

ROMA



Comune di Roma

PROTOCOLLO DI INTESA

Premessa

La rilevanza e la complessità delle azioni da intraprendere in attuazione dei programmi di governo dell'Ente, anche in relazione allo sviluppo delle funzioni di Roma Capitale, presuppone, tra l'altro, un forte impegno verso la valorizzazione e qualificazione del personale dipendente, quale leva irrinunciabile da porre a supporto dell'innovazione organizzativa e dei processi di produzione ed erogazione dei servizi.

Infatti, ai tradizionali obiettivi di efficacia e di efficienza cui la Pubblica Amministrazione ispira la sua azione, si affiancano oggi nuove sfide, quali il progetto "Roma Capitale", la nuova stagione di riforma dell'organizzazione e del lavoro pubblico, nonché le rinnovate sensibilità e le pregnanti istanze di una cittadinanza sempre più attenta alle esigenze di cambiamento e miglioramento del sistema.

In tale ottica, emerge con forza l'esigenza di sviluppare urgentemente una nuova politica di piena valorizzazione del merito professionale, mediante l'introduzione di rinnovati strumenti premiali, che puntino a individuare l'eccellenza, con l'adeguato supporto di un sistema integrato di valutazione delle *performance*, individuali e di gruppo.

In tale quadro progettuale, è fondamentale perseguire il costante confronto con le parti sociali, per assicurare, in un percorso condiviso, l'effettiva realizzazione di detti obiettivi, con la finalità di introdurre un modello di pubblica amministrazione capitolina idoneo a porsi come riferimento nel processo più complessivo di modernizzazione e innovazione del sistema.

Per queste ragioni le parti concordano sull'esigenza di individuare gli oggetti di confronto che dovranno trovare sviluppo coerente con il nuovo assetto organizzativo, anche a sostegno della relativa fase di introduzione ed attuazione.

Personale del comparto

Costituiscono base di complessivo riferimento le azioni e gli sviluppi prefigurati nel progetto di riorganizzazione della macrostruttura, che in questa sede trovano puntuale e concordata declinazione.

Ai fini di cui sopra, le parti assumono, con il presente protocollo, il reciproco impegno di procedere, in seguito all'adozione dei provvedimenti di

riorganizzazione della macrostruttura, ai confronti necessari a perseguire i suddetti obiettivi. In particolare, si concorda sull'obiettivo di finalizzare ai nuovi fabbisogni organizzativi, gestionali e di risultato le discipline degli istituti che si riflettono sul personale.

E' quindi necessario attuare, *in primis*, il riordino dell'attuale organizzazione del lavoro, curando la giusta collocazione e destinazione degli organici esistenti alle strutture della nuova macrostruttura, pianificando parallelamente, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti previsti dalla legge, gli interventi occupazionali necessari per fronteggiare i fabbisogni a regime, quali emergenti dalla revisione in atto, nonché al confronto sugli strumenti regolamentari (ordinamento uffici e servizi, assunzioni, progressioni di carriera nella categoria superiore, progressioni economiche, posizioni organizzative, etc. ...) e contrattuali decentrati (politiche retributive, della formazione, etc. ...).

Vengono individuati, pertanto, quattro ambiti fondamentali di confronto:

1. razionalizzazione della gestione dei servizi e organizzazione del lavoro;
2. analisi e sviluppo delle competenze richieste, verifica ed eventuale aggiornamento dei correlati profili professionali per famiglia di appartenenza e conseguenti interventi di riqualificazione e valorizzazione professionale;
3. analisi e programmazione della spesa per il personale e conseguente definizione delle nuove politiche occupazionali di medio periodo (triennio 2009-2011), rideterminazione della dotazione organica, revisione delle discipline di selezione (regolamento concorsi e selezioni pubbliche, progressione di carriera nella categoria superiore);
4. nuove politiche retributive e revisione del contratto decentrato integrativo.

Le parti, in relazione a detti ambiti di confronto, individuano l'essenzialità – ai fini di una compiuta definizione del nuovo quadro disciplinatorio degli istituti di gestione del personale del comparto – delle seguenti azioni di sviluppo:

Quanto al punto 1)

- a) ricognizione delle forme di gestione dei servizi e razionalizzazione d'impiego del personale, nell'ottica di assicurare una coerente ripartizione degli ambiti di attività gestionale, diretta ed indiretta, nella piena valorizzazione del personale interno
- b) verifica degli orari di servizio e, conseguentemente, degli orari di lavoro
- c) analisi dei fabbisogni quali-quantitativi di personale per ciascuna struttura, alla luce dei suddetti interventi di ricognizione, verifica e

riordino e in funzione dei programmi, degli obiettivi e del nuovo assetto direzionale della macrostruttura

Quanto al punto 2

- a) definizione dei criteri generali di mobilità interna e assegnazione del personale alle singole strutture, a supporto dell'obiettivo di prima ricollocazione; in ogni caso, le ricollocazioni eventualmente necessarie a dare prima attuazione al nuovo assetto della macrostruttura dovranno essere operate previa apertura ed esperimento di apposito confronto, mirato a:
- svolgere la ricognizione delle risorse umane coinvolte, con specifico riguardo alle disponibilità emergenti in ciascuna qualifica e ai fabbisogni distributivi derivanti dall'impatto attuativo della macrostruttura
 - definire criteri generali volti a tutelare le professionalità oggetto di riassegnazione funzionale
- b) nuova disciplina delle posizioni organizzative, con particolare riguardo a:
- definizione dei contenuti della delega
 - revisione dei criteri di conferimento degli incarichi
 - sviluppo della relativa politica retributiva
- più in particolare, le parti, nel darsi atto che i correnti incarichi di posizione organizzativa scadono a febbraio 2010, concordano sull'esigenza di aprire urgentemente il confronto sulla prossima nuova articolazione delle P.O., in stretta correlazione alle necessità operative e gestionali proprie delle rinnovate strutture dirigenziali, costituenti la nuova macrostruttura dell'Ente. In tal senso, le attuali P.O. restano transitoriamente funzionali ad assicurare la continuità e funzionalità degli uffici e dei servizi, anche nella fase di introduzione ed attivazione della nuova macrostruttura. Le parti, in particolare, concordano che, al termine della graduale messa a regime di detta nuova macrostruttura e comunque entro il 30/11/2009, dovrà trovare definizione il nuovo assetto delle P.O., così da garantire che i nuovi incarichi possano trovare effettiva attivazione contestualmente alla cessazione degli incarichi sulle attuali P.O.. Le parti, inoltre, concordano sin da ora che, ai fini della concreta attuazione del principio di valorizzazione dei ruoli di responsabilità di prodotto e di risultato, le nuove P.O. dovranno trovare compiuta diffusione in tutti gli ambiti funzionali dell'Ente, anche – e in particolare – con riferimento ad importanti ruoli di coordinamento dei servizi diretti all'utenza non fatti oggetto, sino ad oggi, di incarichi di tale natura, come quelli dei settori educativo-scolastico, socio-assistenziale, tecnico-informatico e telematico, tecnico-

specialistico, ferma restando la concordata esigenza di procedere alla complessiva ricognizione dei fabbisogni di P.O.

- c) sviluppo e valorizzazione degli incarichi di "specifica responsabilità" per la categoria D, in assenza di incarico di P.O. e relativa ridefinizione e graduazione dell'indennità contrattualmente prevista, assicurando l'effettiva rispondenza degli incarichi alla piena espressione della dichiaratoria di categoria
- d) aggiornamento dei profili professionali, per famiglia, in coerenza con i fabbisogni di competenze rilevati nel corso dell'analisi organizzativa, ed eventuale riallineamento complessivo degli inquadramenti del personale in servizio
- e) studio ed elaborazione del nuovo programma generale di formazione e aggiornamento, mediante adeguata e mirata programmazione degli interventi, comunque volti ad assicurare a tutto il personale adeguati percorsi di formazione e di aggiornamento

Quanto al punto 3)

- a) definizione del piano occupazionale 2009-2011, entro il 31 dicembre 2009 e comunque in collegamento al bilancio di previsione e pluriennale, con individuazione delle quote di posti da riservare alle progressioni di carriera del personale dell'Ente verso la categoria superiore, mediante la più estesa valorizzazione, in fase di prima applicazione, delle professionalità acquisite nell'ambito di tutte le famiglie e secondo il principio di partecipazione diffusa, tenuto conto della pianificazione occupazionale in corso di attuazione, anche ai fini della suddetta quantificazione;
- b) copertura del *turn-over*, mediante il prioritario impiego delle graduatorie vigenti e il completamento dei percorsi di stabilizzazione del personale precario
- c) rideterminazione della dotazione organica, tenendo conto dell'intera analisi condotta sui fabbisogni quali-quantitativi di risorse umane, anche in relazione alla revisione dei profili e delle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi correlati al piano delle attività
- d) aggiornamento del regolamento di accesso all'impiego, ivi compresa la disciplina delle riserve per il personale interno, finalizzata a valorizzare le esperienze professionali e formative in ordine ad ambiti di intervento caratterizzati da esigenze di specifica conoscenza del contesto capitolino

Quanto al punto 4)

- a) revisione del contratto collettivo decentrato integrativo, assicurando che il confronto negoziale sia compiutamente animato dal costante collegamento dello stanziamento e dell'impiego del fondo delle risorse decentrate a misure premiali strettamente finalizzate ad incentivare il miglioramento delle *performance* e a riconoscere e valorizzare il merito professionale, sulla scorta di un adeguato sistema di rilevazione e valutazione dei prodotti e dei risultati
- b) politiche retributive, distinte per finalità:
- programmazione delle future politiche di progressione orizzontale, anche con riguardo ad un adeguato impiego delle risorse a tal fine già impegnate nelle annualità pregresse e recuperate alle disponibilità del fondo per effetto delle cessazioni a qualsiasi titolo intervenute dai percorsi di progressione economica in ciascuna categoria
 - valorizzazione della responsabilità "di ruolo" (P.O. e specifiche responsabilità)
 - individuazione delle situazioni di effettivo disagio ambientale, lavorativo ed operativo
 - politiche d'incentivazione della produttività
 - definizione di un nuovo sistema integrato di valutazione delle *performance*, (dirigenza, posizioni organizzative, comparto), quale presupposto essenziale per l'erogazione delle retribuzioni accessorie, con riferimento:
 - alla rilevazione dei risultati, anche di gruppo
 - alla valorizzazione dei comportamenti organizzativi e gestionali
 - alla qualità e quantità delle prestazioni e dei prodotti
- d) riordino dei criteri di alimentazione ed impiego di specifiche quote di incentivazione, previste da particolari norme di legge:
- sponsorizzazioni
 - servizi per conto terzi
 - risparmi di gestione
 - progettazione e pianificazione urbanistica
 - recupero dell'evasione e dell'elusione dell'ICI
- e) riordino unitario del sistema retributivo, anche integrativo decentrato, in modo che ciascuna professionalità trovi adeguata retribuzione nell'ambito dell'impianto retributivo previsto dalla legge, dal CCNL e dal CCDI
- f) introduzione di forme di previdenza ed assistenza per il personale della Polizia Municipale in applicazione dell'art. 208 del C.d.S.

* * *

Personale dirigente

L'intervento riorganizzativo della macrostruttura produce rilevanti riflessi, da un lato, sui livelli di classificazione delle posizioni dirigenziali e sulle relative competenze e, dall'altro, sulle discipline degli incarichi, della retribuzione e della gestione del rapporto di lavoro dei dirigenti, interni ed esterni alla dotazione organica dell'Ente.

Pertanto, in seguito all'intervenuto completamento del percorso di concertazione sugli aspetti inerenti al riassetto del modello organizzativo della macrostruttura, alle competenze e prerogative dei livelli dirigenziali, ai criteri d'attribuzione e revoca degli incarichi dirigenziali, anche a contratto, le parti assumono, in questa sede, i reciproci impegni necessari ad attivare e compiere il conseguente percorso di confronto necessario ad adeguare l'assetto degli istituti del rapporto di lavoro dirigenziale, in quanto direttamente correlati all'attivazione ed attuazione della nuova macrostruttura.

Le parti condividono, pertanto, il reciproco interesse a pervenire nel minor tempo possibile, in seguito agli atti approvativi della nuova macrostruttura e delle relative regole di funzionamento di prossima adozione, alla revisione ed aggiornamento delle discipline afferenti agli aspetti di gestione, anche economica, dei rapporti di lavoro dirigenziali, in adeguamento ai nuovi assetti d'organizzazione delle strutture e delle relative competenze e linee di attività, onde perseguire il comune obiettivo di accompagnare l'effettiva attivazione della nuova macrostruttura e dei relativi nuovi incarichi dirigenziali con un coerente riassetto delle discipline decentrate dell'Area della dirigenza, che ne costituiscono immediato riflesso e corollario.

In particolare, costituiranno specifico oggetto di ulteriore confronto e approfondimento di dettaglio, nell'immediato futuro, le seguenti materie e discipline:

- sistema di valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali e definizione delle relative fasce retributive;
- criteri di rilevazione e valutazione dei risultati;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- onnicomprensività della retribuzione dirigenziale;
- criteri e modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato.

In ogni caso, il confronto sarà improntato all'obiettivo di assicurare la compiuta valorizzazione del ruolo dirigenziale, in stretta relazione all'introduzione dei rinnovati livelli di responsabilità.

* * *

Tra gli impegni che si assumono col presente protocollo, riveste particolare rilievo implementare e sviluppare la capacità professionale di tutti i dipendenti, accrescendone le relative conoscenze e competenze. Tale impegno, per l'Amministrazione, deve tradursi nell'elaborazione ed attuazione di un piano di formazione complessivo, capace di cogliere trasversalmente la generalità del personale dipendente, dirigente e del comparto. Quello che si deve affermare è un percorso che, con la formazione, si traduca in processi e programmi di aggiornamento, riqualificazione, perfezionamento e specializzazione delle risorse umane, nell'ottica di promuovere non il mero "saper fare", bensì il "saper essere" protagonista nell'azione complessiva dell'Ente.

Le parti concordano che il confronto su tutte le materie, come rassegnate nel presente protocollo d'intesa, sarà condotto in costante, piena ed unitaria coerenza con linee d'intervento in questa sede definite, nel rispetto dei moduli di relazione previsti dalla legge e dal CCNL.

Roma, 7 agosto 2009

Comune di Roma
Il Sindaco
Giovanni Alemanno

Il Segretario Generale
Dott. Liborio Iudicello

UIL F.P.L.
Dott. Claudio Tulli
Dott. Daniele Ilari

Assessore alle Risorse Umane
On. Enrico Cavallari

CSA
Dott. Franco Moscia

CGIL F.P.
Dott. Gianni Nigro
Dott. Amedeo Formaggi

CISL F.P.
Dott. Mauro Giuliattini
Dott. Giancarlo Cosentino