

**DIPARTIMENTO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE
E DECENTRAMENTO
SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI**

COMPARTO REGIONI AUTONOMIE LOCALI

VERBALE DI INTESA

Il giorno 11 maggio 2005, alle ore 9,30, presso il Dipartimento I si sono riuniti, alla presenza dell'onorevole Assessore:

- Giovanni HERMANIN

la delegazione dell'Amministrazione composta da:

- Dott. Alberto STANCANELLI - Direttore Dipartimento I
- Dott. Marcello MARZI - Dirigente Dipartimento I
- Avv. Franca GIZZI - Direttore Organizzazione e Sviluppo
- Dott.ssa Angelina CRIACO - Dirigente Dipartimento I
- Dott. Stefano CARLIZZA - Dirigente Dipartimento I

ed i rappresentanti della RSU del Comune di Roma e delle Organizzazioni Sindacali CGIL F.P. CISL F.P.S. - UIL F.P.L. - CSA e DICCAP, al fine di esaminare le questioni relative al rinnovo del CCDI dei dipendenti.

L'Amministrazione, premesso che è interesse primario utilizzare ogni strumento normativo per impostare in modo organico, nel medio e lungo periodo, una stretta correlazione tra la visione dell'ente e le risorse funzionali e strumentali necessarie per il migliore raggiungimento degli obiettivi e che il rinnovo del CCDI dei dipendenti è l'occasione dove le scelte da operare risultano rispondenti alle esigenze poste dai mutamenti legislativi intervenuti e agli strumenti di intervento individuati nel CCNL.

Tenuto conto sia delle risorse finanziarie che il CCNL ha destinato alla contrattazione integrativa ed alla implementazione delle stesse a livello di Ente.

Visto che per quanto detto l'Amministrazione ha predisposto e consegnato nella riunione odierna alla Rsu del Comune di Roma ed alle OO.SS. rappresentative un documento sulle "Linee di intervento per la valorizzazione del personale ed il miglioramento dei servizi" allegato al presente verbale.

A seguito di un primo esame nel merito dello stesso la Rsu del Comune di Roma e le OO.SS. rappresentative presenti, nel prendere quindi atto di quanto evidenziato, sottolineano l'esigenza di prevedere prioritariamente, a valere dall'anno 2004, una norma transitoria che definisca una Progressione Economica Orizzontale di ampia portata le cui modalità di attuazione saranno definite nel nuovo CCDI dei dipendenti.

Le Rappresentanze sindacali sottolineano inoltre l'esigenza di procedere ad una nuova determinazione economica legata alle articolazione orarie dei dipendenti.

*Luis Neri
Alvaro Verini*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

Consiglio di Amministrazione

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signature]

[Signature]

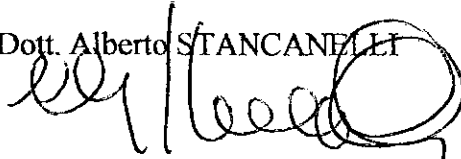

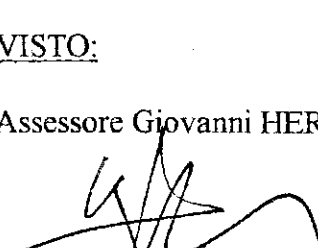
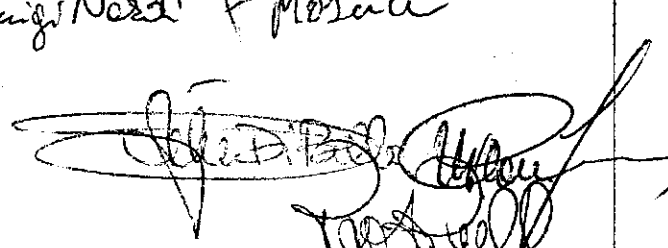
[Signature]

[Signature]

Dopo ampio e approfondito dibattito le parti concordano di:

- effettuare, a valere dall'anno 2004, una Progressione Economica Orizzontale in analogia a quanto già attuato nell'anno 2001;
- procedere ad una nuova determinazione economica legata alla effettuazione delle articolazione orarie dei dipendenti.

Le procedure di attuazione degli istituti di cui sopra saranno definite, in via prioritaria, con una apposita norma nel CCDI dei dipendenti.

DELEGAZIONE DATORIALE	RAPPRESENTANZE SINDACALI COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI
Dott. Alberto STANCANELLI 	IL COORDINATORE DELLA R.S.U. <i>Chiara Valente</i>
Dott. Marcello MARZI 	RSU <i>Giuseppe... Paolo...</i>
Avv. Franca GIZZI	<i>Federico... Giuseppe...</i>
Dott.ssa Angelina CRIACO	CGIL FP <i>Antonio...</i>
Dott. Stefano CARLIZZA	CISL FPS <i>Cosimilla Francesca</i>
VISTO:	UIL FPL <i>Enzo...</i>
Assessore Giovanni HERMANIN	CSA <i>Luigi Nardi F. Mosca</i>
	DICCAP 

ROMA

Dipartimento I
Politiche delle Risorse Umane e Decentramento



Comune di Roma

LINEE DI INTERVENTO PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002-2005: PRIMO STRUMENTO DI INTERVENTO

Il miglioramento della qualità dei servizi comunali, anche a fronte dei notevoli tagli ai trasferimenti, non può prescindere dalla valorizzazione e dal razionale impiego delle risorse umane. E' interesse primario dell'Amministrazione Comunale utilizzare ogni strumento regolamentare, organizzativo e contrattuale (nazionale e decentrato), per impostare in modo strategico e organico, nel medio e lungo periodo, una stretta correlazione tra la missione dell'Ente e le risorse funzionali e strumentali necessarie per il migliore raggiungimento degli obiettivi.

Il rinnovo del contratto decentrato integrativo per il personale del Comune di Roma si inserisce in un quadro normativo di riferimento dal quale non si può prescindere affinché le scelte da operare risultino rispondenti alle esigenze poste dai mutamenti legislativi intervenuti e agli strumenti di intervento individuati nel contratto di livello nazionale. Occorre, dunque, tenere in primo luogo presenti:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo di riferimento 2002-05, stipulato il 22 gennaio 2004, che ha ridefinito alcune regole attinenti al trattamento giuridico ed economico del personale del Comparto regioni e Autonomie Locali;
- Il d.lgs. 66/03 e s.m.i., che, recependo le direttive europee in materia di orari di lavoro, rende necessario rivedere taluni assetti organizzativi e gestionali;
- La legge finanziaria 2005, che nell'ambito della più generale finalità di contenimento della spesa entro i vincoli del patto di stabilità, incide fortemente sulle politiche di bilancio e di personale dell'ente.

Il progressivo decremento degli organici di questi ultimi anni e l'impossibilità di dare una adeguata copertura al turn-over, pongono come obiettivi prioritari della contrattazione integrativa:

- La concreta valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità presenti nell'ente, che costituiscono elemento indispensabile alle politiche di innovazione e di miglioramento dell'efficienza perseguite dall'ente, anche mediante specifico accordo sulla formazione professionale.
- una significativa innovazione qualitativa delle modalità di individuazione ed erogazione delle risorse del salario accessorio, quale strumento incentivante per l'innalzamento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati.

Risorse finanziarie

Il CCNL 22.01.04 ha destinato risorse alla contrattazione decentrata, ma ne ha al tempo stesso in massima parte precluso le possibilità di utilizzo ponendo a carico delle stesse la nuova indennità di comparto. Ciò ha portato nello scorso mese di luglio, a seguito di confronto con le rappresentanze sindacali, alla individuazione delle ulteriori risorse che, fermi restando gli istituti definiti nel precedente contratto decentrato, sono state definite in € 17.000.000 per l'anno 2004 e in € 30.000.000 per l'anno 2005.

Il medesimo CCNL ha, inoltre definito alcuni istituti economici che si ritiene opportuno richiamare per una migliore valutazione del quadro d'insieme:

- a. La citata indennità di comparto;
- b. L'ampliamento dei gradi di progressione economica orizzontale, aggiungendo una posizione ad ogni categoria;
- c. L'aumento di 25 euro mensili della indennità di vigilanza (con un incremento di circa il 40%);
- d. L'innalzamento a 2.000 euro (dai precedenti 2 milioni di lire) del limite massimo dell'indennità per specifiche responsabilità della categoria D;

- e. La previsione di una nuova indennità (fino a 300 euro annui) per determinate figure (ufficiali di stato civile, responsabili URP, ecc.) appartenenti anche alle categorie B e C.

Istituti contrattuali

Al fine di conseguire gli obiettivi prioritari sopra indicati si ritiene di far leva sui seguenti istituti contrattuali:

- A. **Indennità per particolari posizioni di lavoro.** Nell'ambito delle complesse e molteplici attività svolte dall'amministrazione comunale, particolare attenzione va posta alle attività di front-office, che costituiscono il primo e più diretto contatto dell'amministrazione con i cittadini per la soddisfazione delle loro esigenze. A tal fine occorre prevedere una specifica indennità che incentivi l'attività del personale quotidianamente impegnato nel rapporto diretto con il pubblico, anche al fine di migliorare il livello quali-quantitativo dei servizi resi all'utenza.

Occorre, inoltre, dare attuazione a quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro relativamente alle indennità per specifiche responsabilità del personale inquadrato nella categoria D che non ricopre posizioni organizzative, prevedendo una graduazione dell'indennità in coerenza con quanto già operato per la Polizia Municipale, previa verifica delle compatibilità organizzative e finanziarie.

Compensare le specifiche responsabilità del personale che riveste particolari figure professionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.04, determinando gli importi individuali e il monte delle risorse necessarie per l'attribuzione della relativa indennità.

- B. **Progressioni orizzontali e verticali.** Gli istituti delle progressioni economiche e di carriera, previsti dai contratti collettivi di lavoro, devono dare concreta attuazione alle esigenze di valorizzazione delle professionalità dei dipendenti. Nell'ambito dell'autonomia riconosciuta alla contrattazione integrativa e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dal vigente contratto nazionale nonché della

giurisprudenza costituzionale in materia, occorre completare e integrare i criteri relativi alle progressioni verticali, attribuendo adeguato riconoscimento ai titoli di servizio, con particolare riguardo alle attività svolte a diretto contatto con l'utenza e all'esperienza acquisita nel tempo, ai titoli di competenza (percorsi di formazioni seguiti compresi nei programmi di formazione previsti dall'Amministrazione) e culturali, alle valutazioni attribuite dai dirigenti (risultati ottenuti, qualità delle prestazioni, capacità di svolgere compiti diversi con flessibilità nell'attività lavorativa), partecipazione nei processi di modernizzazione dell'organizzazione amministrativa.

Per quanto concerne, in particolare, la progressione economica orizzontale, occorre tenere conto del lungo lasso di tempo intercorso dalla precedente selezione, al fine di tributare un adeguato riconoscimento all'esperienza acquisita dai dipendenti e alle prestazioni rese.

In tale contesto, tenuto anche conto del confronto sindacale iniziato nel secondo semestre del 2004, è possibile prevedere una prima progressione economica orizzontale a seguito di una norma finalizzata, e procedere, poi, ad una definizione a regime dell'istituto della progressione

- C. **Orari di lavoro.** Le misure a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che fissano, tra le altre, la durata media dell'orario di lavoro entro il limite delle 48 ore settimanali e in 180 ore annue il tetto massimo del lavoro straordinario, devono coniugarsi con l'esigenza di una migliore fruibilità dei servizi per i cittadini. E', quindi, indispensabile realizzare una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa giornaliera che dovrà trovare adeguata remunerazione in una corrispondente revisione delle indennità di disagio per articolazioni orarie. Particolare attenzione va posta al settore educativo e scolastico, per il quale si pone l'esigenza dell'adozione di un nuovo modello organizzativo, basato su un'articolazione oraria del personale che, attraverso la previsione di più fasce orarie di servizio, assicuri la maggior presenza di risorse nelle fasi della giornata di più forte impegno, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio e di contenere la spesa per il ricorso al personale a tempo determinato. Al tempo stesso dovranno essere valutati gli effetti legislativi di riforma del sistema scolastico con particolare riferimento ai nuovi requisiti culturali richiesti al personale insegnante, in relazione ad un più appropriato inserimento nell'organizzazione professionale

dell'Amministrazione Comunale, previa qualificata formazione professionale che evidenzia la specificità e l'infungibilità del profilo di insegnante.

D. Produttività. Una quota di risorse dovrà essere destinata a progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi strategici quali, ad esempio, lo sportello unico del cittadino, semplificazione delle procedure amministrative, servizi a domicilio per specifiche categorie di utenti ecc., in settori che rivestono particolare rilevanza per l'Amministrazione. Tali progetti dovranno collocarsi in un progetto generale redatto sulla base degli indirizzi determinati dalla Giunta Comunale, per realizzare significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali, erogando gli incentivi sulla base dei risultati raggiunti e della valutazione espressa dai dirigenti.

E. Regolamentazione. Il rinnovo del contratto decentrato integrativo, quale strumento di gestione delle risorse umane, che consente di adattare la disciplina contrattuale collettiva nazionale di lavoro alle concrete esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, deve costituire occasione per ricondurre a un unico testo contrattuale decentrato, tutte le esigenze regolative affidate a tale livello negoziale.

E' necessario, pertanto, sviluppare il confronto con le organizzazioni sindacali sui diversi istituti contrattuali per la definizione di criteri omogenei e di linee di intervento, a supporto dell'organizzazione e di una corretta e uniforme gestione delle risorse umane.

F. Posizioni Organizzative. L'istituzione delle posizioni organizzative nell'ambito dell'Amministrazione comunale, rappresenta un'esperienza indubbiamente positiva che ha consentito di riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità correlate alla direzione di strutture, con risultati altamente apprezzabili in termini di efficienza e incisività dell'azione amministrativa.

Proprio l'esperienza di questi primi tre anni deve indurre ad una accurata riflessione in senso evolutivo sia sulla rispondenza dell'attuale sistema degli incarichi di P.O. al modello organizzativo dell'ente, sia sui criteri di istituzione e di conferimento delle posizioni stesse.

Occorre valutare nel contempo la possibilità di diversificare le tipologie di incarichi al fine di valorizzare le professionalità più elevate, portatrici di competenze specifiche necessarie per sviluppare politiche di innovazione e di miglioramento.

Il contratto integrativo potrà, infine, valutare l'esistenza di spazi contrattuali, anche ai fini di una dichiarazione di impegno (con contestuale devoluzione della relativa problematica al tavolo di contrattazione nazionale), al fine della costituzione di percorsi o aree di valorizzazione professionale dei professionisti dipendenti dell'ente locale, secondo un modello già sperimentato in altri comparti di contrattazione (enti pubblici non economici, enti di ricerca, ecc...).

In specie, può valutarsi l'opportunità di dare attuazione all'art.40, comma 2, del d.lgs n.165 del 2001, disposizione introdotta dal d.lgs n.396 del 1997, ai sensi del quale: *"Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto"*.

La costituzione di specifiche discipline per queste categorie di personale con particolare qualificazione, oltre a preconstituire uno strumento per il dovuto riconoscimento alla specifica professionalità posseduta, si presenta necessaria per decongestionare la naturale spinta delle stesse categorie verso l'area dirigenziale al fine di fruire di quel riconoscimento retributivo e professionale che nell'indifferenziazione normativa del contratto collettivo del comparto non riescono in altra maniera ad ottenere.

Roma, 10 maggio 2005