

ROMA CAPITALE

DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO

Il giorno 17 dicembre 2010, alle ore 14 e minuti 30, presso l'Ufficio del Segretario - Direttore Generale - Palazzo Senatorio - sono presenti la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Dott. Liborio Iudicello - Segretario - Direttore Generale
- Dott. Luigi Maggio - Vice Segretario Generale

e le organizzazioni sindacali DIREL, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA e CIDA unitamente alla rappresentanza sindacale aziendale DIREL, alla rappresentanza sindacale aziendale CGIL CISL UIL, alla rappresentanza sindacale aziendale CSA e alla rappresentanza sindacale CIDA.

Sono altresì presenti il Dott. Giuseppe Canossi - Direttore della Direzione Relazioni Sindacali - Trattamento Giuridico ed Economico - Disciplina e la Dott.ssa Antonella Caprioli Direttore della Direzione Pianificazione e Controllo Interno.

Alle ore 22 e minuti 45 interviene altresì il Dott. Damiano Colaiacomo - Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Decentramento Amministrativo.

LE PARTI

al termine del confronto volto alla definizione della nuova disciplina decentrata dell'area dirigenziale, dopo ampia discussione, alle ore 1 e minuti 30 del giorno 18 dicembre 2010,

CONCORDANO

sui contenuti del documento allegato, che costituisce parte integrante del presente verbale.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a loose cluster at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper right is circled in red.



Definizione della disciplina decentrata dell'area dirigenziale

Fondo

La rideterminazione del fondo avviene ponendo, a base del computo, le consistenze delle risorse già destinate, sino all'anno 2008, alla retribuzione delle posizioni dirigenziali "dotazionali" esistenti, in quanto previste e attivate nell'ambito della macrostruttura.

In particolare, alla luce dei principi costitutivi previsti dal vigente CCNL dell'area dirigenziale, il riferimento alle posizioni a suo tempo effettivamente attivate assicura la dovuta corrispondenza tra il complesso delle funzioni gestionali dell'Ente e le risorse necessarie a garantire la copertura di tutte le posizioni cui tali funzioni risultano distribuite in macrostruttura.

A tal fine, occorre considerare che:

- la costituzione del fondo 2008 è avvenuta con riferimento alle sole posizioni coperte con dirigenti assunti a tempo indeterminato;
- le risorse per i dirigenti assunti a tempo determinato o acquisiti in comando da altre amministrazioni sono state stanziare a parte, pur se riferite a posizioni "dotazionali";
- risultavano, peraltro, finanziate anche posizioni dirigenziali prefigurate nello sviluppo della macrostruttura, ma non effettivamente attivate.

Da ciò si deduce che le risorse stanziare nel fondo contrattuale non coprivano l'intero fabbisogno dell'organico dirigenziale dotazionale, in ragione del "congelamento" della quota del finanziamento, a parte effettuato, per la remunerazione dei dirigenti a contratto, ai sensi dell'art. 110, comma 3, del TUEL.

Ciò posto – e tenuto conto, da un lato, dell'esigenza di definire il fondo a regime, con riferimento a tutte le posizioni istituite ed effettivamente attivate, e, dall'altro, della necessità di assicurare la compiuta operatività del nuovo sistema di misurazione e valutazione che coinvolga e compari l'intera dotazione dirigenziale ai sensi di legge – si deve preliminarmente provvedere alla ricognizione, senza maggiori oneri, del fondo esistente (approvato, da ultimo, per il 2008), mediante computo delle posizioni a suo tempo effettivamente attivate (e contestuale eliminazione di quelle non attivate), per poi procedere alla riconduzione delle risorse così risultanti nell'ambito di un fondo unico, di posizione e di risultato, comprensivo anche delle risorse a suo tempo



congelate, coincidenti con quelle stanziare fuori dal fondo per le posizioni ricoperte con dirigenti a contratto o acquisiti in comando.

Dalla ricognizione effettuata, risultano 25 posizioni in eccesso nella precedente macrostruttura, per un taglio complessivo del fondo originario pari ad € 1.412.365,50 (al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente).

In seguito, vanno aggiunte le risorse obbligatoriamente e stabilmente previste dai CCNL per i bienni economici 2006/2007 e 2008/2009, sia di posizione che di risultato, nonché le quote di retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico dei dirigenti cessati dal 2009 (ai sensi dell'art. 26, comma 1, lettera g), del CCNL del 23/12/1999), così da ottenere il fondo a regime con decorrenza 1/1/2010, a valere anche per le successive annualità.

Il computo di cui sopra è rappresentato **nell'allegato "A"**.

Impiego del fondo e relative distribuzione tra posizione e risultato

L'esigenza di adeguare il sistema di distribuzione delle risorse alle nuove disposizioni di legge, con specifico riferimento all'obbligo di definire almeno tre fasce di merito per la retribuzione di risultato, impone di superare l'attuale impostazione del contratto decentrato, che prevede la destinazione di una quota individuale a tale titolo, pari al 20% della retribuzione individuale di posizione.

Occorre, pertanto, destinare alla retribuzione di risultato un unico ammontare di risorse, da distribuire assicurando che, alla fascia alta di merito, sia assicurata una quota delle stesse prevalente rispetto a ciascuna delle altre; l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al risultato dovrà, quindi, corrispondere alla differenza tra l'ammontare complessivo del fondo e le risorse destinate al finanziamento di tutte le retribuzioni di posizione previste in macrostruttura.

Graduazione delle posizioni dirigenziali

La definizione dell'assetto organizzativo della macrostruttura ha determinato un nuovo modello di aggregazione e classificazione delle funzioni dell'Ente che si riflette, necessariamente, sulle posizioni dirigenziali che rappresentano l'insieme delle responsabilità e delle competenze manageriali richieste per presidiare i singoli aggregati di attività/processi/funzioni e la relativa gestione.

Il nuovo assetto della macrostruttura, pertanto, ha operato la classificazione ordinamentale e programmatica delle funzioni dell'Ente e, allo stesso tempo, ha definito i ruoli direzionali su tre livelli organizzativi (deliberazione G.C. n. 261/2009 e successive modifiche e integrazioni).



ROMA CAPITALE

U.O.

Il livello di articolazione della macrostruttura ha origine dall'analisi delle linee programmatiche, nonché degli obiettivi strategici e dei collegati programmi di settore; la definizione delle unità organizzative si è, invece, resa possibile tramite l'analisi di dettaglio delle attribuzioni funzionali delle strutture, l'aggregazione delle attività e dei processi di lavoro, fino al punto in cui era richiesto un presidio di livello dirigenziale. In definitiva le modalità di classificazione delle funzioni che hanno portato all'individuazione delle UU.OO. determina una sostanziale equivalenza dei pesi gestionali e delle responsabilità attribuite alle UU.OO. medesime; conseguentemente, la relativa retribuzione di posizione è riconducibile alla stessa fascia economica (fascia 1).

Municipi

Tenendo conto della sostanziale omogeneità funzionale dei Municipi, i relativi Direttori sono collocati nella medesima fascia retributiva, individuata nella fascia 3, secondo quanto indicato nel presente documento.

Peraltro, le parti concordano sin da ora che, ad esito dell'*iter* di attuazione del nuovo ordinamento istituzionale di Roma Capitale, l'assetto organizzativo e direzionale dei Municipi sarà soggetto ad apposita verifica e conseguente adeguamento, in coerenza con i nuovi ambiti d'intervento operativo e funzionale. In tale sede, le posizioni di direzione apicale dei Municipi saranno oggetto di graduazione, ai sensi di quanto di seguito previsto per le posizioni Dipartimentali.

Dipartimenti, Direzioni, strutture e incarichi analoghi

La definizione di queste strutture ha comportato un'aggregazione progressiva degli ambiti organizzativi, univocamente collegati alle funzioni istituzionali e ai segmenti del programma amministrativo/delega assessorile, mediante individuazione del livello in cui è richiesto un presidio unitario di rango apicale, disciplinato dagli artt. 25 e 25-bis, della deliberazione G.C. n. 261/2009 e s.m.i.

La peculiarità e la rilevanza programmatica di talune funzioni istituzionali, peraltro, non hanno consentito di attuare un'aggregazione organizzativa sul medesimo livello; pertanto, i Dipartimenti e le Direzioni non risultano caratterizzati dal medesimo grado di complessità, responsabilità organizzativa e funzionale gestite.

In alcuni casi, inoltre, le funzioni gestite sono caratterizzate da livelli di decentramento differenziati, ovvero da un diverso impatto interno/esterno.

Di conseguenza, ricorre la necessità di procedere alla graduazione delle posizioni dirigenziali di Direttore di Dipartimento, di Direttore di Direzione e strutture/incarichi assimilati.



Per quanto sopra, il procedimento di graduazione avviene mediante applicazione di parametri/fattori predefiniti, che consentono la rilevazione degli effettivi livelli di complessità organizzativa e funzionale, nonché di responsabilità interna/esterna.

I parametri individuati, in linea con quelli previsti dai vigenti contratti nazionali di lavoro per l'area della dirigenza (collocazione nella struttura, responsabilità interne ed esterne e complessità gestionale), sono sostanziati tramite fattori idonei a mettere in rilievo i contenuti dei medesimi, ovvero:

A) Parametro *Collocazione nella struttura*

In relazione al parametro "collocazione nella struttura", i fattori sono differenziati e distinti per le posizioni di Direttore di Dipartimento e di Direttore di Direzione, ovvero, strutture/incarichi assimilati tenuto conto della classificazione differenziata, operata dal modello organizzativo e dalla disciplina regolamentare. Per tale ragione ai Dipartimenti e strutture/incarichi analoghi si applica il fattore 1a), 2a) e 3a), ai Direttori di Direzione, ovvero, strutture/incarichi assimilati, si applica il fattore 1b), 2b) e 3b).

1. Fattore 1a) "livello di aggregazione funzionale o grado di copertura della funzione"

1b) "Dimensione e autonomia funzionale in relazione ai processi della struttura"

Questo fattore è strumentale alla rilevazione del grado di accorpamento e/o ampiezza funzionale gestita dalla posizione, ovvero, del grado di condivisione della funzione con altre posizioni e, in tal caso, della delimitazione dell'ampiezza degli ambiti presidiati dalla posizione esaminata e del ruolo che la stessa esercita in quel segmento funzionale (prevalenza o meno, coordinamento, co-pianificazione, attuazione, ecc.).

2. Fattore 2a) "grado responsabilità e compiti di collaborazione verso gli Organi politici"

2b) "impatto delle responsabilità della posizione sul programma/struttura"

Questo fattore è diretto a rilevare la sussistenza di maggiore o minore complessità nell'esercizio dei compiti di supporto ad uno o più organi politici, in relazione all'ampiezza ed eterogeneità dei programmi affidati alla posizione, quando ciò richieda l'integrazione tra indirizzi di organi politici diversi, ovvero, in relazione alla natura delle competenze e all'ampiezza dell'impatto della posizione sui programmi di settore e sui complessi operativi dell'Ente, ovvero, sul programma della struttura.



3. Fattore 3a) “grado di collaborazione verso istituzioni centrali dello Stato” (Dip)

3b) “ grado di impatto, sulla posizione, delle funzioni sottoposte a specifica direzione/vigilanza delle istituzioni centrali”

Questo fattore rileva la complessità della posizione in relazione allo svolgimento di specifici compiti di collaborazione, in attuazione degli indirizzi dettati da istituzioni dello Stato (a titolo di esempio la Ragioneria Generale e la Sovrintendenza capitolina), ovvero in relazione alla vigilanza cui sono soggette alcune attività comunali da parte delle medesime istituzioni centrali.

B) Parametro complessità organizzativa:

1. Fattore “rilevanza dei procedimenti e delle risorse gestite (dimensione quantitativa e qualitativa, impatto)”

Questo fattore rileva gli aspetti quali – quantitativi dei processi di lavoro, in relazione alle dimensioni delle attività loro collegate, ovvero, all’eterogeneità delle medesime, nonché, l’impatto dei processi sulle missioni dell’Ente o sui principali complessi operativi. La rilevanza dei processi, è collegata alle risorse umane e finanziarie (PEG) impiegate, ovvero, all’impatto degli stessi sulle risorse medesime.

2. Fattore “complessità del sistema di relazioni interne/esterne”

Questo fattore rileva la complessità del sistema relazionale interno collegato al numero degli interlocutori politici e direzionali, in ragione della natura delle funzioni affidate alla struttura/posizione e al loro impatto. La complessità delle relazioni esterne si collega alla presenza di interlocutori critici, cittadini e loro rappresentanze, imprese, istituzioni pubbliche e private, ecc.

3. Fattore “grado di regolamentazione dei procedimenti gestiti” (ambiti di discrezionalità)

Questo fattore rileva il livello di regolamentazione dei procedimenti gestiti, nonché, l’ampiezza e/o l’eterogeneità di detta regolamentazione, elementi che determinano diversi gradi di responsabilità, evidenziano il profilo di competenze richiesto alla posizione, in relazione alle decisioni che la stessa deve assumere, nonché, la presenza di ambiti di discrezionalità più o meno elevata ecc.

C) Parametro Responsabilità interne/esterne

1. Fattore “esposizione a specifici rischi (grado di contenzioso ricorrente, giudiziale o extragiudiziale)”



Questo fattore rileva le particolari responsabilità collegate ai procedimenti gestiti, nella misura in cui la gestione dei medesimi è contrassegnata da una intrinseca esposizione a contenziosi giudiziali o extragiudiziali, che influenzano e rendono complessa la gestione, ovvero, rendono gravose e complesse le decisioni assunte dalla posizione.

2. Fattore "rilevanza dell'impatto della posizione sul territorio, sulla popolazione e/o sulla funzionalità della macrostruttura"

Questo fattore rileva il grado e il tipo di impatto (diretto, indiretto, condiviso) delle attività affidate alla posizione verso le funzioni essenziali dell'Ente e/o la funzionalità della macrostruttura comunale. Questo impatto può riguardare la generalità o parte delle attribuzioni della posizione, essere diretto, indiretto e/o condiviso.

3. Fattore "grado di responsabilità sugli obiettivi del programma amministrativo"

Questo fattore rileva, in coerenza con il fattore n. 1 del 1° parametro, il grado e il tipo di responsabilità (diretto, indiretto, condiviso) collegato al programma amministrativo, ovvero, individua le responsabilità sull'output finale che si ricollega agli obiettivi prioritari del programma.

Modalità di applicazione dei parametri di graduazione

L'applicazione dei parametri/fattori sopra descritti avviene sulla scorta di un'apposita scheda, recante l'analisi delle attribuzioni e delle caratteristiche funzionali di ciascuna posizione, in diretta rispondenza allo sviluppo dei parametri/fattori medesimi (collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali esterne ed esterne) (**allegato B**). Al fine di garantire la trasparenza del processo di analisi, i relativi esiti saranno riportati in una scheda di classificazione, comprensiva degli indicatori, secondo lo schema allegato (**allegato C**). Tale scheda prevede un sistema di punteggi che delimita le fasce di posizione interessate alla graduazione, con attribuzione di un punteggio massimo pari a punti 99, come di seguito specificato:

fino a 33 punti	fascia 2
da 34 a 64 punti	fascia 3
da 65 a 99 punti	fascia 4

La politica retributiva

In coerenza con quanto sopra, l'articolazione delle fasce retributive è così individuata: una sola fascia economica per tutte le Unità Organizzative, due