ruolo previste per il triennio 2026-2028 sono pari a **33** unità.



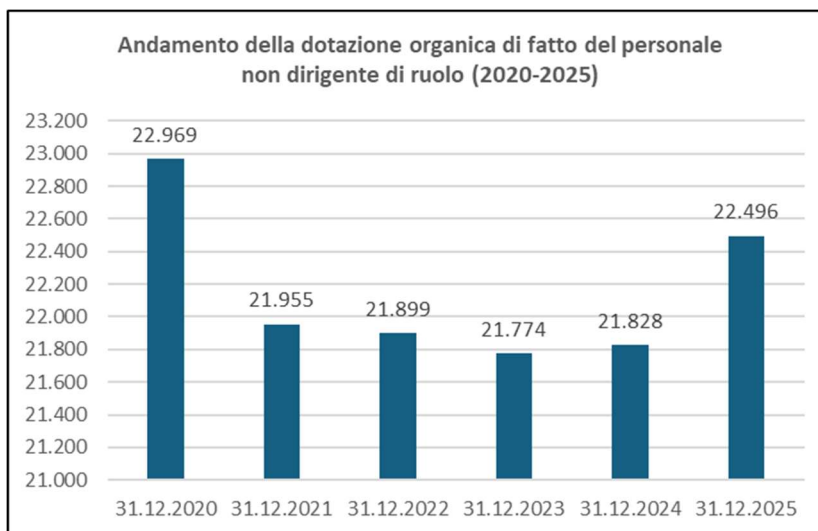
Dotazione organica personale non dirigente – consuntivo 2024

Per il personale non dirigente si registra, tra il 31 dicembre 2020 e il 31 dicembre 2025, un progressivo indebolimento degli organici, in gran parte riconducibile ai rigidi limiti alle facoltà assunzionali imposti per anni agli Enti Locali, nonostante il consistente numero di assunzioni effettuato negli anni, anche in relazione ai

progetti inclusi nel PNRR e all'organizzazione del Giubileo della Chiesa Cattolica. Un lieve miglioramento si osserva tra il 2023 e il 2024 e soprattutto tra il 2024 e il 2025.

Al 31 dicembre 2025 risultano in servizio n. 22.496 unità di personale non dirigente, con un incremento del 3% rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente, in gran parte dovuto al notevole numero di assunzioni effettuate nel profilo professionale di Istruttore Polizia Locale, mentre continuano a indebolirsi altri settori operativi.

Nello stesso anno sono cessati dal servizio poco meno di 1.000 dipendenti (per collocamento in quiescenza/dimissioni o altre cause).



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

Con deliberazione della Giunta Capitolina n. 79 del 4 marzo 2025 è stata, fra l'altro, approvata la pianificazione del fabbisogno di personale dirigente e non dirigente 2025-2027 (sottosezione 3.3 del PIAO), poi rimodulata con successivi provvedimenti (deliberazione Giunta Capitolina n. 177 dell'8 maggio 2025, deliberazione Giunta Capitolina n. 318 del 7 agosto 2025 e, da ultimo, deliberazione della Giunta Capitolina n. 449 del 4 dicembre 2025).

Con i succitati provvedimenti è stato attestato il rispetto delle norme che disciplinano le capacità assunzionali degli Enti Locali sopra richiamate, nonché degli equilibri finanziari dell'Ente e dei limiti di spesa per il personale consentiti (generali e relativi alle assunzioni a tempo determinato):

a) personale dirigente

La tabella che segue espone il numero di assunzioni di personale dirigente effettuato nell'anno 2025:

Riepilogo contratti stipulati per assunzioni di personale dirigenziale al 31 dicembre 2025

Modalità di assunzione	n. contratti stipulati entro il 31.12.2025
Inquadramento di personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando con almeno 12 mesi di servizio	0
Assunzioni a tempo determinato ex art.110 TUEL	6
Trattenimenti in servizio	2
Comandi	5
TOTALE	13

In data 30/12/2025 sono state indette 4 procedure selettive pubbliche per la copertura di 7 posti in 4 diversi profili professionali dirigenziali. Le relative assunzioni erano state pianificate per l'anno 2026.

Il piano dei fabbisogni 2025-2027 non includeva nuove assunzioni di dirigenti per l'anno 2027.

b) personale non dirigente

La tabella che segue espone il numero di contratti riferiti al personale *non* dirigente stipulati nell'annualità 2025:

Riepilogo contratti stipulati per assunzioni di personale non dirigenziale al 31 dicembre 2025

Modalità di assunzione	n. contratti stipulati entro il 31.12.2025
Procedura concorsuale pubblica	1.407
Selezione iscritti Centro per l'Impiego	6
Avvalimento graduatorie di altre PP.AA.	131
Altre modalità di acquisizione	5
Reintegri art. 25 CCNL	11
Proroga contratto a tempo determinato	1
TOTALE	1.561
Progressioni verticali	10
Assunzioni per il potenziamento dei Servizi Sociali (assunzioni eterofinanziate)	71

La pianificazione assunzionale 2025-2027 – annualità 2025, prevedeva in particolare un significativo numero di assunzioni per il settore educativo e scolastico con l'obiettivo della piena copertura degli organici. Per il profilo di Insegnante di Scuola dell'Infanzia detta pianificazione è rimasta parzialmente inattuata a causa dell'esaurimento della relativa graduatoria. Pienamente attuato, invece, lo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per 800 posti di Istruttore di Polizia Locale, con l'assunzione di ulteriori 250 unità di personale.

La suddetta pianificazione assunzionale prevedeva inoltre:

- per l'anno 2026: 700 assunzioni previo espletamento procedure selettive pubbliche (di cui 250 per l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni e 450 per l'Area Istruttori). Le relative procedure concorsuali sono state bandite ed espletate nell'anno 2025. Oltre alle assunzioni da concorso pubblico, il PIAO 2025-2027 prevedeva per l'anno 2026 n. 130 assunzioni per il rafforzamento dei servizi sociali, a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà assegnata a Roma Capitale (assunzioni etero finanziate);
- per l'anno 2027: nessuna assunzione.

3.3.4) Programmazione del fabbisogno e strategia di copertura per il triennio 2026-2028

Roma Capitale ha approvato con la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 325 del 22 dicembre 2025 il Bilancio di Previsione Finanziario 2026-2028 ed il Documento Unico di Programmazione 2026-2028.

Risulta pertanto definito il quadro finanziario nel quale è possibile inserire la pianificazione dei fabbisogni di personale.

L'Amministrazione Capitolina intende procedere - in sostanziale continuità con la pianificazione triennale del fabbisogno approvata per il triennio 2025-2027, nel rispetto delle vigenti norme che definiscono la capacità assunzionale dell'Ente, in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale e con gli equilibri di bilancio, nonché nei limiti delle risorse disponibili ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance* - alla pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente relativa al triennio 2026-2028, comprensiva delle unità di personale da assumere in attuazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (o di altra analoga normativa concernente categorie protette) disponendo, **per quanto concerne la dotazione organica**:

- la conferma della dotazione organica ottimale del personale dirigente complessiva e per profilo professionale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii. (**Tabella 1**);

- la conferma della consistenza numerica *complessiva e ottimale* della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie professionali e profili professionali quali aggregati omogenei di competenze (**Tabella 2**). In considerazione dell'esigenza di assicurare l'ottimale copertura dei servizi nel settore educativo-scolastico e in coerenza con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, la dotazione organica del profilo professionale di Insegnante di Scuola dell'Infanzia viene modificata, riducendola di n. 80 posti con corrispondente incremento della dotazione organica del profilo di Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia alla cui copertura si provvederà con indizione di una procedura selettiva pubblica per pari numero di posti.

Detta dotazione organica teorica e la correlata pianificazione ottimale del fabbisogno di personale non dirigente – desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione G.C. n. 422/2009 - come già accennato costituisce per una amministrazione delle dimensioni organizzative di Roma Capitale, un irrinunciabile parametro di riferimento all'interno del quale collocare la pianificazione assunzionale rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale, nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite.

Per quanto concerne la pianificazione assunzionale triennale 2026 – 2028 l'Amministrazione Capitolina, in coerenza con il quadro finanziario delineato dal Bilancio di previsione e dal Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028 e nel rispetto dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, del vigente tetto di spesa per il personale, nonché dei limiti di spesa in materia di forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122) e ss.mm.ii. **intende approvare il piano di reclutamento esposto nella Tabella 3).**

Come sopra accennato, il comma 2 bis dall'art. 30, del D. Lgs. n. 165/2001, come recentemente sostituito dall'art. 3, comma 1, del DL 25/2025, dispone che a decorrere dal 2026, ogni anno, il 15 per cento delle risorse impiegate sia destinato ad assunzioni per mobilità da altre pubbliche amministrazioni.

Al fini della destinazione alle assunzioni per mobilità del 15 per cento delle risorse impiegate nell'anno 2026, si è ritenuto di non conteggiare le facoltà assunzionali assorbite da assunzioni derivanti da procedure selettive bandite entro il 31/12/2025, già escluse dall'obbligo di mobilità preventiva secondo quanto disposto dal DL n. 202 del 27/12/2024, come modificato in sede di conversione (legge n. 21 febbraio 2025, n. 15) oltre alle assunzioni etero finanziate che non quotano sulle facoltà assunzionali. La suddetta quota del 15 per cento – quantificata in un importo pari a **479.109,16** (al netto di oneri riflessi e IRAP) è stata pertanto calcolata con riferimento alle nuove assunzioni programmate con il presente atto di pianificazione su risorse dell'Ente, per l'annualità 2026.

La pianificazione assunzionale per l'anno 2026 comprende l'acquisizione di 12 unità di personale con il profilo professionale di Insegnante della Religione Cattolica, al cui reclutamento si provvederà con l'espletamento di una procedura di mobilità ai sensi del richiamato art 30, comma 2bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

La determinazione del numero complessivo di assunzioni da attuare con procedure di mobilità a copertura della suddetta quota del 15 per cento, nonché dei relativi profili professionali, sarà oggetto di un successivo atto di indirizzo.

La pianificazione assunzionale per l'anno 2026 include il completamento della pianificazione assunzionale già approvata per l'anno 2025, non attuata entro il 31/12/2025: pertanto, alcune delle assunzioni riportate nella Tabella 3), possono essere state effettuate nei primi mesi dell'anno 2026, nell'intervallo di tempo intercorrente fra l'approvazione del Bilancio di Previsione 2026-2028 e l'approvazione del presente atto di Pianificazione Integrata – atteso che, nelle more della programmazione dei fabbisogni di personale 2026-2028 (nell'ambito del PIAO 2026-2028, il cui termine di scadenza per l'anno in corso deve intendersi, per gli Enti Locali, il 30 marzo 2026) è possibile fare riferimento alla programmazione assunzionale autorizzata per l'anno 2025, per quanto concerne risorse rimaste inutilizzate, in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, approvate con Decreto 8 maggio 2018, punto 2.3

La **Tabella 3)** “Pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2026-2028”, prevede principalmente:

a) per il personale dirigente

Annualità 2026:

- il completamento della pianificazione assunzionale già approvata per l'anno 2025 non attuata entro il 31/12/2025, come esposta nella corrispondente colonna della Tabella 3), ovvero:
 - a) inquadramento nei ruoli capitolini di **11** unità di personale dirigenziale proveniente da altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando con almeno dodici mesi di servizio, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DL 14 marzo 2025, n. 25 (convertito nella legge n. 69/2025). Le relative procedure, avviate nell'anno 2025, sono state completate fra gennaio e febbraio 2026;
 - b) copertura di **9** posti con modalità di acquisizione varie consentite dalla vigente normativa (reclutamento a tempo determinato; avvalimento di graduatorie di procedure concorsuali pubbliche di altre PP.AA. o altro);
- espletamento di quattro procedure selettive pubbliche, bandite nel 2025, ai fini della copertura di **7** posti di Dirigente (Avvocato Dirigente; Dirigente Amministrativo; Dirigente Tecnico; Dirigente di Polizia Locale). Tre delle quattro procedure selettive in argomento prevedono una riserva del 50 per cento dei posti a favore di personale interno in possesso dei prescritti requisiti;
- reclutamento di **ulteriori nuove 7 unità di personale dirigenziale**, con modalità ancora da definire nel corso dell'anno 2026.

Complessivamente le assunzioni di dirigenti previste per l'anno 2026 sono, pertanto, **n. 34 (20 delle quali già pianificate per l'annualità 2025 e non attuate entro il 31 dicembre 2025)**.

Annualità 2027:

Nessuna assunzione

Annualità 2028:

Nessuna assunzione.

b) per il personale non dirigente

Annualità 2026:

- 1) il completamento della pianificazione assunzionale già approvata per l'anno 2025 non attuata entro il 31/12/2025, come esposta nella corrispondente colonna della Tabella 3;
- 2) la pianificazione di cui al punto precedente (completamento della pianificazione già approvata per l'anno 2025 e non attuata entro il 31/12/2025), comprende, fra l'altro, **12** assunzioni nel profilo di **Insegnante della Religione Cattolica con procedura di mobilità**; l'inquadramento nei ruoli capitolini di personale già in posizione di comando in possesso dei requisiti di cui all'art. 3, comma 2, del DL 25/2025 (procedure avviate nel 2025 e concluse nel 2026); procedure di **progressione** riservate al personale interno, bandite nel 2025 per **160 posti nel settore educativo e scolastico** (70 verso il profilo di Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia, 70 verso il profilo di Funzionario Educatore Asilo Nido e 20 verso il profilo di Funzionario Coordinatore Pedagogico) e per **30 posti verso il profilo di Funzionario di Polizia Locale**, disposte a valere su risorse rimaste inutilizzate dopo l'espletamento delle progressioni fra diverse Aree di inquadramento contrattuale svolte negli anni 2023-2024. Il piano assunzionale 2025, prevedeva per il profilo di Funzionario di Polizia Locale la copertura di 38 posti per progressione verticale. La relativa procedura è stata tuttavia bandita per 30 posti considerato che, in esecuzione di sentenze del Consiglio di Stato, si è reso necessario procedere all'inquadramento di 8 Istruttori di Polizia Locale nel profilo di Funzionario PL, con decorrenza da luglio 2024;
- 3) l'assunzione dei vincitori dei concorsi banditi nell'anno 2025 per vari profili professionali in attuazione della pianificazione assunzionale triennio 2025-2027, che distribuiva le relative assunzioni, in parte sull'annualità 2025, e in parte sull'annualità 2026. In considerazione dei tempi tecnici di espletamento delle relative procedure, tutte le assunzioni pianificate (**286** unità di personale per l'Area Funzionari ed EQ; **450** unità di personale per l'Area Istruttori e **72** unità di personale per l'Area di inquadramento degli

Operatori, per un totale di **808** posti messi a bando), saranno effettivamente attuate nell'anno 2026;

- 4) l'assunzione di ulteriori **9 candidati** inseriti nella graduatoria della procedura concorsuale relativa al profilo professionale di **Funzionario Tecnico**, in aggiunta ai vincitori. Roma Capitale ha partecipato ad un progetto di sviluppo delle aree urbane promosso dalla Regione Lazio (Piano di Rigenerazione Amministrativa per la Coesione 2021-2027 – PrigA), a valere sulle risorse del “PR Lazio FESR 2021-2027” con la candidatura degli ambiti urbani di Ostia Lido e di Pietralata (DGC n. 226/2023): come rappresentato dal competente Dipartimento PNRR e Finanziamenti Comunitari, per l'attuazione della Strategia Territoriale “Ostia Mare di Roma”, l'Ente ha effettivamente ottenuto un finanziamento destinato in modo specifico al “rafforzamento degli organici”, che consente di autorizzare lo scorrimento della suddetta graduatoria, a valere sul suddetto finanziamento, iscritto nel Bilancio di previsione 2026-2028;
- 5) l'indizione di una nuova procedura selettiva per la copertura di **80** posti nel profilo professionale di **Funzionario Insegnante di Scuola dell'Infanzia** – atteso che, a causa dell'esaurimento graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. GB/2139 del 7.12.2020, la pianificazione assunzionale approvata per l'anno 2025 è rimasta parzialmente inattuata. Per la piena copertura delle assunzioni previste e non attuate si farà ricorso anche ad una procedura di mobilità orizzontale, a domanda, riallineando nel profilo professionale di Insegnante Scuola Infanzia personale in servizio con il profilo di Educatore Asilo Nido in possesso dei requisiti e dei titoli per accedere al profilo di Insegnante. All'esito della suddetta procedura di riallineamento sarà valutata la possibilità di scorrere ulteriormente, per assunzioni a tempo indeterminato, la graduatoria della procedura selettiva pubblica indetta nel 2018 – profilo Educatore Asilo Nido - approvata con determinazione dirigenziale n. GB/1028 del 5/7/2021, da ultimo modificata con determinazione dirigenziale n. GB/1668/2025;
- 6) lo scorrimento della graduatoria della procedura selettiva pubblica espletata per la copertura di 800 posti di **Istruttore di Polizia Locale**, per **150** ulteriori assunzioni;
- 7) l'ampliamento delle assunzioni nel profilo professionale di **Operatore Servizi di Trasporto**, previo scorrimento della graduatoria relativa alla procedura selettiva pubblica espletata nell'anno 2025, per **20** unità aggiuntive;
- 8) assunzioni nel settore dei **servizi sociali**, finanziate utilizzando le risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà assegnate a Roma Capitale dalla Regione Lazio e già pianificate con il PIAO 2025-2027 per l'annualità 2026 (**30** unità di personale nel profilo professionale di **Funzionario Assistente Sociale**; **50** unità di personale nel profilo professionale di **Funzionario Amministrativo** e **50** unità di personale nel profilo di **Istruttore Amministrativo**). Alle assunzioni già pianificate per il 2026 si aggiungono **10** unità nel profilo professionale di **Psicologo**;
- 9) Sempre per il rafforzamento dei servizi sociali la pianificazione assunzionale 2026 comprende anche **n. 84** assunzioni *a tempo determinato* etero finanziate (ovvero a valere su risorse rese disponibili dal Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali e provenienti da fondi di derivazione comunitaria), coerentemente con quanto previsto dal Decreto Direttoriale n. 40 del 14 marzo 2025, rettificato con Decreto Direttoriale n. 59 del 25 marzo 2025.

Per l'attuazione dei progetti inclusi nel PNRR Roma Capitale si è avvalsa della possibilità di procedere ad assunzioni a tempo determinato, come consentito dalla vigente normativa e, alla data del 31 gennaio 2026, delle 29 unità di personale assunte a tempo determinato fino al 30 giugno 2026 con il profilo professionale di Funzionario Tecnico, ne risultano ancora in servizio 21, 12 delle quali inserite fra i 125 vincitori della procedura selettiva pubblica espletata da Roma Capitale nel 2025 per assunzioni a tempo indeterminato nel medesimo profilo professionale di Funzionario Tecnico che si prevede di attuare entro il mese di aprile 2026 e comunque non oltre il 30 giugno.

Poiché detto personale ha ormai acquisito professionalità ed esperienza all'interno dell'Amministrazione Capitolina e, nel contempo, alcuni degli adempimenti correlati all'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza potrebbero protrarsi anche dopo la scadenza dei progetti, ordinariamente fissata al 30 giugno 2026, risulta corrispondente alle esigenze di Roma Capitale disporre la proroga entro il 31 dicembre 2026 dei contratti a tempo determinato stipulati con i 9 Funzionari Tecnici non inseriti nella graduatoria definitiva

della procedura selettiva pubblica di cui sopra, fatta salva la stabilizzazione nella pianificazione assunzionale 2026 in presenza dei presupposti e dei requisiti di cui all'art. 3, comma 5, del DL n. 44/2023, in considerazione dell'interesse dell'Ente a non disperdere il patrimonio di esperienza e professionalità dagli stessi acquisito.

Annualità 2027:

Il piano assunzionale – annualità 2027 – prevede il reclutamento di n. **20** unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale, a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà sulla base delle esigenze operative rappresentate dal competente Dipartimento Politiche Sociali e Salute, ai fini del conseguimento e del mantenimento degli obiettivi qualificati come Livelli essenziali delle prestazioni nell'ambito dei servizi sociali (art. 1, commi 797 e segg., della legge n. 178/2020).

Annualità 2028:

Nessuna assunzione

La nuova pianificazione assunzionale per il personale dirigente e non dirigente è definita dettagliatamente, sotto il profilo del numero di unità di personale che si intende acquisire, distribuite per area di inquadramento contrattuale limitatamente all'annualità 2026. Per le annualità successive, fatte salve le assunzioni di assistenti sociali di cui sopra, si rinvia ai successivi aggiornamenti annuali.

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

Nel quadro del piano di reclutamento e valorizzazione della professionalità del personale in servizio, volto all'ottimale gestione dei servizi scolastici, si inserisce anche **l'approvazione di una nuova graduatoria per assunzioni a tempo determinato e supplenze anche brevi nelle scuole di infanzia capitoline.**

Resta, inoltre, ancora centrale nei programmi dell'Amministrazione Capitolina il rafforzamento del settore dei servizi sociali sia con l'acquisizione di profili professionali tecnici (Funzionario assistente sociale - Psicologo), che con il reclutamento di profili professionali amministrativi (funzionario amministrativo/istruttore amministrativo).

Le assunzioni per il profilo di Funzionario Assistente Sociale previste per l'annualità 2026 (n. 30 assunzioni) e per l'annualità 2027 (n. 20 assunzioni) saranno finanziate, rispettivamente, a valere sulle risorse assegnate dalla Regione Lazio a titolo di Quota Servizi del Fondo Povertà annualità 2021 e annualità 2024.

Le ulteriori assunzioni a supporto del settore dei Servizi Sociali previste per l'annualità 2026 (Funzionario Amministrativo/Istruttore Amministrativo) saranno effettuate a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà 2021, 2024, 2025 e 2026 assegnate a Roma Capitale. Tutto il personale assunto con le suddette risorse sarà utilizzato esclusivamente per le attività di contrasto alla povertà.

Per quanto concerne invece gli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999, all'esito dell'invio al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del prospetto informativo annuale relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2025 non sono emerse scoperture, né con riferimento a quanto disposto dall'art. 1 della succitata legge, né con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 18.

In ragione delle perduranti necessità di incremento degli organici a disposizione delle strutture capitoline, con il presente provvedimento si esprime il consenso dell'Amministrazione Capitolina ad applicare l'opzione di ricostituzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 a tutto il personale di ruolo che, dopo aver rassegnato le dimissioni per prendere servizio all'esito di procedura selettiva presso le società del Gruppo Roma Capitale, presenti nei cinque anni successivi la relativa domanda di riassunzione, restando fermo il disposto dell'art. 23-bis, commi 1 e 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi del quale il personale interessato all'assunzione presso la partecipata in house potrà essere collocato in aspettativa per una durata di norma pari a sei mesi e comunque non superiore a dodici.

3.3.5) La spesa per il personale

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

Il Decreto attuativo interministeriale ha:

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

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

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

I Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate, come sopra definito, supera il valore soglia stabilito sono tenuti a adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto (facendo leva sulle entrate, ovvero riducendo la spesa per il personale) fino al conseguimento del valore prescritto. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, occorre 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).

A partire dal 2025 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del Decreto Ministeriale per ciascuna fascia demografica. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del richiamato Decreto attuativo, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Con circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla G.U. dell'11 settembre 2020) il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, ha fornito chiarimenti sul Decreto Interministeriale attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 precisando, fra l'altro, che in caso di mobilità extra compartimentale, le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni, per effetto della nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del decreto – legge n. 34/2019 non potranno più considerare l'assunzione neutrale ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie +capacità assunzionali.

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

Secondo pareri della Corte dei Conti la spesa per assunzioni finanziate con fondi europei o fondi di altri Enti va esclusa dal calcolo ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557 e segg., della legge n. 296/2006 (Corte dei Conti – Sezione Autonomie delibera n. 21/2014 – Corte dei Conti Liguria – delibera n. 116/2018).

Per tutto quanto sopra rappresentato, la programmazione assunzionale triennale che si intende approvare con

il presente Piano Integrato risulta complessivamente rispondente ai principi fondamentali su cui basare l'organizzazione degli uffici e la pianificazione dei fabbisogni che si desumono dagli artt. 6 e 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, poiché definita principalmente con riguardo agli effettivi fabbisogni di personale necessari per assicurare alle Strutture dell'Ente – il cui assetto organizzativo, come sopra accennato, è stato reso più efficiente con la citata deliberazione della Giunta Capitolina n. 306/2021 e ss.mm.ii., ma che risultano, comunque, fortemente penalizzate negli ultimi anni dal calo del personale in servizio conseguente alle restrizioni della possibilità di reintegrare i dipendenti nel tempo collocati in quiescenza - le risorse professionali necessarie al corretto adempimento delle funzioni istituzionali ed al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In ogni caso le assunzioni pianificate in questa sede saranno effettivamente attuate solo subordinatamente alla verifica del rispetto tutti i vincoli e precondizioni previsti dalla legge, tra cui:

- a) l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato di riferimento per ciascuna annualità, entro i termini tassativi fissati dalla vigente normativa;
- b) la trasmissione dei dati contabili relativi al Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato, per ciascuna annualità di riferimento alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

Gli adempimenti relativi all'approvazione del Piano della *performance* e adozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento – propedeutici all'attuazione dei piani assunzionali – risultano invece automaticamente assolti con l'approvazione del presente PIAO.

La pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento (**Tabella 3**) trova copertura negli stanziamenti di spesa del *Bilancio di previsione finanziario 2026-2028* approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 325 del 22 dicembre 2025 - e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla pianificazione dei fabbisogni di personale di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2026-2028.

Con nota prot. n. **GB/22983** del **16/3/2026**, nonché con le tabelle di dettaglio alla stessa allegata – integrate nella presente sottosezione quali tabelle **4, 5, 6, 7, 8 e 9** è stato attestato che la pianificazione assunzionale relativa al triennio 2026-2028 di cui al presente provvedimento è disposta nel rispetto:

- dei limiti di spesa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, integrato dal decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 1 (**Tabella 4**);
- dei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche e integrazioni in coerenza con gli stanziamenti di cui al bilancio di previsione 2026-2028, come risulta dalle tabelle allegata alla succitata nota sub 2, 3 e 4 (**Tabelle 5, 6 e 7**);
- dei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, integrato dall'art. 11, comma 4 bis, del D. L. n. 90/2014 e novellato a seguito dell'introduzione del comma 228 ter all'art. 1 della L. n. 208/2015 con l'art. 17 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 5 (**Tabella 8**);

Nella **Tabella 9**, si pone a confronto la spesa per le assunzioni complessivamente previste per ciascuna annualità, con le economie stimate per le cessazioni dal servizio attese per la medesima annualità.

Con riferimento ai vincoli di finanza pubblica, l'equilibrio tra entrate finali e spese finali è stato attestato all'interno del Rendiconto della Gestione finanziaria per l'anno 2024 approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione n. 146 del 28 aprile 2025, dal quale risulta che nell'anno 2024 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 2024.

Inoltre, con riferimento a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183 risulta verificato che non sussistono sotto il profilo funzionale e anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria, area, qualifica o profilo professionale, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui

ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Resta inteso che alle assunzioni pianificate con il presente provvedimento si procederà solo a seguito di attento e puntuale monitoraggio circa l'effettivo andamento della spesa per il personale.

3.3.6) L'approvazione del Piano dei Fabbisogni

L'Organismo di Revisione Economico Finanziaria di Roma Capitale, esaminato per quanto di competenza il Piano dei Fabbisogni in argomento, ha verificato il rispetto delle prescrizioni normative in materia, esprimendo parere favorevole (prot. RQ/_____ del _____ 2026), in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno 2026 – 2028 esposta nella presente sezione del PIAO.

Con nota conservata in atti si è, altresì, provveduto ad informare le Organizzazioni Sindacali in merito alla suddetta pianificazione del fabbisogno di personale.

Per effetto di ciò, con l'approvazione del presente PIAO, si procede all'adozione del "Piano dei Fabbisogni di personale" per il triennio 2026– 2028, disponendo:

1) la conferma della dotazione organica ottimale del personale dirigente complessiva e per profilo professionale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina - e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii. (**Tabella 1**);

2) la conferma della consistenza *complessiva* della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie e profili professionali, come da relativa **Tabella 2**. In considerazione dell'esigenza di assicurare l'ottimale copertura dei servizi nel settore educativo-scolastico e in coerenza con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, la dotazione organica del profilo professionale di Insegnante di Scuola dell'Infanzia viene modificata, riducendola di n. 80 posti con corrispondente incremento della dotazione organica del profilo di Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia alla cui copertura si provvederà con indizione di una procedura selettiva pubblica per pari numero di posti;

3) l'approvazione nel quadro dei fabbisogni ottimali di cui sopra, della programmazione assunzionale del personale dirigente e non dirigente per il triennio 2026 - 2028 (**Tabella 3**) rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale (art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.), nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite;

La nuova pianificazione assunzionale è definita dettagliatamente, sotto il profilo del numero di unità di personale che si intende acquisire, distribuite per area di inquadramento contrattuale, limitatamente all'annualità 2026. Per le annualità successive, fatta salva la limitata pianificazione assunzionale per il profilo di Funzionario Assistente Sociale nel 2027, si rinvia ai successivi aggiornamenti annuali.

In ragione delle perduranti necessità di incremento degli organici a disposizione delle strutture capitoline, con il presente provvedimento si esprime il consenso dell'Amministrazione Capitolina ad applicare l'opzione di ricostituzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 a tutto il personale di ruolo che, dopo aver rassegnato le dimissioni per prendere servizio all'esito di procedura selettiva presso le società del Gruppo Roma Capitale, presenti nei cinque anni successivi la relativa domanda di riassunzione, restando fermo il disposto dell'art. 23-bis, commi 1 e 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi del quale il personale interessato all'assunzione presso la partecipata in house potrà essere collocato in aspettativa per una durata di norma pari a sei mesi e comunque non superiore a dodici.

L'approvazione della pianificazione sopra esposta è resa possibile dal rispetto delle seguenti condizioni:

- il rispetto, desumibile dalle risultanze della **Tabella 4**, dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali secondo quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) e dal successivo Decreto Interministeriale attuativo del 17 marzo 2020;
- il contenimento delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano entro i limiti degli stanziamenti di Bilancio relativi alla spesa per il personale, nonché entro i limiti di cui all'art. 1, commi 557 e segg. della legge n. 296/2006, verificabile **dalle Tabelle 5, 6 e 7**.
- Il rispetto del tetto di spesa applicabile ai contratti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, documentato **nella Tabella 8**.
- L'insussistenza nei livelli di inquadramento di cui all'ordinamento professionale approvato con il CCNL

del comparto Regioni Autonomie Locali, di eccedenze di personale rilevate ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto la dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale non presenta, anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria, area, qualifica o profilo professionale, rilevate ai sensi dell'art. 33 del succitato D. Lgs. n. 165/2001, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tabelle sotto-sezione 3.3)

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

Tabella 1: Dotazione organica del personale dirigente 2026-2028

Tabella 2: Dotazione organica del personale non dirigente 2026-2028

Tabella 3: Pianificazione assunzionale personale dirigente e non dirigente 2026-2028

Tabella 4: Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Tabella 5: Limite di spesa ai sensi art. 1, comma 557 ss. Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Tabella 6: Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

Tabella 7: Confronto tra Piano dei Fabbisogni e Stanziamenti di Bilancio 2026-2028

Tabella 8: Lavoro Flessibile - Stanziamenti di bilancio

Tabella 9: Previsione assunzioni e cessazioni 2026 – 2028 Personale Dirigente e Dipendente

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENTE 2026-2028												
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (Del. G.C. 370/2021)	Dirigenti di ruolo in servizio al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale al 31.12.2026	2026			2027			2028		
				Assunzioni previste 2026 (comprese assunzioni pianificate per il 2025 e non ancora effettuate)	Cessazioni dal servizio previste 2026	Fabbisogno ottimale al 31.12.2026	Assunzioni previste 2027	Cessazioni dal servizio previste 2027	Fabbisogno ottimale al 31.12.2027	Assunzioni previste 2028	Cessazioni dal servizio previste 2028	Fabbisogno ottimale al 31.12.2028
Dirigente Amministrativo (*)	90	66	24	34	9	39	0	12	51	0	14	65
Dirigente Socio - Educativo	15	5	10									
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	3	3	0									
Dirigente Economico-Finanziario	22	13	9									
Dirigente Tecnico	45	42	3									
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	3	3	0									
Dirigente Polizia Locale	26	16	10									
Avvocato Dirigente	26	18	8									
TOTALE DIRIGENTI	230	166	64	34	9	39	0	12	51	0	14	65

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

Tabella 2)

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione delle Entrate (profilo dichiarato ad esaurimento)	5	0	5	5	0
	Esperto Controllo di Gestione (profilo dichiarato ad esaurimento)	15	0	15	15	0
	Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso (profilo dichiarato ad esaurimento)	1	0	1	1	0
	Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto (profilo dichiarato ad esaurimento)	14	0	14	14	0
	Esperto Controllo sulle Aziende e Partecipazione (profilo dichiarato ad esaurimento)	3	0	3	3	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo su incarico: Messo Coordinatore	1.733	0	1733	1.199	534
	Funzionario Avvocato	25	0	25	22	3
	Funzionario Economico-Finanziario	230	0	230	120	110
	Sociologo (ad esaurimento)	4	0	4	4	0
	Statistico	30	0	30	19	11
	Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	0	66	57	9
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		2.126	0	2.126	1.459	667
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.197	0	6197	3.839	2.358
	Istruttore Economico	479	0	479	327	152
	Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro (profilo dichiarato ad esaurimento)	27	0	27	27	0
Totale Area degli Istruttori		6.703	0	6.703	4.193	2.510
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Amministrativi	100	0	100	74	26
	Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	0	541	294	247
	Operatore Servizi Trasporto	236	0	236	112	124
	Operatore Servizi Educativi e Sociali (ad esaurimento)	67	0	67	67	0
	Assistente Educativo Culturale (ad esaurimento)	4	0	4	4	0
Totale Area degli Operatori Esperti		948	0	948	551	397
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto		9.777	0	9.777	6.203	3.574

Famiglia Comunicazione						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	149	0	149	135	14
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		149	0	149	135	14
Area degli Istruttori	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	0	261	146	115
Totale Area degli Istruttori		261	0	261	146	115
Totale Famiglia Comunicazione		410	0	410	281	129

Famiglia Informatica e Telematica						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici (profilo dichiarato ad esaurimento)	50	0	50	50	0
	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	102	0	102	45	57
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		152	0	152	95	57
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	0	123	56	67
Totale Area degli Istruttori		123	0	123	56	67
Totale Famiglia Informatica e Telematica		275	0	275	151	124

Famiglia Tecnica						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Pianificazione e Gestione Reti di Trasporto e Sistemi di Regolazione del Traffico (profilo dichiarato ad esaurimento)	2	0	2	2	0
	Esperto Pianificazione Urbanistica e Progettazione delle Infrastrutture (profilo dichiarato ad esaurimento)	2	0	2	2	0
	Funzionario Geometra (profilo dichiarato ad esaurimento)	29	0	29	29	0
	Funzionario Perito Industriale (profilo dichiarato ad esaurimento)	46	0	46	46	0
	Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (profilo dichiarato ad esaurimento)	5	0	5	5	0
	Funzionario Tecnico	907	0	907	606	301
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		991	0	991	690	301
Area Istruttori	Perito Industriale <i>(ad esaurimento)</i>	17	0	17	17	0
	Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali <i>(ad esaurimento)</i>	21	0	21	21	0
	Istruttore Servizi Tecnici	738	0	738	293	445
Totale Area degli Istruttori		776	0	776	331	445
Area Operatori Esperti	Operatore Servizi Tecnici	348	0	348	91	257
Totale Area degli Operatori Esperti		348	0	348	91	257
Totale Famiglia Tecnica		2.115	0	2.115	1.112	1.003

Famiglia Educativa e Sociale						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto in Merceologia delle Derrate Agro Alimentari (profilo dichiarato ad esaurimento)	4	0	4	4	0
	Psicologo	49	0	49	36	13
	Funzionario Assistente Sociale	771	0	771	719	52
	Funzionario Servizi Sociali <i>(ad esaurimento)</i>	5	0	5	5	0
	Pedagogista <i>(ad esaurimento)</i>	1	0	1	1	0
	Funzionario Servizi Educativi	190	0	190	152	38
	Dietista	96	0	96	66	30
	Funzionario Coordinatore Pedagogico	220	0	220	162	58
	Funzionario Insegnante Scuola dell'Infanzia	192	80	272	190	82
	Funzionario Educatore Asilo Nido	193	0	193	192	1
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		1.721	80	1.801	1.527	274
Area degli Istruttori	Insegnante Scuole Serali Diplomato <i>(ad esaurimento)</i>	7	0	7	7	0
	Insegnante Scuola dell'Infanzia	3.425	-80	3.345	3.169	176
	Insegnante della Religione Cattolica	49	0	49	37	12
	Educatore Asilo Nido	2.596	0	2.596	2.515	81
Totale Area degli Istruttori		6.077	-80	5.997	5.728	269
Totale Famiglia Educativa e Sociale		7.798	0	7.798	7.255	543

Famiglia Cultura - Turismo - Sport						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Curatore Beni Culturali	66	0	66	46	20
	Curatore Archeologo	42	0	42	26	16
	Curatore Storico dell'Arte	62	0	62	37	25
	Restauratore Conservatore	5	0	5	1	4
	Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	66	0	66	60	6
	Funzionario Biblioteche	153	0	153	97	56
	Funzionario Archivio Storico	18	0	18	13	5
	Funzionario Zoologo	10	0	10	1	9
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		422	0	422	281	141
Area degli Istruttori	Tecnico del Restauro	2	0	2	0	2
	Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	0	210	19	191
	Tecnico Culturale Zoo	2	0	2	0	2
	Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	0	283	143	140
Totale Area degli Istruttori		497	0	497	162	335
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport		919	0	919	443	476

Famiglia Vigilanza						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia Locale	3.000	0	3.000	1.951	1.049
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		3.000	0	3.000	1.951	1.049
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Locale	5.450	0	5.450	4.467	983
Totale Area degli Istruttori		5.450	0	5.450	4.467	983
Totale Famiglia Vigilanza		8.450	0	8.450	6.418	2.032

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro						
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente (profilo dichiarato ad esaurimento)	15	0	15	15	0
	Funzionario Servizi Ambientali	121	0	121	37	84
	Geologo	24	0	24	10	14
	Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	0	104	87	17
Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		264	0	264	149	115
Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	73	0	73	73	0
Totale Area degli Istruttori		73	0	73	73	0
Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	797	0	797	401	396
Totale Area degli Operatori Esperti		797	0	797	401	396
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro		1.134	0	1.134	623	511

Di cui:

DOTAZIONE ORGANICA ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI					
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/ decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)= (C-D)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	349	0	349	113	236
Area degli Istruttori	329	0	329	82	247
Area degli Operatori Esperti	6	0	6	4	2
TOTALE	684	0	684	199	485

TOTALE	30.878	0	30.878	22.486	8.392
--------	--------	---	--------	--------	-------

DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI SOPPRESSI					
Profili Professionali ex D.G.C. 523/2004 e s.m.i. dichiarati soppressi ex D.G.C. 422/2009					
Sistema di classificazione CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Dotazione Organica Teorica	Incremento/ decremento dotazione organica teorica	NUOVA Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2025
		(A)	(B)	(C)	(D)
Area degli Operatori Esperti	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	0	0	10

Tabella 3)

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2026-2028

DIRIGENTI – Procedure Concorsuali Pubbliche					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	1	0	0
	Dirigente Amministrativo	0	2	0	0
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	0
	Dirigente Polizia Locale	0	2	0	0
	Dirigente Socio-educativo	0	0	0	0
	Dirigente Tecnico	0	2	0	0
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	0
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	0
TOTALE		0	7	0	0

DIRIGENTI - Reperimento a tempo determinato; procedure di mobilità ex art. 30, comma 2 bis, DLgs. 165/2001; altre modalità previste dal vigente ordinamento					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Dirigenti	Avvocato Dirigente	0	0	0	0
	Dirigente Amministrativo	0	0	0	0
	Dirigente Economico-finanziario	0	0	0	0
	Dirigente Polizia Locale (1)	0	0	0	0
	Dirigente Socio-educativo	0	0	0	0
	Dirigente Tecnico	0	0	0	0
	Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	0
	Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	0	0
	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	9	7	0	0
TOTALE		9	7	0	0

DIRIGENTI - Inquadramento di personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando con almeno dodici mesi di servizio (DL 14 marzo 2025 n. 25)					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Dirigenti	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	11	0	0	0
TOTALE		11	0	0	0

Completamento piano assunzionale: 11 inquadramenti in ruolo (1 unità in data 22.1.2026, 10 unità in data 1.2.2026)

TOTALE DIRIGENTI	20	14	0	0
------------------	----	----	---	---

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed EQ	Funzionario Servizi Ambientali	18	0	0	0
	Funzionario Amministrativo	0	125	0	0
	Funzionario Tecnico (*)	0	134	0	0
	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	18	0	0	0
	Funzionario Insegnante Scuola Infanzia	0	80	0	0
Istruttori	Istruttore Polizia Locale	0	150	0	0
	Educatore Asilo Nido	22	0	0	0
	Insegnante Scuola Infanzia	6	0	0	0
	Istruttore Amministrativo	0	225	0	0
	Istruttore Servizi Tecnici	0	225	0	0
Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	18	0	0	0
	Operatore Servizi Tecnici	18	0	0	0
	Operatore Servizi Supporto e Custodia	18	0	0	0
	Operatore Servizi Trasporto	18	20	0	0
TOTALE		136	959	0	0

(*) di cui 9 assunzioni per il progetto “Ostia mare di Roma”, finanziate per il triennio 2026-2028 con utilizzo delle risorse del Programma Regionale Lazio FESR 2021-2027 - Piano di Rigenerazione Amministrativa per la Coesione 2021-2027 - PRiGA

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure di mobilità ex art. 30, comma 2bis, D. Lgs. n. 165/2001; avviamento da Centri per l'impiego; assunzioni in esito a definizione contenziosi; altre modalità previste dal vigente ordinamento					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed EQ	Funzionario Avvocato	1	0	0	0
Istruttori	Istruttore Amministrativo	19	0	0	0
	Insegnante della Religione Cattolica	12			
Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	2	0	0	0
TOTALE		34	0	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Modalità di acquisizione e/o profili da definire					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed E.Q.	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE (Funzionari Tecnici/Amministrativi)	2	0	0	0
Istruttori	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE (Istruttori Tecnici/Amministrativi)	4	0	0	0
TOTALE		6	0	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni (DL 44/2023 - art. 3, comma 5)					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	0	9	0	0
TOTALE		0	9	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Inquadramento di personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando con almeno dodici mesi di servizio (DL 14 marzo 2025 n. 25)					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Area Funzionari ed EQ		5	0	0	0
Area Istruttori		2	0	0	0
Area Operatori Esperti		1	0	0	0
TOTALE		8	0	0	0

Totale Area Funzionari ed EQ	44	348	0	0
Totale Area Istruttori	65	600	0	0
Totale Area Operatori Esperti	75	20	0	0
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	184	968	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni nel Settore Servizi Sociali (Assunzioni etero-finanziate da attuare con nuove procedure concorsuali/avvalimento graduatorie concorsuali di altre PP.AA.)					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Assistente Sociale (avvalimento grad. altre PP.AA)*	3	30	20	0
	Funzionario Amministrativo (completamento PA 2024 attuato con avvalimento grad. altre PP.AA.)	5	50	0	0
	Psicologo (**)	0	10	0	0
Istruttori	Istruttore Amministrativo	12	50	0	0
TOTALE		20	140	20	0

(*) 3 assunzioni FAS 2025 su fondi regionali già assegnati a Roma Capitale (rafforzamento PUA) + 30 assunzioni FAS 2026 su QSFP 2021 + 20 assunzioni FAS 2027 su QSFP 2024

(**) 10 assunzioni 2026 su QSFP 2024

PERSONALE NON DIRIGENTE – Progressioni Verticali					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Polizia Locale (*)	9	0	0	0
	Funzionario Insegnante Scuola Infanzia (*)	4	0	0	0
	Funzionario Educatore Asilo Nido (*)	2	0	0	0
	Funzionario Polizia Locale (**)	30	0	0	0
	Funzionario Coordinatore Pedagogico (**)	20	0	0	0
	Funzionario Insegnante Scuola Infanzia (**)	70	0	0	0
	Funzionario Educatore Asilo Nido (**)	70	0	0	0
TOTALE PROGRESSIONI VERTICALI		205	0	0	0

(*) completamento delle selezioni 2023/2024 (di cui n. 8 Funzionario Polizia Locale in esecuzione di sentenza)

(**) procedura selettiva 2025

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni a tempo determinato per il triennio 2025-2027 con l'utilizzo delle risorse PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 (Avviso Ministero Lavoro e Politiche Sociali)					
Area	Profilo Professionale	2026		2027	2028
		completamento piano assunzionale 2025: assunzioni previste per il 2025 e non effettuate al 31/12/2025 - da attuare nel 2026)	assunzioni 2026		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile - Economico Finanziario/Funzionario Esperto di Rendicontazione	20	0	0	0
	Funzionario Psicologo	15	0	0	0
	Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista	49	0	0	0
TOTALE		84	0	0	0

TABELLA 4)

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell’art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020						VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA		25,30%											
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019																			
2026										NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2024 DATO BDPA		1.118.667.462,53		ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019					
										VERIFICA VALORE SOGLIA 2026 <i>(incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)</i>		22,18%		art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019					
ENTRATE CORRENTI										2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)		2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)		2024 nota RE/54528 del 13.05.2025 (GB/2025/34502)		MEDIA ENTRATE			
TIT E1										3.013.833.473,50		3.199.967.398,41		3.337.470.650,84		3.183.757.174,25			
TIT E2										1.231.644.808,79		1.198.366.135,21		1.284.405.117,09		1.238.138.687,03			
TIT E3										1.012.473.791,57		1.207.078.740,98		1.184.198.061,19		1.134.583.531,25			
TOTALE ENTRATE CORRENTI										5.257.952.073,86		5.605.412.274,60		5.806.073.829,12		5.556.479.392,53			
																MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2024			
												ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2024		511.857.178,72		5.044.622.213,81			
																STIMA QUOTA SALARIO ACCESSORIO 2026 DA IMPUTARE SUL 2027 CON FPV		-	
																STIMA SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2026		1.111.070.511,80	

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019						
2027					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2024 DATO BDPA	1.118.667.462,53 ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
ENTRATE CORRENTI	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)	2024 nota RE/54528 del 13.05.2025 (GB/2025/34502)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2027 (incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)	22,18% art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E1	3.013.833.473,50	3.199.967.398,41	3.337.470.650,84	3.183.757.174,25	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.276.289.420,09 lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E2	1.231.644.808,79	1.198.366.135,21	1.284.405.117,09	1.238.138.687,03	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	157.621.957,56 art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E3	1.012.473.791,57	1.207.078.740,98	1.184.198.061,19	1.134.583.531,25		
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.257.952.073,86	5.605.412.274,60	5.806.073.829,12	5.556.479.392,53		
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2024		
			ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2024	511.857.178,72	5.044.622.213,81	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 13.03.2026 ASSESTATO 2027 1.063.028.160,21

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%
ENTRATE CORRENTI E FCDE ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019						
2028					NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2024 DATO BDPA	1.118.667.462,53 ART. 2 c. 1, punto a) Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
ENTRATE CORRENTI	2022 nota RE/48905 del 05.05.2023 (GB/2023/29820)	2023 nota RE/48404 dell' 08.05.2024 (GB/2024/37615)	2024 nota RE/54528 del 13.05.2025 (GB/2025/34502)	MEDIA ENTRATE	VERIFICA VALORE SOGLIA 2028 (incidenza valore spesa del personale su valore entrate correnti al netto del FCDE)	22,18% art. 2, c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E1	3.013.833.473,50	3.199.967.398,41	3.337.470.650,84	3.183.757.174,25	SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.276.289.420,09 lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E2	1.231.644.808,79	1.198.366.135,21	1.284.405.117,09	1.238.138.687,03	SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	157.621.957,56 art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
TIT E3	1.012.473.791,57	1.207.078.740,98	1.184.198.061,19	1.134.583.531,25		
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.257.952.073,86	5.605.412.274,60	5.806.073.829,12	5.556.479.392,53		
				MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO 2024		
			ACCANTONAMENTO FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2024	511.857.178,72	5.044.622.213,81	Macroaggregato 01 scarico Ragioneria Generale del 13.03.2026 ASSESTATO 2028 1.049.485.836,28

TABELLA 5)

LIMITE DI SPESA ai sensi art. 1 c.557 ss L.n.296/2006 e s.m.i.

	Media 2011/2013	2026 (*)	2027 (*)	2028 (*)
Spese macroaggregato 101	1.079.933.426,40	1.174.233.777,11	1.063.028.160,21	1.049.485.836,28
Spese macroaggregato 103	12.353.811,38	2.837.524,38	2.580.660,78	2.902.540,65
Irap macroaggregato 102	61.194.798,09	61.419.991,38	53.844.701,67	52.864.397,55
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00			
Altre spese: spesa del personale Agenzia per le tossicodipendenze	504.323,56			
Altre spese: spesa del personale Istituzione Biblioteche	13.200.628,00	12.205.578,19	12.205.578,19	12.205.578,19
Altre spese: spese elezioni	7.845.815,22			
Totale spese di personale (A)	1.175.032.802,65	1.250.696.871,06	1.131.659.100,85	1.117.458.352,67
(-) Componenti escluse (B)	189.534.556,33	359.390.701,69	240.976.946,91	234.837.300,29
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	985.498.246,32	891.306.169,37	890.682.153,94	882.621.052,38
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

(*) I dati annualità 2026-2027-2028 sono desunti dall'estrazione fornita dalla Ragioneria Generale in data 13/03/2026 relativa agli Stanziamenti di Bilancio 2026-2028

TABELLA 6)

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2026

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	I.V.C. 2025 ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2025	Spesa D.O. finale al 31.12.2025	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Previsione Cessazioni 2026	Economie nette Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Spesa netta Assunzioni 2026	D.O. finale al 31.12.2026	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	27.206,95	272,07	3.965	102.175.387,39	386.996,20	1.385.980,59	277	6.225.875,64	392	6.340.783,87	4.080	101.291.311,22
	CAT. C	C1	25.066,98	250,67	17.151	381.720.855,85	19.676.033,66	2.303.405,24	619	14.537.348,16	665	10.765.275,76	17.197	395.321.411,86
	CAT. B	B1	22.298,50	222,98	1.135	22.755.148,27	172.664,68	122.060,79	54	1.263.901,06	95	1.515.507,93	1.176	23.057.359,03
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	24.857,48	248,57	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale - Comparto					22.251	506.651.391,50	20.235.694,54	3.811.446,63	950	22.027.124,86	1.152	18.621.567,55	22.453	519.670.082,10

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2025	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2025	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Previsione Cessazioni 2026	Economie nette Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Spesa netta Assunzioni 2026	D.O. finale al 31.12.2026	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	DIR	DIR	50.005,77	500,11	209	9.389.785,99	328.288,22	8.190,65	9	425.954,76	34	648.158,79	234	9.932.087,59
Totale - Dirigenza					209	9.389.785,99	328.288,22	8.190,65	9	425.954,76	34	648.158,79	234	9.932.087,59

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

22.687

529.602.169,69

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	
Competenze personale a tempo determinato	25.021.294,36
Personale Comandato	4.644.630,54
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto	190.845.960,45
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza	21.627.065,33
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022	5.541.366,02
Straordinario	24.868.794,93
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	11.273.415,13
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	117.683.366,38
Altre Spese di Personale	33.404.062,76
Economie da riduzione stabile della spesa per il lavoro flessibile relativa al personale educativo scolastico supplente che verranno formalizzate successivamente mediante storni di bilancio (valore al netto oneri e irap)	-15.609.250,77
Buoni Pasto	10.240.764,64
Contributi e INAIL	215.090.137,64
IRAP (F.O. + F.V.)	61.419.991,38
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	706.051.598,80

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME	1.235.653.768,49
--	-------------------------

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.837.524,38
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.205.578,19
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-359.390.701,69

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA	891.306.169,37
--	-----------------------

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2027

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2026	Spesa D.O. finale al 31.12.2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2026	Previsione Cessazioni 2027	Economie nette Cessazioni 2027	Assunzioni 2027	Spesa netta Assunzioni 2027	D.O. finale al 31.12.2027	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	27.206,95	272,07	4.080	101.291.311,22	4.183.680,80	889.410,81	277	6.225.875,64		0,00	3.803	98.359.705,56
	CAT. C	C1	25.066,98	250,67	17.197	395.321.411,86	6.070.961,49	1.321.577,11	619	14.537.348,16		0,00	16.578	385.533.448,08
	CAT. B	B1	22.298,50	222,98	1.176	23.057.359,03	624.032,68	114.900,10	54	1.263.901,06		0,00	1.122	22.302.590,55
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	24.857,48	248,57	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Totale - Comparto					22.453	519.670.082,10	10.878.674,96	2.325.888,01	950	22.027.124,86	0	0,00	21.503	506.195.744,19

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2026	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2026	Previsione Cessazioni 2027	Economie nette Cessazioni 2027	Assunzioni 2027	Spesa netta Assunzioni 2027	D.O. finale al 31.12.2027	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	DIR	DIR	50.005,77	500,11	234	9.932.087,59	513.476,45	38.723,16	12	505.058,80	0	0,00	222	9.901.782,08
Totale - Dirigenza					234	9.932.087,59	513.476,45	38.723,16	12	505.058,80	0	0,00	222	9.901.782,08

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

21.725

516.097.526,27

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		24.333.189,47
Personale Comandato		3.841.743,97
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		161.743.465,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		26.084.644,60
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		39.776.884,01
Altre Spese di Personale		53.476.669,18
Economie da riduzione stabile della spesa per il lavoro flessibile relativa al personale educativo scolastico supplente che verranno formalizzate successivamente mediante storni di bilancio (valore al netto oneri e irap)		-15.609.250,77
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		209.253.657,61
IRAP (F.O. + F.V.)		53.844.701,67
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCNO LA SPESA DEL PERSONALE		600.775.335,61
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.116.872.861,88
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.580.660,78
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.205.578,19
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-240.976.946,91
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		890.682.153,94

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2028

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2027	Spesa D.O. finale al 31.12.2027	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2027	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2027	Previsione Cessazioni 2028	Economie nette Cessazioni 2028	Assunzioni 2028	Spesa netta Assunzioni 2028	D.O. finale al 31.12.2028	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	27.206,95	272,07	3.803	98.359.706	0,00	889.410,81	277	6.225.875,64	0	0,00	3.526	91.244.419,12
	CAT. C	C1	25.066,98	250,67	16.578	385.533.448	0,00	1.321.577,11	619	14.537.348,16	0	0,00	15.959	369.674.522,81
	CAT. B	B1	22.298,50	222,98	1.122	22.302.591	0,00	114.900,10	54	1.263.901,06	0	0,00	1.068	20.923.789,40
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	24.857,48	248,57	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale - Comparto					21.503	506.195.744,19	0,00	2.325.888,01	950	22.027.124,86	0	0,00	20.553	481.842.731,32

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2027	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2027	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2027	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2027	Previsione Cessazioni 2028	Economie nette Cessazioni 2028	Assunzioni 2028	Spesa netta Assunzioni 2028	D.O. finale al 31.12.2028	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	DIR	DIR	50.005,77	500,11	222	9.901.782		101.011,76	14	589.235,27	0	0,00	208	9.211.535,05
Totale - Dirigenza					222	9.901.782,08	0,00	101.011,76	14	589.235,27	0	0,00	208	9.211.535,05

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

20.761

491.054.266,37

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE		
Competenze personale a tempo determinato		40.057.682,89
Personale Comandato		4.039.309,60
Stanziato F.O. Accessorio - Comparto		161.743.465,21
Stanziato F.O. Accessorio - Dirigenza		18.500.000,00
Progressioni verticali art.13 CCNL 2022		5.541.366,02
Straordinario		19.965.444,60
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative		9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale		35.470.958,12
Altre Spese di Personale		60.929.500,71
Economie da riduzione stabile della spesa per il lavoro flessibile relativa al personale educativo scolastico supplente che verranno formalizzate successivamente mediante storni di bilancio (valore al netto oneri e irap)		-15.609.250,77
Buoni Pasto		10.240.764,64
Contributi e INAIL		207.804.828,88
IRAP (F.O. + F.V.)		52.864.397,55
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCNO LA SPESA DEL PERSONALE		611.295.967,46
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME		1.102.350.233,83
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato 03	2.902.540,65
	Spesa Istituzione Biblioteche	12.205.578,19
	Spesa Agenzia per le Tossicodipendente	0,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	-234.837.300,29
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA		882.621.052,38

TABELLA 7) CONFRONTO TRA PIANO DEI FABBISOGNI E STANZIAMENTI DI BILANCIO 2026-2028

Annualità 2026

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2025	Incremento stanziamenti "altre spese" (le più significative: competenze trattamento accessorio e contributi previdenziali personale del comparto comandato da altre amministrazioni - welfare integrativo contratto decentrato)	Delta applicazione CCNL 2022-2024 (comprensiva dello 0,14% del trattamento accessorio per il 2024,2025,2026)	Progressioni verticali	Economie da riduzione stabile della spesa per il lavoro flessibile relativa al personale educativo scolastico supplente	Economie da cessazioni anno 2026 (decorrenza febbraio e marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2025	Spesa assunzioni del comparto anno 2026 (decorrenza aprile, settembre e dicembre) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2026 (decorrenza gennaio, luglio e settembre) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2025	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2026 FONDI ORDINARI al 13.03.2026	Fondo Arretrati contrattuali ed altri accantonamenti spese di personale - 2FF- altri fondi (VI liv.1RIS)
01	(*) € 1.031.416.612,14	€ 35.390.984,37	€ 29.162.010,40	€ 280.647,41	€ 20.337.292,83	€ 33.282.277,77	€ 49.224.379,62	€ 1.236.963,07	(**) € 1.093.092.026,41	€ 1.056.550.410,73	(***) € 43.923.650,15
02	(*) € 57.428.232,13		€ 1.797.342,43	€ 18.830,94	€ 736.690,31	€ 2.233.180,94	€ 3.289.058,61	€ 82.998,00	(**)(***) € 59.646.590,86	€ 54.782.927,02	(****) € 2.905.455,46
TOTALE	€ 1.088.844.844,27	€ 35.390.984,37	€ 30.959.352,83	€ 299.478,35	€ 21.073.983,13	€ 35.515.458,71	€ 52.513.438,22	€ 1.319.961,07	€ 1.152.738.617,28	€ 1.111.333.337,75	€ 46.829.105,61

(*) gli importi della spesa teorica del 2025 si riferiscono all'impegnato 2025 F.O.
(**) gli importi totali del 2026 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da re-imputare sull'annualità 2027.
(***) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.
(****) gli importi sono stanziati nel "fondo arretrati contrattuali ed altri accantonamenti spese di personale -2FF- altri fondi (VI LIV. 1RIS CAP./ART. 1000629/1724), fermo restando la necessità di garantire il reintegro delle somme destinate ai futuri rinnovi contrattuali per il triennio 2025-2027, annualità 2026

Annualità 2027

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2026	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2027 (decorrenza febbraio e marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni del comparto effettuate nel 2026	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni della dirigenza effettuate nel 2026	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2027 FONDI ORDINARI al 13.03.2026	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2027 FONDI ORDINARI
01	(*) € 1.029.928.761,11	€ 63.163.265,31	€ 31.539.259,69	€ 13.781.105,44	€ 650.471,97	(**) € 1.075.984.344,13	€ 1.023.251.276,20	€ 63.163.265,31	€ 1.086.414.541,51
02	(*) € 55.309.856,17	€ 4.336.734,69	€ 2.116.227,56	€ 924.687,37	€ 43.645,50	(**)(***) € 58.498.696,17	€ 52.356.001,42	€ 4.336.734,69	€ 56.692.736,11
TOTALE	€ 1.085.238.617,28	€ 67.500.000,00	€ 33.655.487,25	€ 14.705.792,81	€ 694.117,47	€ 1.134.483.040,30	€ 1.075.607.277,62	€ 67.500.000,00	€ 1.143.107.277,62

(*) gli importi della spesa teorica del 2026 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio re-imputato sull'annualità 2027
(**) gli importi totali del 2027 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da re-imputare sull'annualità 2028.
(***) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.

Annualità 2028

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2027	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2028 (decorrenza febbraio e marzo) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2027	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni del comparto effettuate nel 2027	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni della dirigenza effettuate nel 2027	TOTALE	Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti assestati 2028 FONDI ORDINARI al 13.03.2026	Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2028 FONDI ORDINARI
01	(*) € 1.033.875.500,59	€ 42.108.843,54	€ 31.724.801,64	€ 0,00	€ 0,00	(**) € 1.044.259.542,49	€ 1.014.014.878,16	€ 42.108.843,54	€ 1.056.123.721,70
02	(*) € 55.607.539,71	€ 2.891.156,46	€ 2.128.677,09	€ 0,00	€ 0,00	(**)(***) € 56.370.019,08	€ 51.672.715,66	€ 2.891.156,46	€ 54.563.872,12
TOTALE	€ 1.089.483.040,30	€ 45.000.000,00	€ 33.853.478,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.100.629.561,57	€ 1.065.687.593,82	€ 45.000.000,00	€ 1.110.687.593,82

(*) gli importi della spesa teorica del 2027 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio re-imputato sull'annualità 2028
(**) gli importi totali del 2028 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da re-imputare sull'annualità 2029.
(***) la spesa totale prevista per l'Irap è contenuta negli stanziamenti complessivi di Bilancio, in corso d'anno sarà valutata la necessità di adeguare gli stanziamenti del macroaggregato 02.

TABELLA 8)

LAVORO FLESSIBILE 2026 – 2028

	2026	2027	2028
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (DIRETTORE GENERALE)	€ 310.176,97	€ 155.122,20	€ 0,00
COLLABORAZIONI VARIE (CAPPELLANO)	€ 12.000,00	€ 12.000,17	€ 12.000,17
UFFICI STAFF: ART.90 TUEL e ALTE SPECIALIZZAZIONI + CAPO e VICE CAPO DI GABINETTO	€ 9.628.219,07	€ 8.712.493,39	€ 8.712.493,39
PERSONALE EDUCATIVO e SCOLASTICO SUPPLENTE	€ 24.096.801,83	€ 24.425.093,39	€ 45.158.333,77
TIROCINANTI AVVOCATURA	€ 197.036,00	€ 270.382,00	€ 197.036,00
TOTALE	€ 34.244.233,87	€ 33.575.091,15	€ 54.079.863,33

Contributo regionale asili nido (L.R. N.59/1980) da non computare ai fini del rispetto del limite di spesa (art. 9 co. 28 - terzo periodo D.L. 78/2010)	-€ 2.445.658,59	-€ 2.445.658,59	-€ 2.445.658,59
--	-----------------	-----------------	-----------------

TOTALE	€ 31.798.575,28	€ 31.129.432,56	€ 51.634.204,74
---------------	------------------------	------------------------	------------------------

Nuovo limite spesa 2009 art.9 c.28 D.L.78/2010 (determinato a seguito del disposto di cui art.1 della Legge n.208/2015 c.228 ter introdotto dall'art.17 del D.L. 113/2016)	
Dall'anno 2019	€ 65.167.734,33

TABELLA 9)

Previsione Assunzioni 2026 - 2028 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2026	1152	52.513.438,22
2027	0	14.705.792,81
2028	0	0,00

Previsione Cessazioni 2026 - 2028 COMPARTO		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2026	950	34.928.580,94
2027	950	32.920.402,80
2028	950	32.920.402,79

Previsione Assunzioni 2025 - 2027 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (*)
2026	34	1.319.961,07
2027	0	694.117,47
2028	0	0,00

Previsione Cessazioni 2026 - 2028 DIRIGENZA		
Anno	N. unità	Costo lordo (**)
2026	9	586.877,77
2027	12	735.084,45
2028	14	933.075,94

(*) l'importo comprende la spesa delle assunzioni effettuate nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nell'anno precedente

(**) l'importo comprende la spesa delle cessazioni avvenute nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nell'anno precedente

3.4) la Formazione del Personale

La Giunta Capitolina con deliberazione n. 272 del 13 dicembre 2017, ha istituito la Scuola di Formazione Capitolina per l'aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale, con l'obiettivo principale di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionale in un contesto normativo in continua evoluzione e in un'ottica di miglioramento dei servizi per i cittadini.

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

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

Alla Scuola, inoltre, è assegnato il compito di contribuire alla creazione di una cultura interna in grado di valorizzare le potenzialità esistenti e di stimolare l'atteggiamento proattivo e collaborativo dei singoli per la creazione di Valore Pubblico, anche attraverso progetti formativi che vedano protagonisti Dirigenti e dipendenti nel ruolo di docenti, con l'obiettivo di standardizzare procedure e condividere prassi applicative.

Riferimenti Normativi

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

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c): *"Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*; art.7, comma 4: *Le amministrazioni devono curare la formazione e l'aggiornamento del personale, anche dirigenziale, "garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"*;
- l'art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale, (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i.), rubricato *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"*, prevede che le pubbliche amministrazioni, *"nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'art. 8 della L. 9 gennaio 2004, n. 4... Le politiche di*

formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”;

- l'art. 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” prevede la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- la L. 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), all'art. 1, co. 9, lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- l'art. 15, commi 5 e 5-bis, del D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013, ove è previsto che *“5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti...5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”;*
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 stabilisce l'obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti coinvolti nel trattamento dei dati personali;
- gli artt. 5, 55, 56, 67 e 69 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, nel prevedere la valorizzazione della formazione, garantendo a tutto il personale l'accesso a percorsi formativi specifici con riferimento anche alle competenze informatiche e digitali e a competenze avanzate di carattere professionale, stabiliscono i principi generali, le finalità, i processi e i destinatari della formazione, intesa come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione di competenze e la condivisione degli obiettivi prioritari diretti a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, prevede, tra le altre cose, la costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 1, Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella P.A.” prevede investimenti sulle Competenze e sulla capacità amministrativa (M1C1- I.2.3) articolati in Investimenti in istruzione e formazione (M1C1-I. 2.3.1) e Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro (M1C1-I. 2.3.2);
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, rivolto ai 3,2 milioni di dipendenti pubblici e articolato in due aree: la prima punta ad accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane; la seconda prevede l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale, con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali, con un'attenzione particolare riservata alla formazione sulla cybersecurity;
- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo che esso definisca, tra l'altro: *“gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”;*

- il comma 7-ter del menzionato articolo 6, del D.lgs.80/2021, ove è previsto che: *“Nell’ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall’Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”*;
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28 settembre 2022, recante Linee-guida per l’accesso alla dirigenza pubblica che, nell’introdurre nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel Settore privato, indica quale riferimento il “Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana”, sviluppato dalla SNA. Esso individua 15 competenze considerate più rilevanti, articolate in cinque aree: 1) Area cognitiva; 2) Area manageriale; 3) Area realizzativa; 4) Area relazionale; 5) Area del self-management;
- Linee Guida ANAC recanti «attuazione – anche a fasi progressive - del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza da porre alla base del nuovo sistema di qualificazione che sarà reso operativo al momento della entrata in vigore della riforma della disciplina dei contratti pubblici.», approvate con la Delibera n. 441 del 28 settembre 2022;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, ove è previsto che *“Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione”*. Nel medesimo provvedimento sono, inoltre, fornite specifiche indicazioni in merito alla pianificazione delle attività formative ed alla misurazione e valutazione dei relativi risultati;
- Il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 28 giugno 2023, sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, in cui è evidenziato, tra l’altro, che *“...si delinea dunque con maggiore evidenza il cambio di paradigma nella gestione del personale pubblico che coniuga, ora, la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a riconoscere e accompagnare l’evoluzione dei profili professionali necessari alle amministrazioni verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio. Mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di “ruolo” e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i passi necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni”*;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 27 novembre 2023 recante “Nuove indicazioni in materia di valutazione e misurazione della performance individuale” ove è previsto al punto 5, tra l’altro, che *“...le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare, tali obiettivi devono prevedere: - la partecipazione per il dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti progetti di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR”, “...la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi, o specifici per i dirigenti*;
- il PIAO di Roma Capitale, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 79 del 11 marzo 2025 e s.m.i., all’interno del quale è contenuto il Piano della Formazione 2025-2027.
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 14 gennaio 2025 di “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi obiettivi e strumenti” ove è previsto tra l’altro che *“...La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance*

di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.", e "...che declina e contestualizza la trasposizione del ComPact nell'ordinamento italiano, la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPact), che definisce un insieme di principi comuni alla base di una pubblica amministrazione di qualità".

- il DECRETO LEGISLATIVO 4 settembre 2024, n. 138 di Recepimento della direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2), relativa a misure per un livello comune elevato di cibersicurezza nell'Unione.

Ricognizione e analisi fabbisogni

La U.O. Scuola di Formazione Capitolina, secondo l'iter previsto dal già citato Regolamento di organizzazione (D.G.C. n. 52/2018), effettua una analisi dei fabbisogni formativi attraverso il coinvolgimento delle Direzioni di Struttura, chiamate a valutare, sulla base degli obiettivi strategici attuativi dell'indirizzo politico ricevuto, i gap di competenze e le necessità di aggiornamento e formazione del proprio personale.

La procedura di rilevazione del fabbisogno svolta nell'anno 2025 (Prot. GB/2025/0045336 del 24/06/2025 a integrazione del prot. n. GB/40412 del 04/06/2025 Rilevazione del fabbisogno formativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 - IV° Trimestre 2025 e triennio 2026-2028) ha inteso individuare il fabbisogno di conoscenze e competenze a livello organizzativo in funzione delle priorità strategiche individuate dai documenti di programmazione dell'Amministrazione capitolina, nonché dai provvedimenti e dai programmi nazionali ed europei.

A tal fine la U.O. Scuola di Formazione Capitolina ha proposto due questionari rivolti al personale dirigente:

- il questionario *"Analisi dei Fabbisogni Formativi - Piano Triennale della formazione 2026 – 2028"* per rilevare il grado di necessità e di urgenza degli interventi formativi nell'Area della Leadership e Soft Skill, della Transizione Amministrativa e di quella Digitale (Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025), oltre ad una sezione dedicata ad ulteriori esigenze formative specifiche per le famiglie professionali dell'ente;
- il questionario *"Formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy Piano triennale della formazione 2026-2028"* per rilevare il fabbisogno relativo alla formazione obbligatoria sulla prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy (valore numerico delle unità di personale che necessitano di aggiornamento e formazione, per le differenti mansioni esposte al rischio corruttivo).

Si riportano qui di seguito alcuni dati emersi dall'analisi del questionario *Analisi dei Fabbisogni Formativi - Piano Triennale della formazione 2026 – 2028*.

È stato chiesto di esprimere i bisogni formativi nelle aree tematiche: **Leadership e Soft skill, Transizione Amministrativa; Transizione digitale**, indicando il **grado di necessità e urgenza** secondo una scala di quattro gradi.

Legenda:

- 0 - Nessuna necessità di interventi formativi
- 1 - Scarsa rilevanza e urgenza di interventi formativi
- 2 - Bisogno di formazione rilevante ma non urgente (da programmare nel triennio)
- 3 - Bisogno di formazione rilevante e urgente (da programmare entro l'anno)

Dai risultati della rilevazione si evidenzia che, in termini medi, nessun'area presenta fabbisogni formativi urgenti.

Vi sono alcuni ambiti che sono considerati più rilevanti degli altri. In particolare:

- **Area Transizione Amministrativa**
 - **Contratti pubblici, procedure di affidamento ed esecuzione.** Principi, disciplina, fasi e soggetti delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici. (rilevante complessivamente per l'85% delle risposte; urgente per oltre il 45%);
 - **Gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica.** I principi generali del Bilancio di previsione finanziario e gli strumenti di programmazione. Capacità di lettura dei documenti di pianificazione e

programmazione. Autonomia nell'adozione dei provvedimenti di accertamento delle entrate ed impegno delle spese. (rilevante per l'81% delle risposte, urgente per il 38%);

- **Semplificazione dell'azione amministrativa.** Conoscenza del procedimento amministrativo e della redazione degli atti e provvedimenti. (rilevante per il 75% delle risposte, urgente per il 30%);

• **Area Transizione digitale**

- **Intelligenza Artificiale.** L'intelligenza artificiale e il suo potenziale di utilizzo nella pubblica amministrazione. (rilevante per il 77% delle risposte, urgente per il 27%);
- **Applicazioni Office in cloud.** Gli strumenti di Office automation in cloud. Utilizzare e organizzare cartelle e documenti condivisi. Utilizzare le web app per la comunicazione sincrona, asincrona e le attività collaborative. (rilevante per il 75% delle risposte, urgente per il 23%);
- **Bim e gestione informativa digitale delle costruzioni nell'affidamento dei contratti pubblici.** Il fabbisogno è rappresentato percentualmente in misura minore, perché specifico dell'area tecnica e di alcune strutture, ma proporzionalmente è considerato di maggiore urgenza. (rilevante per il 63% delle risposte, urgente per il 20%);

• **Area Leadership e Soft Skill**

- **Comunicazione e team working.** Capacità di ascolto, parlare in pubblico, gestione efficace delle riunioni, gestione dei conflitti e negoziazione. (rilevante per 78% delle risposte, urgente per il 21%);
- **Efficacia personale.** Problem solving, orientamento al risultato, capacità di gestione del tempo, capacità di apprendimento continuo. (rilevante per il 75% delle risposte, urgente per il 20%);

Dalle risposte aperte emergono poi dei bisogni specifici ulteriori oltre quelli già indicati. In particolare, ricorrono:

- **Formazione sugli applicativi in uso a Roma Capitale:** SAP HCM, SIO, JRoma, richiesti per la gestione del personale e bilancio;
- **Codice del terzo settore,** co-progettazione e amministrazione condivisa.

Per quanto riguarda la rilevazione in merito al fabbisogno formativo sui temi della trasparenza e della prevenzione del rischio corruttivo, l'indagine ha avuto l'obiettivo di determinare la *baseline* del personale da formare sia per quanto riguarda la formazione generale che per le singole aree di rischio. Dai risultati, riportati di seguito, si evince una buona copertura per quanto riguarda la formazione generale, con circa il 26,22% di personale ancora da formare, mentre la percentuale da coprire per quanto riguarda la formazione specifica per area di rischio è in media il 54,35% degli addetti.

Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Personale da formare (in %)
Formazione Generale	26,22%
Controlli, Verifiche, Ispezioni e Sanzioni	21,27%
Anagrafe e Servizi Elettorali	56,20%
Gestione delle Entrate, delle Spese e del Patrimonio	51,44%
Acquisizione e Progressione del personale	48,61%
Affari legali e contenzioso	71,67%
Autorizzazioni e Concessioni	57,56%
Contributi, sussidi, vantaggi economici	59,96%
Pianificazione Urbanistica	64,06%
Contratti Pubblici	58,33%

Nella pianificazione, pertanto, si è tenuto conto dell'esigenza, da un lato di assicurare il presidio degli ambiti formativi indicati da documenti di indirizzo di ordine generale, dall'altro di soddisfare le esigenze formative espresse dalle Strutture.

Obiettivi di sviluppo delle competenze del personale

Coerentemente con quanto esplicitato nelle Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023¹ e 14 gennaio 2025², lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

La formazione del personale deve essere considerata quindi, innanzi tutto, **come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa**, con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare, in modo consapevole e proattivo, le sfide di un mondo in continua evoluzione.

Allo stesso tempo, **la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti**, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni, promossa dal PNRR, si declina attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a) **LEADERSHIP³ E SOFT SKILL⁴**: competenze trasversali necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto.
- b) **TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA**: competenze di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa, competenze di base e specialistiche per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa, competenze specialistiche per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) della transizione.
- c) **TRANSIZIONE ECOLOGICA⁵**: conoscenze e competenze di base per orientare comportamento individuale e collettivo secondo i valori della sostenibilità, competenze di base e specialistiche per promuovere e attuare politiche sostenibili, competenze di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti.
- d) **TRANSIZIONE DIGITALE⁶**: competenze di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e della IA nel lavoro pubblico; competenze di base e specialistiche per l'attuazione i specifici processi di digitalizzazione; competenze specialistiche per la progettazione, implementazione e governo di soluzioni digitali e tecnologiche innovative.
- e) **PRINCIPI E VALORI DELLA PA**: competenze relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ, PRIVACY.

Obbligatorietà della formazione e responsabilità dirigenziale

La citata Direttiva del 14 gennaio 2025 esplicita come lo sviluppo delle competenze di tutto il personale pubblico relativo alle 5 aree strategiche del PNRR debba essere considerata una **“FORMAZIONE OBBLIGATORIA”**, non perché prescritta da specifiche normative, che pure riguardano alcuni ambiti, ma in quanto **“NECESSARIA”** affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento in modo da diventare a sua volta soggetto promotore di innovazione.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di **responsabilità dirigenziale**: la figura dirigenziale, specialmente se preposta ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di

La progettazione e l'efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni.

¹ Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.*, Roma, 23 marzo 2023

² Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*, Roma, 14 gennaio 2024

³ Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*, Roma, 28 novembre 2023

⁴ Decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28 settembre 2022 e 28 novembre 2023

⁵ Commissione Europea, *Green Comp Quadro europeo delle competenze in maniera di sostenibilità*, 2022

⁶ OECD, *The OECD Framework for digital talent and skill in the public sector*, 2021

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento **dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Per maggiore chiarezza si riporta un estratto della Tabella Riassuntiva contenuta nella Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025, dei ruoli e dei **di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione** ⁷

SOGGETTI	RUOLO, ATTIVITÀ E PROFILI DI RESPONSABILITÀ
Dirigenti pubblici	• Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. [...] • Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi [...] in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR • Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa • Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati
Dipendenti pubblici	• Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento • Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali • Conseguono l'obiettivo [...] in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). [...]

Offerta Formativa 2026 – 2028

Il presente piano della formazione è declinato secondo gli atti di indirizzo della Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi, e strumenti.”**, in coerenza con la missione istituzionale di Roma Capitale e i fabbisogni formativi rilevati.

Nella sezione di seguito illustrata sono riassunti i principi generali regolatori che devono essere necessariamente presi in considerazione per la definizione dei piani individuali di formazione; successivamente sono riportate le descrizioni sintetiche di tutti i corsi contenuti nell'offerta formativa, divisi per aree strategiche di competenza.

Indicazioni generali per la realizzazione dei piani individuali di formazione

Monte ore minimo di formazione pro-capite: 40 ore

I piani di formazione individuali devono essere elaborati garantendo in linea generale la frequenza di **almeno un corso in ognuna delle cinque principali aree di competenza** per il personale pubblico nella strategia del PNRR.

1. Area Leadership e soft skills
2. Area Transizione Amministrativa
3. Area Transizione Digitale
4. Area Transizione Ecologica
5. Principi e valori della PA

All'interno di ciascuna area vanno **privilegiati i corsi** per i quali è indicato il **riferimento normativo in termini di obbligatorietà/necessità**.

⁷ Ministro per la Pubblica Amministrazione, cit., Roma, 14 gennaio 2024, pag 19, tavola 1

La scelta va operata tenendo conto dei fabbisogni espressi, dei risultati di apprendimento conseguiti negli anni precedenti, dei profili di rischio o di competenza specifici.

Priorità formative per la promozione della parità di genere e il contrasto alle discriminazioni, molestie e violenza.

Come indicato nel Documento di Politica di Genere dell'ente e nel relativo Piano Strategico 2025 - 2027, approvato con D.G.C. n. 11 del 16 gennaio 2025 e aggiornato con D.G.C. n. 59 del 26 febbraio 2026, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati sono considerate prioritarie e necessarie, per tutto il personale, le seguenti azioni formative:

Obiettivi: Migliorare la diffusione interna ed esterna della cultura dell'Ente sulla parità di genere; Aumentare la sensibilizzazione verso la cultura della parità di genere e l'utilizzo del linguaggio ampio

Per il personale dirigente e potenziali componenti di commissioni giudicatrici:

Corso Promuovere l'equità di genere (durata: 2h) e/o Corso Roma Capitale per la parità di genere (durata 2h); Corso Superamento stereotipi: oltre le etichette la persona (durata: 1h 30m), Corso Linguaggio ampio nella comunicazione pubblica (durata: 2h) su Piattaforma Marco Aurelio.

Per tutto il personale:

Percorso La cultura del rispetto (durata 12 h) e/o - Percorso In prima linea contro ogni discriminazione (durata: 7h) su Piattaforma Syllabus; Corso Contrasto alle molestie di genere (durata: 1h), Corso Superamento stereotipi: oltre le etichette la persona (durata: 1h 30m), Corso Linguaggio ampio nella comunicazione pubblica (durata: 2h) su Piattaforma Marco Aurelio.

Obiettivo: Gestione della genitorialità

A disposizione di tutto il personale: corso *Genitorialità a lavoro (durata: 1h)* o corso *Genitorialità, diritti e istituti (durata: 2h)*.

Indicazioni particolari per la formazione manageriale.

Per l'elaborazione dei piani individuali di minimo 40 ore relativi alla formazione manageriale, la Direttiva Ministeriale sulla formazione del 14 gennaio 2025 individua come prioritari i corsi dell'area Leadership e Soft Skill e i corsi appartenenti all'ambito Inclusione, Parità di genere e contrasto alla violenza nell'area Principi e Valori della PA.

Indicazioni particolari per la formazione del personale neoassunto.

La citata Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025 prevede, per il personale neoassunto, che i piani di formazione siano elaborati prevalentemente attingendo ai corsi resi disponibili sulla **piattaforma Syllabus**, in particolare, devono essere obbligatoriamente compresi il Percorso sulle competenze digitali per la PA, il Corso sulla *"Cultura del Rispetto"*, e il corso su *"La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa - Livello base"* (se già non precedentemente svolti in altra Amministrazione), il corso *Formazione Sicurezza sul lavoro parte generale*. Sono da considerarsi necessari, inoltre: *Privacy – Personale autorizzato al trattamento e Programma Cyberguru Awareness*.

Indicazioni particolari per la formazione del personale in riallineamento professionale.

Per il personale in riallineamento professionale valgono in generale le indicazioni date per il personale neoassunto. Per rafforzare e sviluppare ulteriormente eventuali competenze specifiche legate al ruolo o alla fase di transizione lavorativa, sono disponibili i corsi della offerta formativa pubblicati sulla piattaforma Marco Aurelio

Inclusività e accessibilità

La totalità dei corsi pubblicati sulla piattaforma Marco Aurelio e piattaforma Syllabus, garantiscono gli standard di accessibilità e sono pertanto fruibili dal personale appartenente a categoria protetta con disabilità sensoriale.

Descrizione dell'offerta formativa suddivisa nelle cinque aree strategiche

Risorse di autoapprendimento

All'interno di questa area sono a disposizione di tutto il personale alcune risorse per l'autoapprendimento liberamente consultabili, come SMART 24 PA+. Banca Dati del Sole 24 Ore aggiornata in tempo reale su: normativa, giurisprudenza e articoli di approfondimento specialistico sui principali temi di interesse della Pubblica Amministrazione; l'accesso alla formazione del portale A.N.U.S.C.A. - Formazione settore Anagrafe e stato civile; l'Area tutorial con i corsi sui principali applicativi in uso nella Amministrazione, la rivista di approfondimento giuridico "Tempio di Giove" curata dalla Avvocatura Capitolina.

Area leadership e soft skills

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze in termini di Leadership, Lavoro di gruppo, Efficacia Personale, Lavoro a distanza.

In riferimento a fabbisogni formativi espressi nella indagine di rilevazione 2025 si segnalano i seguenti corsi:

- Sviluppo Competenze di comunicazione e team working : corso *Lavorare in Squadra* e il corso *Riunioni? No problem*
- Sviluppo di efficacia personale: *Percorso Efficacia personale* e il corso *Bias Cognitivi*

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Bias Cognitivi		04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Come apprendiamo		02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Parole che lasciano il segno. Imparare a parlare in pubblico. Livello Base		02:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Percorso comunicazione organizzativa e personale		07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Percorso Efficacia personale		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Percorso facilitato Migliorare la comunicazione		20:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale appartenente a categorie protette con specifiche caratteristiche	Cultura di base	Blended	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Percorso personalizzato		40:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione libera	Personale appartenente a categorie protette con specifiche caratteristiche	Cultura di base	Blended	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Leadership e soft skill	Efficacia personale	Strumenti e metodi per progettare		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale con incarichi di coordinamento di progetto o gruppi	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Lavorare in gruppo	Lavorare in squadra		01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Lavorare in gruppo	Riunioni? No problem!		03:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su Atlantide.67 piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Lavoro a distanza	Competenze trasversali per lo smart working	Delibera GC. N.488/2024-Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale neoassunto e chi non ha mai svolto formazione sul tema lavoro a distanza	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Lavoro a distanza	Corso introduttivo competenze base per lo smart working	Delibera GC. N.488/2024-Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale neoassunto e chi non ha mai svolto formazione sul tema lavoro a distanza	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Leadership	Costruire la fiducia		01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti, Elevanti Qualificazioni e Responsabili di gruppi di lavoro	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Leadership e soft skill	Leadership	Empowerment delle Elevate Qualificazioni		12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Elevate Qualificazioni e Responsabili del coordinamento di Sezioni e Responsabili di Sezione della PL	Cultura di base	Formazione in presenza	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Leadership	Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro. Livello Base, Intermedio, Avanzato		04:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Dirigenti, Elevate Qualifiche	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Leadership e soft skill	Leadership	In Comune Innovazione nel Comune di Roma		24:00:00	Primo Semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale con incarichi di coordinamento di progetto o gruppi	Cultura di base	Blended	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Leadership	Le competenze di leadership per la valutazione della performance		36:00:00	Primo Semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Dirigenti	Cultura di base	Formazione in presenza	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Leadership	Percorso Smart Leader		12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Leadership e soft skill	Leadership	Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico. Livello Base, Intermedio, Avanzato		07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Dirigenti, Elevate Qualifiche	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Area Transizione Amministrativa

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base e specialistiche per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa.

In riferimento a fabbisogni formativi espressi nella indagine di rilevazione 2025 si segnalano i seguenti corsi:

- **Contratti pubblici, procedure di affidamento ed esecuzione:** *La disciplina dei contratti pubblici*, formazione specialistica valida per la qualificazione delle stazioni appaltanti e i corsi su piattaforma Syllabus *Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). Procedure di affidamento ed esecuzione del contratto*, livello introduttivo e base, valevole come formazione base.
- **Gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica:** corso *Sistema unico contabilità economico patrimoniale Accrual* ; corso *Atti amministrativi contabili*
- **Semplificazione dell'azione amministrativa:** il corso *Il Procedimento amministrativo*
- **Codice del terzo settore**, co-progettazione e amministrazione condivisa: i corsi *Codice del Terzo Settore*, *Cassetta degli attrezzi Enti Locali e Terzo Settore*, *Amministrazione condivisa dei Beni Comuni*

Si richiama inoltre l'attenzione su alcuni ambiti specifici che rivestono particolare rilevanza ai fini della pianificazione strategica e dell'obbligatorietà/necessità di formazione.

• Abilitazioni professionali

Rientra in questo ambito la formazione specialistica rivolta a specifici target di personale e considerata necessaria perché abilitante all'esercizio dell'attività o del ruolo. Sono corsi a iscrizione nominativa, preceduti da specifica ricognizione.

• Comunicazione

Afferiscono a questa area i corsi sulla comunicazione istituzionale, interna ed esterna. Si segnala in particolare il corso *Tecniche e strategie di scrittura per il web*, realizzato dalla Direzione Comunicazione Istituzionale di Roma Capitale.

• Internazionalizzazione della PA

Rientra in questo ambito la formazione linguistica sulla piattaforma **Speexx**, disponibile per cinque lingue (inglese, francese, tedesco, spagnolo, italiano). Dopo aver effettuato il test di assesment iniziale per rilevare il livello CEFR di partenza ed individuare i propri obiettivi comunicativi, viene proposto un percorso individualizzato che, attraverso esercizi quotidiani progressivi di ascolto, lettura, pronuncia, vocabolario, grammatica e classi live di conversazione, porta al raggiungimento del livello CEFR successivo. Per ogni passaggio di livello attestato, viene stimato un impegno di 25 ore di formazione.

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Transizione amministrativa	Abilitazioni professionali	Corso Messi Notificatori		12:00:00	Primo Semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale con funzione di messo notificatore	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Operatori di mercato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Transizione amministrativa	Abilitazioni professionali	Formazione Professionista Prevenzione Incendi		120:00:00	Primo trimestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Ordini professionali
Transizione amministrativa	Abilitazioni professionali	Formazione specifica per gestione stalla, vitellai e mungitura, potatura alberi di ulivo e gestione mandria maremmana a cavallo		in via di definizione	Primo semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale aziende agricole	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Operatori di mercato
Transizione amministrativa	Comunicazione	Corso base sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali		04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Altri soggetti pubblici (Regione, Provincia, Città metropolitana, Asl, ...)
Transizione amministrativa	Comunicazione	Corso specialistico sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali per dirigenti		04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Altri soggetti pubblici (Regione, Provincia, Città metropolitana, Asl, ...)
Transizione amministrativa	Comunicazione	Corso specialistico sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali per personale tecnico		04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale tecnico comunicazione e servizi informatici	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Altri soggetti pubblici (Regione, Provincia, Città metropolitana, Asl, ...)
Transizione amministrativa	Comunicazione	Tecniche e strategie di scrittura per il web		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Famiglia professionale comunicazione e personale operante in redazioni web	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Comunicazione	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto. Livello Base e Intermedio		04:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale, in particolare personale famiglia comunicazione	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Comunicazione	Accountability per il governo aperto. Livello Base e Intermedio		04:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	Atti amministrativi contabili		03:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	La Disciplina dei Contratti Pubblici		60:00:00	Primo Semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale SOS	Competenze specialistiche	eLearning sincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	Pillole formative - Le procedure sottosoglia		00:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Ifel-Fondazione Anci
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	Sistema unico contabilità economico patrimoniale Accrual		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale contabile economico finanziario	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). Esecuzione dei contratti. Livello Introduttivo e Base		09:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). Procedure di affidamento. Livello Introduttivo e Base		11:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Gestione acquisti gestione finanziaria e contabilità pubblica	La piattaforma ReGIS per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione. Livello Base e Avanzato		13:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale operante su progetti PNRR	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Transizione amministrativa	Internazionalizzazione della PA	Speexx - Formazione linguistica		25:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione amministrativa	Internazionalizzazione della PA	Fondamenti di Program Management. Livello Base, Intermedio, Avanzato		02:40:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale operante su progetti finanziati europei	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Internazionalizzazione della PA	Fondamenti di Project Management. Livello Base, Intermedio, Avanzato		08:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale operante su progetti finanziati europei	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Internazionalizzazione della PA	Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE. Livello Introduttivo e Base		06:40:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale operante su progetti finanziati europei	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Internazionalizzazione della PA	La politica di coesione quadro normativo e opportunità. Livello Introduttivo e Base		07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale operante su progetti finanziati europei	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Pillole formative Colonna Mobile Enti Locali per la continuità amministrativa		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale della protezione civile e colonna mobile	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi. Livello Base e Avanzato		09:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Uffici del personale, referenti formazione	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione amministrativa	Personale organizzazione e riforma della PA	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti. Livello Avanzato.		09:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Uffici del personale, referenti formazione	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Transizione amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Amministrazione condivisa dei Beni Comuni		06:00:00	Aprile - Dicembre 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Cassetta degli attrezzi Enti Locali e Terzo Settore		03:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale che opera in rapporto con gli Enti di Terzo Settore	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Ifel-Fondazione Anci
Transizione amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Codice del Terzo Settore		06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale coinvolto in processi di co-progettazione e co-programmazione con gli Enti del Terzo Settore	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti
Transizione amministrativa	Semplificazione dei procedimenti amministrativi	Il Procedimento Amministrativo		10:00:00	Aprile - Dicembre 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto e in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti

Area Transizione Digitale

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base per un uso consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico e le competenze specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio.

In riferimento a fabbisogni formativi espressi nella indagine di rilevazione 2025 si segnalano i seguenti corsi:

- **Intelligenza Artificiale:** il corso *Dalla Governance dei dati alla Intelligenza Artificiale*, in collaborazione con un ente formativo universitario accreditato e i corsi presenti nell'ambito Intelligenza Artificiale su piattaforma Marco Aurelio e Syllabus
- **Applicazioni Office in cloud:** corsi sulla suite *Microsoft Office 365* presenti su piattaforma Marco Aurelio
- **Bim e gestione informativa digitale delle costruzioni nell'affidamento dei contratti pubblici:** il corso *BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici. Livello Base, Intermedio, Avanzato* su Piattaforma Syllabus

Si richiama inoltre l'attenzione su alcuni ambiti specifici che rivestono particolare rilevanza ai fini della pianificazione strategica e dell'obbligatorietà/necessità di formazione.

- **Cybersecurity**

Sono da considerarsi obbligatori per tutto il personale dirigente e non dirigente i Corsi *Cyber Security Awareness Terzo Livello* e *Roma Capitale Training PA NIS2*, programmi di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento predisposti dall'Ente, finalizzati ad accrescere la consapevolezza e la cultura della sicurezza informatica, in coerenza con quanto previsto Direttiva (UE) 2022/2555 – NIS2, recepita a livello nazionale in Italia con il D.lgs. 138/2024

• **Competenze digitali**

È da considerarsi sempre prioritaria la formazione sulle **Competenze digitali della PA** su piattaforma Syllabus.

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Transizione digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Excel		06:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - PowerPoint		06:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Web App		02:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Word		07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale in riallineamento professionale)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Competenze digitali	Microsoft 365 - Copilot Intelligenza artificiale per lavorare meglio		01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Competenze digitali	Competenze digitali per la PA. 11 competenze Livello Base, Intermedio, Avanzato		21:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale, in particolare personale neoassunto	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Transizione digitale	Cyber Security	Cybersecurity, Responsabilità e Regime Sanzionatorio nella Direttiva NIS2	Direttiva NIS2 e D.lgs. 138/2024	9:00:00	Aprile-Giugno 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Dirigenti	Cultura di base	Formazione in presenza	Università
Transizione digitale	Cyber Security	Programma Cyber Security Awareness Terzo Livello	Direttiva NIS2 e D.lgs. 138/2024	06:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Operatori di mercato
Transizione digitale	Cyber Security	Roma Capitale - Training PA NIS2	Direttiva NIS2 e D.lgs. 138/2024	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Operatori di mercato
Transizione digitale	Cyber Security	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA. Livello Base		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione digitale	Digitalizzazione PA	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici. Livello Base, Intermedio, Avanzato		16:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale famiglia tecnica e informatica	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione digitale	Digitalizzazione PA	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto. Livello Introduttivo e Intermedio		05:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale famiglia tecnica e informatica	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Transizione digitale	Digitalizzazione PA	La digitalizzazione dei contratti pubblici. Livello Base, Intermedio, Avanzato		10:40:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale che opera nella gestione degli appalti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione digitale	Intelligenza Artificiale	Dentro l'AI Act		01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti, Elevate qualifiche, tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Intelligenza Artificiale	Intelligenza artificiale ed etica		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Intelligenza Artificiale	YOU AND AI collaborazione tra intelligenza umana e artificiale		02:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione digitale	Intelligenza Artificiale	Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA. Livello Base, Intermedio, Avanzato		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione digitale	Intelligenza Artificiale	Dalla Governance dei dati all'Intelligenza Artificiale		15:00:00	Aprile-Maggio 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	Università

Area Transizione Ecologica

Rientrano in questa area i corsi dedicati allo sviluppo di competenze di base e specialistiche per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità e per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili. Trattandosi di competenze strategiche per l'innovazione della Pubblica Amministrazione è necessario inserire almeno un corso di questa area nel piano individuale di formazione.

I corsi sono fruibili su piattaforma Marco Aurelio o su Piattaforma Syllabus.

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Transizione ecologica	Appalti verdi	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile. Livello Base, Intermedio, Avanzato		06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale che opera nella gestione degli appalti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	Città sostenibili		02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	Conoscere e proteggere i sistemi naturali per la transizione ecologica		02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	Percorso facilitato Insieme per lo sviluppo sostenibile		20:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale appartenente a categorie protette con specifiche caratteristiche	Cultura di base	Blended	Operatori di mercato
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	Transizione ecologica		02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	Il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili. Livello Base, Intermedio, Avanzato		10:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali: gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica. Livello Base, Avanzato, Specialistico		05:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione PA centrali e altri enti: i principi alla base dello sviluppo sostenibile, gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per la transizione ecologica. Livello Base, Avanzato, Specialistico		05:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Transizione ecologica	Sviluppo sostenibile	La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica. Livello Base, Intermedio, Avanzato		10:00:00	Aprile - Dicembre 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Personale famiglia tecnica	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

Area Principi e Valori della PA

Rientrano in questa area i corsi dedicati al rafforzamento continuo e progressivo dei principi e dei valori della PA. A quest'area è riconducibile gran parte della **formazione obbligatoria** attinente alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, alla gestione della privacy e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Formazione in materia di Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza**

Si rimanda alle indicazioni sulle priorità formative inserite precedentemente.

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Contrasto alle molestie di genere	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Superamento stereotipi: oltre le etichette, la persona	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale, in particolare Dirigenti, elevate qualifiche e potenziali componenti commissioni giudicatrici	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Genitorialità a lavoro	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	In prima linea contro ogni discriminazione. Livello Base, Avanzato	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	7:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Genitorialità, diritti e istituti	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	02:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	La cultura del rispetto Accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione. Livello Base	Pianificazione strategica D.P.C.M. n. 132/2022 art.12	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Le parole dell'inclusione		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Linguaggio ampio nella comunicazione pubblica	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	2:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale, in particolare Dirigenti, elevate qualifiche e potenziali componenti commissioni giudicatrici	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Università
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Percorso formativo e informativo sull'inclusione - LGBTQ+		01:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Pillole formative sull'uso della Lingua dei Segni Italiana (LIS)		01:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Promuovere l'equità di genere	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti, elevate qualifiche e potenziali componenti commissioni giudicatrici	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Operatori di mercato

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Roma Capitale per la parità di genere	Roma Capitale Piano strategico parità di genere 2025-2027, DGC n.11/2025	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale, in particolare Dirigenti, elevate qualifiche e potenziali componenti commissioni giudicatrici	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Salute organizzativa - Aggiornamento		12:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Referenti della Salute Organizzativa	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Operatori di mercato
Principi e valori della PA	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza	Salute organizzativa - Formazione		60:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Referenti della Salute Organizzativa	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Operatori di mercato

• **Formazione in materia di Sicurezza e Salute sui Luoghi di lavoro**

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

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

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori sono stati inizialmente stabiliti dall'Accordo della Conferenza Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e dall'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016; il 17 aprile 2025, secondo quanto indicato dalla legge 215/21, è stato approvato un nuovo Accordo Stato-Regioni, che sostituisce i precedenti, imponendo regole più stringenti su qualità ed erogazione, aggiornamenti biennali per i preposti e nuove figure.

In considerazione dell'ampiezza degli interventi formativi correlati alla materia, la presentazione dei corsi in materia di sicurezza è articolata, in funzione delle caratteristiche specifiche dei destinatari, al modo seguente:

- **Formazione generale e specifica** – formazione e aggiornamento per tutti i lavoratori sui concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione. Il percorso formativo è articolato in una parte generale, **comune a tutti i lavoratori**, di 4 h, fruibile sul portale Marco Aurelio ed una parte specifica, da assegnare al dipendente in funzione dei rischi specifici associati alle mansioni svolte;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimenti obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso per lavoratori - formazione specifica - Rischio Alto (OSA)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di Aggiornamento per personale addetto al videoterminale	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Aprile - Dicembre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione Rischio Biologico	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Movimentazione Manuale dei Carichi Rischio Alto	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per lavoratori - formazione specifica - Rischio Alto (OSA)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per lavoratori – formazione specifica – Rischio Medio	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso rischi medi in lingua italiana dei segni	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Formazione Sicurezza sul Lavoro Parte Generale	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Aprile - Dicembre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale neoassunto	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Rischi dell'Alcol e Sicurezza sul Lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	00:07:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale adibito alla conduzione di autoveicoli e personale educativo scolastico	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti

- **Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro** – formazione e aggiornamento rivolti alle figure deputate a far applicare la normativa in materia di salute e sicurezza (Dirigenti, Responsabile del servizio prevenzione e protezione, Preposti);

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione Elaborazione Duvri e Duvri Esecutivo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento per coordinatore sicurezza cantieri edili D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	40:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Blended	Ordini professionali
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Corso per Datore di Lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Direttori Apicali	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento per preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso aggiornamento ASPP	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	20:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	ASPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso aggiornamento RSPP	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	40:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di aggiornamento Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione Elaborazione Duvri e Duvri Esecutivo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per Datore di Lavoro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	16:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Direttori Apicali	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per RSPP e ASPP – Modulo A	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	28:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP e ASPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per RSPP e ASPP – Modulo B	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	48:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP e ASPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso per RSPP e ASPP – Modulo C	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	24:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	RSPP e ASPP	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Formazione dei Dirigenti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Dirigenti	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Formazione per coordinatore sicurezza cantieri edili D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	120:00:00	Secondo semestre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale famiglia tecnica	Competenze specialistiche	Blended	Ordini professionali

- **Gestione delle emergenze** – formazione e aggiornamento rivolti al personale specificatamente individuato per la composizione delle squadre per la gestione delle emergenze sul luogo di lavoro (antincendio e primo soccorso)

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Corso Antincendio – livello 2	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	05:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Corso Antincendio – livello 3	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento Corso BLSD – A per utilizzo del defibrillatore	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	05:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Aggiornamento Primo Soccorso (Gruppo B-C)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Antincendio – livello 2	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Antincendio – livello 3	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	16:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre antincendio	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso BLSD – A per utilizzo del defibrillatore	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	05:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Primo Soccorso (Gruppo B-C)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale individuato per squadre emergenza	Cultura di base	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

- **Uso delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale** – formazione e aggiornamento rivolti al personale che utilizza attrezzature, macchine, e/o che necessita di dispositivi di protezione individuale destinati ad essere usati durante il lavoro;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Addestramento attrezzature di lavoro – OSA	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Addestramento su uso di dispositivi di protezione individuale (DPI) di III categoria (scale sup. 2mt)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Addestramento su uso di dispositivi di protezione individuale (DPI) di III categoria (scale sup. 2mt)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso addetti uso scale altezza inf. 2mt	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione addetti attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione addetti uso transpallet manuali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione teorico-pratici per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di gru per autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti movimento terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Agg. Corso DPI III categoria protezione udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento corso su rischio ambienti confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Aggiornamento per preposti	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	06:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Cultura di base	eLearning sincro su piattaforme altre	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso addetti uso scale altezza inf. 2mt	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione addetti attività di cantiere	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	16:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione addetti uso transpallet manuali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione teorico-pratici per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di gru per autocarro	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE)	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	10:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso di formazione teorico-pratico per lavoratori addetti al movimento terra	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	16:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso DPI III categoria protezione udito	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Operatore (8 ore) per posa, manutenzione e rimozione della segnaletica stradale dei cantieri stradali in presenza di traffico veicolare (DM 22/01/2019).	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso Preposto (12 ore) per posa, manutenzione e rimozione della segnaletica stradale dei cantieri stradali in presenza di traffico veicolare (DM 22/01/2019).	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO
Principi e valori della PA	Salute e sicurezza	Corso su rischio Ambienti confinati	Sicurezza Luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	12:00:00	Annualità 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale appartenente alla categoria di rischio	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	OPERATORI DI MERCATO

• **Formazione in materia di Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità**

La formazione in materia di anticorruzione e trasparenza è una misura di prevenzione della corruzione prevista dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e declinata, da ultimo, nel PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023, e nel vigente PIAO 2025-2027 di Roma Capitale, approvato con DGC n. 79 del 13 marzo 2025; riveste una rilevanza importante all'interno di Roma Capitale, quale strumento fondamentale nell'ambito delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione, rivolta a tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'elaborazione e nell'adozione delle misure anticorruzione. Le disposizioni relative alla formazione in tema di etica e comportamento dei dipendenti capitolini sono contenute nell'art 21 del Codice di Comportamento di Roma Capitale, approvato con DGC n. 292 dell'8 agosto 2024, e individuano quali destinatari degli interventi formativi in via prioritaria il personale neoassunto, trasferito o assegnato a funzioni e ruoli superiori, e il personale che opera in aree con attività particolarmente esposte al rischio corruttivo.

Il Piano dell'Offerta formativa in materia di Prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità tiene conto delle disposizioni sopraindicate, dell'analisi dei fabbisogni formativi delle Strutture di Roma Capitale, delle indicazioni dell'Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e di quelle espresse dall'Ufficio di Scopo Antiriciclaggio, con riferimento specifico alla formazione in materia antiriciclaggio.

Di seguito è riportato schematicamente l'elenco dei corsi offerti, in funzione delle tipologie di destinatari:

- **Formazione di base – formazione e aggiornamento per tutti i dipendenti sulla strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.**

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione - la sezione "Trasparenza e rischi corruttivi" di Roma Capitale	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	Maggio-Giugno 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che ha già ricevuto formazione di Base	Cultura di base	eLearning sincrono su piattaforme altre	Ifel-Fondazione Anci
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. Livello Base	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale, in particolare personale neoassunto	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

- **Formazione Specifica per aree di rischio** – formazione e aggiornamento rivolti al personale che opera in aree con attività particolarmente esposte al rischio corruttivo, o incaricato di mettere in atto misure specifiche di prevenzione della corruzione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione specifica per area di rischio: Autorizzazioni e Concessioni	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	2027	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che opera nell'area di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione specifica per area di rischio: contributi, sussidi, vantaggi economici e area del terzo settore	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	Ottobre-Novembre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che opera nell'area di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	Ifel-Fondazione Anci
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione specifica per area di rischio: eventi rischiosi nell'accesso alle banche dati pubbliche e aziendali	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	Aprile-Maggio 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che opera nell'area di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione specifica per area di rischio: pianificazione urbanistica e governo del territorio	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	Ottobre-Novembre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che opera nell'area di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	Ifel-Fondazione Anci
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Formazione specifica per area di rischio: Contratti	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	2027	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Personale che opera nell'area di rischio	Cultura di base	Formazione in presenza	Docenti esterni – Corsi autoprodotti

- **Formazione Specifica per sub-referenti dell'anticorruzione e della trasparenza** – formazione e aggiornamento rivolti al personale individuato come sub-referente dell'anticorruzione o sub-referente della trasparenza.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Etica, trasparenza e integrità	Obblighi di Pubblicazione, Accesso agli atti e Protezione dei dati personali	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	12:00:00	Settembre-Ottobre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Sub referenti Trasparenza	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	ACT NOW: Proteggere i fondi UE dalla corruzione e dalle frodi. L'azione di prevenzione degli Enti locali	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	11:00:00	Febbraio 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Sub referenti Anticorruzione, Sub referenti Trasparenza	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	Altri soggetti pubblici (Regione, Provincia, Città metropolitana, Asl, ...)
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Aggiornamenti normativi e utilizzo di strumenti di IA in materia di Whistle blowing	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	08:00:00	Ottobre-Novembre 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Sub referenti Anticorruzione	Competenze specialistiche	Formazione in presenza	SNA

- **Antiriciclaggio – formazione e aggiornamento rivolti al personale individuato come referente o sub-referente antiriciclaggio per la comunicazione con il Gestore e l'Unità Antiriciclaggio di Roma Capitale.**

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	Ruolo e compiti dei Referenti, sub-referenti e operatori Antiriciclaggio di Roma Capitale	Prevenzione anticorruzione L. n. 190/2012, art.5	04:00:00	Giugno 2026	Iscrizione nominativa a seguito di reperimento	Referenti, sub-referenti e operatori antiriciclaggio	Cultura di base	Formazione in presenza	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti

- **Etica e Codice di comportamento** – formazione e aggiornamento in materia di etica pubblica e codice di comportamento, rivolti a tutto il personale, con particolare riferimento ai neoassunti, ai riallineati o assegnati a funzioni superiori, e ai dipendenti che operano nelle aree a rischio corruttivo.

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Etica, trasparenza e integrità	Codice di Comportamento e Reati contro la Pubblica Amministrazione	Etica trasparenza integrità d.P.R. n. 62/2013	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Tutto il personale (in particolare personale neoassunto)	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione -Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Etica, trasparenza e integrità	La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto. Livello Base, Intermedio, Avanzato		10:30:00	Annualità 2026	Iscrizione libera previa registrazione	Tutto il personale	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforme altre	Piattaforma Syllabus

- **Sistema MUA Anticorruzione** – formazione rivolta a dirigenti apicali, incaricati di Elevate Qualificazioni, e referenti anticorruzione sull'uso dell'applicativo MUA (Motore Unico Amministrativo) per la mappatura, la ponderazione e la gestione dei procedimenti a rischio corruttivo

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	MUA Anticorruzione - Elevate Qualifiche		02:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Elevate Qualificazioni	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	MUA Anticorruzione - Referenti Apicali		07:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti apicali	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Prevenzione della corruzione	MUA Anticorruzione - Sub Referenti		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Sub-referenti anticorruzione	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti

• **Formazione in materia di Protezione Dati**

La formazione in tema di protezione dei dati all'interno di Roma Capitale è fondamentale per garantire la conformità alle normative vigenti, in particolare al Regolamento UE 679/2016 (GDPR). Gli interventi formativi saranno principalmente destinati ai Referenti privacy delle strutture di Roma Capitale, e approfondiranno tematiche relative ad alcune procedure oggetto delle attività dei Referenti, quali la compilazione del Registro dei trattamenti.

area di competenza direttiva	ambito di competenza	corso	riferimento obbligo/ necessità formativa	durata	tempi di erogazione	modalità iscrizione	target (soggetti destinatari)	livello competenze	modalità	risorse attivabili
Principi e valori della PA	Privacy	Il registro dei trattamenti art.30 GDPR sull'applicativo MUA		04:00:00	Marzo- Dicembre 2026	Iscrizione libera	Referenti protezione dati	Competenze specialistiche	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Privacy	MUA Privacy - Aggiornamento Referenti Protezione Dati		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Referenti protezione dati	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Privacy	MUA privacy - Designati al trattamento		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Dirigenti Apicali	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti

Area di competenza direttiva	Ambito di competenza	Corso	Riferimento obbligo/ necessità formativa	Durata	Tempi di erogazione	Modalità iscrizione	Target (soggetti destinatari)	Livello competenze	Modalità	Risorse attivabili
Principi e valori della PA	Privacy	MUA privacy - Referenti protezione dati		08:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Referenti privacy	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti interni all'amministrazione - Corsi autoprodotti
Principi e valori della PA	Privacy	Privacy - Personale autorizzato al trattamento	Regolamento europeo sulla privacy GDPR, art. 29 -32-39	04:00:00	Annualità 2026	Iscrizione libera	Personale autorizzato al trattamento dei dati	Cultura di base	eLearning asincrono su piattaforma Marco Aurelio	Docenti esterni – Corsi autoprodotti

Collaborazioni con altri enti

La Scuola di Formazione Capitolina, 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 2026:

- Accordo con l'Ordine degli Architetti per la realizzazione congiunta di corsi destinati ai tecnici di Roma Capitale;
- Accordo con l'Ordine degli Assistenti Sociali per la progettazione e la promozione di eventi, iniziative formative e di aggiornamento congiunte che vedono la partecipazione degli assistenti sociali di Roma Capitale
- Accordo con l'Università della Tuscia per la realizzazione congiunta di attività formative e seminariali sui temi di interesse dell'Amministrazione e per la realizzazione di dottorati comunali su temi specifici di interesse dell'Amministrazione;
- Accordo con Consorzio Humanitas per l'organizzazione congiunta di iniziative formative convegnistiche e seminariali dirette al personale di Roma Capitale e per la realizzazione di nuovi percorsi di studio e/o di formazione e programmi di interesse comune da svolgere in maniera coordinata, in relazione ad ambiti di comune interesse;

Sono in via di definizione ulteriori accordi con altri Enti, Ordini professionali ed Università.

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.

Personale educativo e scolastico

La formazione del personale educativo e scolastico non è considerata un mero adempimento formale ma un diritto/dovere, un processo permanente di crescita professionale e organizzativa, capace di rafforzare l'identità del ruolo di educatrici/ori, insegnanti e funzionari coordinatori pedagogici e di incidere in modo significativo sulla qualità dell'offerta educativa rivolta ai bambini e alle bambine, alle famiglie e alla comunità.

Per il triennio 2026–2028 il Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale, intende avviare una rielaborazione strutturale e sostanziale del Piano di Aggiornamento rivolto al personale educativo e scolastico, con particolare riferimento alla qualità educativa e didattica dei servizi 0-6 anni e al rafforzamento delle competenze professionali.

Il nuovo piano non si limiterà a riproporre modelli formativi consolidati, ma partirà da un'analisi puntuale dei reali bisogni formativi emersi attraverso il monitoraggio degli esiti del precedente impianto formativo.

L'obiettivo risiede nel costruire una proposta formativa che sia coerente anche con le realtà sociali e culturali dei differenti territori cittadini, che concretamente spendibile all'interno dei contesti di apprendimento e in grado di produrre innovazione e cambiamenti significativi misurabili in termini di offerta educativa rivolta ai bambini, alle bambine e alle loro famiglie. Detta rielaborazione si fonderà su tre assi strategici:

1. Centralità dei bisogni formativi reali: ogni proposta sarà progettata a partire dalle competenze professionali effettivamente da potenziare, evitando percorsi generici o eccessivamente teorici.
2. Incremento delle competenze professionali e trasversali: si punterà a rafforzare non solo le competenze tecniche proprie del ruolo, ma anche le soft skills (comunicazione efficace, gestione dei conflitti, lavoro collegiale, capacità riflessiva).
3. Innovazione metodologica improntata ad attività laboratoriali, esperienziali orientate alla pratica educativa, con simulazioni, osservazioni sul campo e restituzioni di progettualità operative.

Funzionari Coordinatori Pedagogici

In considerazione del ruolo complesso e in quanto figura di riferimento, garante della progettualità, traino dei gruppi educativi e colleghi docenti, facilitatori di innovazione e promotori di cultura pedagogica, le proposte formative nel corso del triennio prevedono, per ciascun anno, percorsi orientati al consolidamento delle capacità manageriali, organizzative e pedagogiche.

Proposte formative aggiuntive

Ad integrazione e a supporto delle 20 ore di formazione obbligatoria, nell'ambito delle 50 ore del Monte Ore Flessibili, verranno messe a catalogo un elenco di proposte formative curate da Associazioni, Fondazioni, Enti di ricerca, anche Universitaria, rivolte al personale educativo e scolastico, a iscrizione volontaria. Oltre alle suddette proposte, sono già in fase di progettazione eventi culturali centrati sulle più moderne teorie pedagogiche.

Viaggi studio

In continuità con i viaggi intrapresi nel corso dell'anno educativo-scolastico 2024/2025, anche per l'anno in corso si prevede di realizzare una serie di iniziative formative, volte a rafforzare competenze trasversali in grado di implementare le azioni progettuali dei servizi 0-6 capitolini.

In tale ottica, vengono organizzati percorsi di aggiornamento attraverso l'organizzazione di viaggi studio in altre realtà italiane e/o europee, finalizzate allo scambio di buone pratiche e al confronto con contesti ed esperienze educative differenti.

Si tratta di opportunità formative non convenzionali, dove apprendimento significa contaminazione di idee innovative, verso una visione più ampia del ruolo educativo.

I viaggi studio prevedono sempre una fase propedeutica di individuazione di focus tematici e obiettivi specifici, modalità di restituzione strutturata al rientro, condivisione dell'esperienza con colleghi e colleghe e verifica sulla ricaduta operativa nei servizi.

Centro Documentazione Nidi e Infanzia

Al Servizio Formazione afferisce il Centro Documentazione Nidi e Infanzia, finalizzato alla raccolta, catalogazione, valorizzazione delle esperienze virtuose intraprese dai servizi capitolini.

Il Centro offre anche consulenze per la costruzione di documentazioni pedagogiche, nonché supporto al personale educativo e scolastico nella consultazione di testi, articoli e pubblicazioni e altro materiale messo a disposizione di insegnanti, educatrici/ori, tirocinanti, laureandi e ricercatori che, a vario titolo, rappresentano la comunità educante.

Nell'ambito delle attività svolte dal Centro Documentazione, rientra anche l'accoglienza di delegazioni italiane e straniere provenienti da diverse realtà (progetti europei, del MIM, associazioni) che periodicamente richiedono la possibilità di visitare servizi capitolini di eccellenza e di conoscere ed approfondire il Modello Educativo di Roma Capitale, in un'ottica di scambio, ispirazione e apertura al confronto.

SEZIONE 4) Monitoraggio

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che Roma Capitale prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1) Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine Roma Capitale ha previsto la costituzione di un tavolo permanente dei responsabili delle sezioni del PIAO. L'intento è di creare una sorta di cabina di regia in cui i responsabili delle sezioni del PIAO, nonché il Nucleo Indipendente di Valutazione, siano chiamati a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi e strumenti a disposizione, sia in fase di programmazione che di monitoraggio.

Il Comune, in considerazione della struttura organizzativa estremamente complessa, nelle more dell'istituzione del predetto tavolo permanente, affida tali compiti ai Dirigenti Responsabili delle diverse aree e settori organizzativi in ragione delle rispettive competenze.

L'attività di controllo svolta dai predetti servizi è coordinata dalla Direzione Generale con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione.

4.2) Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti attualmente coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

Sezione / Sottosezione	Soggetto che sovrintende il controllo	Modalità
Valore Pubblico	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
Performance	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica semestrale</i>
Rischi Corruttivi e Trasparenza	<i>RPCT</i>	<i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure</i>
	<i>Nucleo di Valutazione</i>	<i>Verifica annuale rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i>
Struttura Organizzativa	<i>Direzione Generale con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
Lavoro Agile	<i>Nucleo di Valutazione con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
Programmazione dei Fabbisogni del Personale	<i>Nucleo di Valutazione con il supporto del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</i>	<i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i>