



ROMA CAPITALE

distinte fasce economiche per i Dipartimenti (fascia 3 e fascia 4) e due per le Direzioni (fascia 2 e fascia 3), in relazione al grado di complessità delle medesime, stabilito con l'applicazione dei fattori e parametri sopra indicati. I Municipi, come sopra specificato, sono classificati nella fascia 3. Resta altresì ferma la fascia per le posizioni apicali già collocate nella ex V fascia (nuova fascia 5), cioè: Vicesegretario Generale, Capo dell'Avvocatura, Ragioniere Generale, Comandante Generale del Corpo di Polizia Municipale). E' altresì collocato nella fascia 5 il ruolo di Vice Capo di Gabinetto cui siano attribuite le funzioni sostitutive del capo di Gabinetto. Inoltre, in ragione delle funzioni di diretta collaborazione ai relativi dirigenti di vertice, sono collocate nella fascia 4 le posizioni degli altri Vice Capo di Gabinetto e dei Vice Ragionieri Generali. Infine, in relazione alla particolare autonomia, riservata dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alle strutture del Gabinetto del Sindaco e del Segretariato - Direzione Generale, nonché al particolare ruolo e responsabilità assolti dalle posizioni dirigenziali ivi previste sul complesso della macrostruttura, le stesse sono graduate, rispettivamente, dal Capo di Gabinetto e dal Segretario - Direttore Generale, sulla scorta dei parametri e fattori di valutazione di cui sopra.

Nuove fasce economiche di posizione

FASCE ECONOMICHE		
fascia	Posizione	Retribuzione posizione
1	Unità organizzative e strutture/incarichi equiparati	€ 49.500,00
2	Direzioni e strutture/incarichi equiparati	€ 59.600,00
3	Municipi, Dipartimenti, Direzioni e strutture/incarichi equiparati	€ 68.000,00
4	Dipartimenti e strutture/incarichi equiparati	€ 72.000,00
5	Particolari strutture apicali	€ 86.000,00

Avvocati Dirigenti

Le parti concordano di demandare ad apposito separato confronto, da iniziare entro il 15 febbraio 2011, la definizione delle regole attuative della presente disciplina per i Dirigenti Avvocati, ferma restando l'esclusione degli stessi dalla distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Nuova disciplina della retribuzione di risultato

Quanto alla retribuzione di risultato, anche in seguito alla ridefinizione del fondo contrattuale complessivo a regime, potrà essere garantita l'applicazione del principio generale del totale utilizzo, su base annuale, della quota di risorse a tale fine destinata, eventualmente integrata, annualmente ed *una tantum*, da eventuali risorse aggiuntive provenienti da altre fonti di finanziamento previste



ROMA CAPITALE

dalla legge e dal contratto nazionale (applicazione del principio di onnicomprensività).

Ciò determina l'esigenza di procedere al superamento dell'attuale regime di determinazione percentuale e individuale della quota retributiva di risultato (20% della posizione in godimento). Come più sopra già indicato, occorre procedere, pertanto, alla quantificazione di un'unica quota di risorse, nell'ambito del fondo complessivo, destinata alla retribuzione di risultato. Tale quota è costituita dalla parte del fondo non destinata al finanziamento della retribuzione di posizione del complesso della macrostruttura. In particolare, vengono distribuite tutte le risorse destinate alla retribuzione di risultato, anche riferite a posizioni prive d'incarico. Restano congelate, per ciascun anno di riferimento, le quote delle retribuzioni di posizione relative alle posizioni scoperte, ovvero coperte *ad interim*. Dette risorse congelate sono comunque messe a disposizione del fondo contrattuale nelle successive annualità, per la remunerazione delle posizioni che ottengano ordinaria copertura.

Quanto ai criteri di distribuzione di detta quota di risultato, in relazione al nuovo quadro normativo, occorre assicurare che le risorse medesime siano destinate, in misura prevalente, a coloro che si collocano nella fascia alta di merito, prevedendo tre fasce di valutazione positiva e una non adeguata.

In primo luogo, quindi, vengono definite le fasce crescenti di merito "adeguata", "buona" e "alta", mediante individuazione di livelli minimi di risultato (espressi in punteggi) per ciascuna delle stesse, destinando, a ognuna, una quota-parte del fondo di risultato che assicuri il rispetto del principio di prevalenza di cui sopra, nonché una quarta fascia per il caso di *performance* "non adeguata", cui non corrisponde alcun premio.

Viene poi garantita la complessiva distribuzione delle risorse destinate al risultato, mediante determinazione matematica del premio individuale, da rapportare al punteggio conseguito e in proporzione al risultato di ciascun dirigente. Viene altresì introdotto un criterio di ponderazione, che garantisca un adeguato proporzionamento delle retribuzioni di risultato alle retribuzioni di posizione di ciascuna fascia.

Il sistema viene costruito in modo da assicurare che, a prescindere dal numero di dirigenti che si collocano, in ciascun anno, nelle varie fasce di merito, sia garantito un finanziamento, per ciascuna delle stesse, direttamente proporzionale al medesimo numero e alla quota individuale e differenziata di aspettativa retributiva.

A tal fine, si procede come di seguito specificato:

1. si divide l'ammontare complessivo delle risorse disponibili annualmente per la retribuzione di risultato per il numero totale delle posizioni



ROMA CAPITALE

- destinatatarie della stessa, al fine di ottenere la retribuzione media individuale di risultato;
2. alla fascia di risultato C "adeguata" si destinano risorse pari al numero dei dirigenti ivi collocatisi moltiplicato per il 50% della media individuale, creandosi così il "fondino" relativo alla fascia di risultato in questione;
 3. alla fascia di risultato B "buona" si destinano risorse pari al numero dei dirigenti ivi collocatisi moltiplicato per il 75% della media individuale, creandosi così il "fondino" relativo alla fascia di risultato in questione;
 4. alla fascia di risultato A "alta" si destinano tutte le risorse che residuano, comprese quelle derivanti dalle altre due fasce, come sopra specificato, creandosi così il "fondino" relativo alla fascia di risultato in questione;
 5. si formulano separati elenchi per ciascuna fascia di risultato, indicando il punteggio conseguito in centesimi da ogni dirigente;
 6. si moltiplica il singolo punteggio, ottenuto dal dirigente, con il parametro di ponderazione di ciascuna fascia di posizione diversa dalla fascia 1, onde proporzionare il premio alla stessa: in particolare, i punteggi della fascia 5 si moltiplicano per 1,75, quelli della fascia 4 per 1,47, quelli della fascia 3 per 1,38 e quelli della fascia 2 per 1,20; si ottengono così i punteggi ponderati;
 7. si sommano tutti i punteggi ponderati relativi ad ogni dirigente;
 8. si divide l'importo complessivo di ogni singolo "fondino" di risorse, destinato a ciascuna fascia di risultato, per la somma dei punteggi ponderati come sopra ottenuta; il quoziente che ne risulta, definito "valore unitario punto", viene moltiplicato per il punteggio ponderato di ciascun dirigente, ottenendo il premio individuale finale, così da assicurare la totale distribuzione delle risorse;
 9. ai fini di cui sopra, i punteggi individuali, prima dell'applicazione del parametro di ponderazione, sono arrotondati come segue:

- da 95 a 100 = 100
- da 91 a 94 = 94
- da 86 a 90 = 90
- da 81 a 85 = 85
- da 76 a 80 = 80
- da 70 a 75 = 75

Criteri di valutazione delle *performance* e ulteriore destinazione dei residui derivanti da valutazione negativa

Il sistema di valutazione dei risultati, in coerenza con gli sviluppi normativi e contrattuali in materia, trova ispirazione nel dettato normativo che richiama l'esigenza di dotarsi di opportuni strumenti di valutazione delle *performance*. In particolare, occorre tener conto dei principi generali e dei criteri collegati alla soddisfazione dell'utenza, allo snellimento e alla semplificazione dell'azione pianificatoria, organizzativa e gestionale, al miglioramento dei costi, al recupero di risorse economiche, all'ottimizzazione degli organici assegnati, alla capacità



ROMA CAPITALE

di promuovere la necessaria interfunzionalità con le altre strutture comunali, alla cura della disciplina e del clima lavorativo e alla valorizzazione e formazione del personale dipendente. Quanto, in particolare, alla gestione delle risorse umane, la normativa prevede che la valutazione, tra l'altro, tenga conto della capacità di coinvolgimento del personale nei programmi e nei processi operativi, nonché del corretto impiego delle professionalità e della costante collaborazione con le competenti strutture nell'attività di analisi, anche dinamica, dei fabbisogni professionali, anche ai fini della riqualificazione, ricollocazione e, dove utile o necessario, riconversione e/o aggiornamento dei profili di inquadramento, soprattutto allo scopo di evitare un impiego delle risorse umane difforme dai profili stessi d'inquadramento.

Ai fini di cui sopra, per la valutazione dei dirigenti si terrà conto degli obiettivi di *performance* individuale e obiettivi di *performance* organizzativa, ovvero di parametri e obiettivi trasversali di miglioramento della *performance* organizzativa di struttura e di Ente. I Direttori apicali delle strutture assicurano adeguata partecipazione dei Dirigenti assegnati al processo di pianificazione operativa, al relativo monitoraggio e ai correlati eventuali interventi di rimodulazione.

Il sistema di valutazione prevede, ad esito alla valutazione, un unico punteggio complessivo espresso in centesimi.

Per quanto sopra espresso, si introducono, ai fini della definizione delle fasce di merito, i seguenti *range* di valutazione positiva, espressi in centesimi, per la distribuzione della retribuzione di risultato:

- dal 70 all'80
- dall'81 al 94
- dal 95 al 100

In tal modo, la soglia di accesso alla retribuzione viene fissata ad un livello di conseguimento di risultato non inferiore al 70%, con la conseguenza che la collocazione sotto tale soglia non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato; inoltre, occorre definire il livello minimo di conseguimento dei risultati, al di sotto del quale si compie la condizione per la revoca dell'incarico dirigenziale, a tal fine stabilita in un livello di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 60%.

Al fine di prevenire eccessivi squilibri nella struttura della retribuzione di risultato, si individua un tetto retributivo individuale nella misura massima del 30% della corrispondente retribuzione di posizione. In caso di pagamento di ulteriori retribuzioni di risultato (per *interim* e/o vicarietà), il tetto vale distintamente per ciascun importo di risultato dovuto.



ROMA CAPITALE

In coerenza con detta impostazione, la quota di fondo complessivo di risultato che residua, per effetto dell'eventuale collocazione di dirigenti al di sotto dei 70 punti, viene assegnata alla fascia "alta" (valutazione da 95 a 100).

Onnicomprensività

Il trattamento economico del dirigente deve rispondere al principio dell'onnicomprendività, a garanzia di una compiuta e corretta politica retributiva, in stretta e concreta coerenza con l'effettività delle funzioni da graduare e con la relativa nuova classificazione; in particolare, mediante la nuova classificazione e graduazione, viene garantita la "giusta retribuzione", sia in termini di posizione che di risultato, di tutti gli incarichi. Un'adeguata integrazione e messa a regime del principio dell'onnicomprendività assicura un equilibrato utilizzo delle risorse provenienti dall'esterno, comunque correlate ad incarichi collegati al ruolo rivestito nell'Ente, che, in applicazione delle vigenti norme di legge e di contratto, possono essere convogliate nel fondo contrattuale, curando comunque che le risorse così acquisite, quando debbano integrare la retribuzione di risultato, siano erogabili solo previa valutazione dei risultati individualmente conseguiti dai dirigenti interessati.

La valutazione circa la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'onnicomprendività viene preventivamente effettuata dall'Ente ed è espressa nell'atto di conferimento oppure di designazione o, comunque, di nulla osta all'espletamento dell'incarico, ove conferito da soggetti terzi, pubblici o privati, su designazione dell'Ente.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti integrano le risorse (fondo) destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Tali risorse, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali, sono utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi.

A tal fine, una quota pari al 75% degli importi introitati viene assegnata al dirigente che svolge l'incarico, il restante 25% al fondo destinato a tutti i dirigenti soggetti a valutazione. In ogni caso, a ciascun dirigente non può essere annualmente erogata una quota di retribuzione di risultato aggiuntiva complessivamente superiore a € 35.000,00.

L'Amministrazione, prima di procedere al pagamento annuale delle retribuzioni di risultato, informa le rappresentanze sindacali sull'ammontare da convogliare nel fondo complessivo ai sensi di quanto sopra espresso.



Incarichi ad interim

Ferme restando le esigenze di garantire la funzionalità e la continuità degli uffici e dei servizi, gli incarichi *ad interim* sono attribuiti, di norma, tenendo conto del criterio di rotazione.

Di norma, non può essere attribuito più di un incarico *ad interim*, eccezion fatta per specifici casi motivati.

Gli incarichi *ad interim* sono aggiuntivamente retribuiti con l'ulteriore retribuzione di risultato prevista per la posizione in tal modo ricoperta, previa separata valutazione delle *performance* sulla stessa assicurate. In ogni caso, non possono essere retribuiti a titolo di risultato più di due incarichi *ad interim*.

Alle funzioni vicarie di cui al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si applicano le medesime norme e limiti retributivi previsti per gli incarichi *ad interim*.

In deroga a quanto sopra specificato, l'incarico *ad interim* viene retribuito anche con una quota di retribuzione di posizione, esclusivamente se lo stesso riguarda una posizione dirigenziale estranea alla struttura di appartenenza. In tal caso, spetta il 25% del valore della posizione ricoperta *ad interim*, oltre alla retribuzione di risultato della stessa. Al di fuori della struttura di appartenenza, non può essere attribuito più di un incarico *ad interim*.

Risoluzione consensuale

In relazione alle novità legislative introdotte in materia di collocamento a riposo, appare necessario aggiornare la disciplina decentrata sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in modo da assicurare opportunità di accesso all'istituto, prioritariamente, nell'ambito della fascia di più elevata età anagrafica, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine destinabili annualmente.

Per quanto sopra, la nuova disciplina è così stabilita:

- a) possesso di almeno 12 anni di servizio in qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato, presso il Comune di Roma;
- b) età anagrafica non inferiore ad anni 56 e non superiore ad anni 62 e mesi 6 compiuti;
- c) termine ultimo per formulare istanza fissato al 30 giugno di ogni anno;
- d) decorrenza delle risoluzioni differenziata, ove necessario per assicurare le coperture finanziarie e le sostituzioni dei cessati;
- e) inapplicabilità dell'istituto ai dirigenti molto prossimi al conseguimento dei 40 anni di contributi o del 65° anno di età;
- f) graduazione dell'indennità aggiuntiva in rapporto all'età anagrafica, come di seguito specificato:



	anni compiuti	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
mesi compiuti	0	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	1	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	2	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	3	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	4	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	5	18	16	14	12	10	8	6	0	0	0
	6	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0
	7	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0
	8	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0
	9	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0
	10	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0
	11	17	15	13	11	9	7	0	0	0	0

le mensilità dovute corrispondono al numero indicato nelle colonne da "A" a "L", individuato in corrispondenza dell'incrocio tra la colonna corrispondente agli anni di età compiuti e la riga corrispondente ai mesi di età compiuti dal dirigente

Trasparenza nell'attribuzione degli incarichi

Nel rispetto dei vigenti principi di trasparenza amministrativa e gestionale della pubblica amministrazione e fermi restando i criteri di merito per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali recati dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con riferimento all'individuazione delle professionali più adeguate alla tipologia degli incarichi stessi, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modifiche e integrazioni, rende conoscibili, mediante pubblicazione sul sito istituzionale, le posizioni disponibili nella macrostruttura, acquisendo le eventuali disponibilità dei Dirigenti interessati.

A tal fine, saranno implementati i sistemi di comunicazione tramite il sito istituzionale, con riguardo alle informazioni inerenti gli incarichi di direzione attribuiti alla dirigenza, quelli che si dovessero rendere vacanti, nonché le informazioni curriculari riguardanti il complesso della dirigenza.



ROMA CAPITALE

Regime transitorio

Il nuovo sistema di riconoscimento della retribuzione di risultato si applica dall'anno 2011. Sino all'anno 2010 si applica il precedente sistema, a valere sulle risorse disponibili per la retribuzione di risultato sul fondo 2010, determinate previa deduzione, dal fondo complessivo, degli importi destinati alla remunerazione di tutte le posizioni previste in macrostruttura, come più sopra specificato. Sono altresì riconosciute, a valere sulle medesime risorse, le retribuzioni dovute per l'effettivo svolgimento di funzioni vicarie e *ad interim*, in quanto assicurate nelle more della messa a regime della nuova macrostruttura.

Tutte le nuove retribuzioni di posizione previste dalla presente disciplina decorrono dalla data di attivazione della nuova macrostruttura, fatte salve le decorrenze dei singoli incarichi.

In ogni caso, si procede alle dovute compensazioni con le retribuzioni effettivamente erogate nelle more della messa a regime dei nuovi incarichi, ivi comprese le quote *ad interim*.

In coerenza con i principi e i criteri di rideterminazione del fondo espressi in questa sede, i residui delle risorse 2008 e 2009, in quanto relativi a posizioni precedentemente non attivate, costituiscono economie. Le risorse dei medesimi anni relative a residui realizzati su posizioni attivate, previo adeguamento delle retribuzioni di posizione con decorrenza dall'attivazione della nuova macrostruttura, incrementano *una tantum* le retribuzioni di risultato dell'anno 2009. Le eventuali risorse residue relative alla retribuzione di risultato dell'anno 2009 sono portate ad incremento delle risorse di risultato dell'anno 2010.

Per l'anno 2010, nelle more della compiuta messa a regime della presente disciplina dall'anno 2011, sono aggiunte alla retribuzione individuale di risultato le eventuali risorse di risultato residue, in quanto relative a posizioni attivate, fermo restando il congelamento delle quote di retribuzione di posizione non erogabili.

Clausola di verifica dell'attuazione della presente disciplina

Le parti concordano di procedere, ad esito del primo anno di compiuta applicazione della presente disciplina (2011), ad apposito confronto sull'impatto applicativo del nuovo sistema di distribuzione della retribuzione di risultato, al fine di concordare eventuali miglioramenti e correttivi.

Fabbisogni occupazionali

L'Amministrazione, infine, si impegna a procedere, entro il mese di febbraio 2011, alla dovuta consultazione delle rappresentanze sindacali in merito alla prossima definizione delle politiche occupazionali per l'area della dirigenza, con



ROMA CAPITALE

riferimento al fabbisogno assunzionale ed in relazione alle vigenti disposizioni normative.

Allegati:

"A" Fondo

"B" Scheda di analisi della posizione

"C" Scheda di classificazione della posizione

Le parti, con la sottoscrizione del presente verbale, dichiarano positivamente concluso il confronto sulla disciplina decentrata dell'area dirigenziale, dandosi reciprocamente atto che lo stesso, con riguardo alle materie che, ai sensi delle vigenti disposizioni, costituiscono materia di contrattazione decentrata, costituisce preintesa negoziale, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL del 23/12/1999 per la medesima area dirigenziale del comparto.

Le discipline non rientranti nelle materie di contrattazione decentrata, troveranno espressione nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Si intendono disapplicate le clausole dei CCDI attualmente in vigore disciplinanti le materie regolate con la presente disciplina.

Le parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2011 per procedere alla ricognizione del suddetto riassetto delle fonti.