

Protocollo RC n. 19561/06

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA
GIUNTA COMUNALE**

(SEDUTA DEL 4 AGOSTO 2006)

L'anno duemilasei, il giorno di venerdì quattro del mese di agosto, alle ore 9,50, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Comunale di Roma, così composta:

1 VELTRONI WALTER	<i>Sindaco</i>	10 ESPOSITO DARIO.....	<i>Assessore</i>
2 GARAVAGLIA MARIAPIA	<i>Vice Sindaco</i>	11 GRAMAGLIA MARIELLA	“
3 BORGNA GIOVANNI	<i>Assessore</i>	12 MILANO RAFFAELA	“
4 CALAMANTE MAURO.....	“	13 MINELLI CLAUDIO.....	“
5 CAUSI MARCO	“	14 MORASSUT ROBERTO	“
6 COSCIA MARIA.....	“	15 POMPONI DANTE.....	“
7 D'ALESSANDRO GIANCARLO	“	16 RIZZO GAETANO.....	“
8 DI RENZO LIA.....	“	17 TOUADI JEAN LEONARD.....	“
9 D'UBALDO LUCIO ALESSIO.....	“		

Sono presenti il Vice Sindaco e gli Assessori Calamante, Causi, Coscia, D'Alessandro, Di Renzo, D'Ubaldo, Esposito, Gramaglia, Milano, Minelli, Morassut, Pomponi, Rizzo e Touadi.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Vincenzo Gagliani Caputo.

(O M I S S I S)

A questo punto il Vice Sindaco esce dall'Aula e l'Assessore Minelli assume la presidenza dell'Assemblea.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 473

Parere favorevole sui contenuti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza - Quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003 - per i Dirigenti del Comune di Roma, sottoscritto in data 1 agosto 2006.

Premesso che l'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza del 23 dicembre 1999, sostituito nel testo dall'art. 4 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del 22 febbraio 2006 prevede tra l'altro che l'Ente provvede a costituire la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

Che con Determinazione del Segretario Generale n. 3 del 15 febbraio 2006 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'Area della Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali, così come prevista dal C.C.N.L. del 22 febbraio 2006;

Che in data 1 agosto 2006 la Delegazione Trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area della Dirigenza – Quadriennio normativo 2002/2005 – biennio economico 2002/2003 – per i Dirigenti del Comune di Roma;

Che il terzo comma dell'art. 4 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2006 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Che sempre ai sensi del terzo comma dell'articolo sopra citato trascorsi 15 giorni senza rilievi l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto;

Considerato che con nota prot. n. GB/116730 del 1 agosto 2006 è stata trasmessa al Presidente del Collegio dei Revisori l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Area della Dirigenza del 1 agosto 2006 nonché la relativa relazione illustrativa tecnico-finanziaria;

Considerato che il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole con nota n. GB/117133 del 2 agosto 2006;

Considerato che a tal fine occorre che la Giunta Comunale si esprima sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area della Dirigenza – quadriennio normativo 2002/2005 – biennio economico 2002/2003 – per i Dirigenti del Comune di Roma;

Atteso che si rende pertanto necessario procedere ad autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere l'Ipotesi di C.C.D.I. nel testo concordato il 1 agosto 2006;

Che in data 3 agosto 2006 il Direttore del Dipartimento I – Politiche delle Risorse Umane e Decentramento ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 (T.U. degli Enti Locali), si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Il Direttore

F.to: P. Barrera”;

Che in data 3 agosto 2006 il Dirigente della XI U.O. della Ragioneria Generale ha espresso il parere che di seguito si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 si dichiara la non rilevanza contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto.

Il Dirigente

F.to: C. Cervellini”;

Che sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto lo Statuto del Comune di Roma;

Visto il Testo Unico degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo n. 267/2000;

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

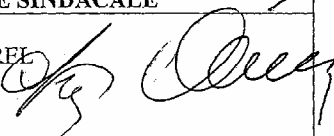
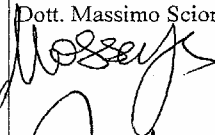
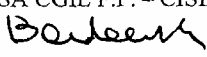
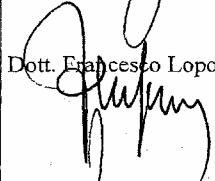

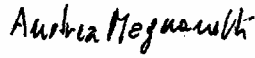
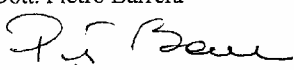


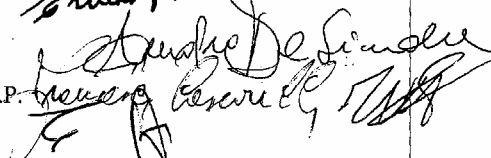
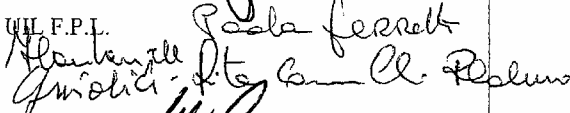


per i motivi indicati in premessa:

di esprimere parere favorevole sui contenuti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area della Dirigenza 2002/2005 per i Dirigenti del Comune di Roma, sottoscritta in data 1 agosto 2006 ed allegata al presente provvedimento sotto la lettera (A).

Il relativo Contratto sarà sottoscritto dal Presidente della Delegazione Trattante ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Enti Locali e Regioni.

COMUNE DI ROMA
AREA DELLA DIRIGENZA
DEL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI
IPOTESI DI ACCORDO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002/2005

Il giorno 1 agosto 2006, alle ore 12.00 presso il Dipartimento I in via del Tempio di Giove, 3 si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Roma e le Rappresentanze Sindacali dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali per sottoscrivere l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Area della Dirigenza per gli anni 2002/2005.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE SINDACALE
Dott. Vincenzo Gagliani Caputo	RSA DIRER/DIREL 
Dott. Massimo Sciorilli 	RSA CGIL F.P. - CISL F.P. - UIL F.P.L. 
Dott. Francesco Lopomo 	RSA CIDA
Dott. Enrico Lorusso 	RSA CSA F.to: 
Dott. Pietro Barrera 	DIRER/DIREL 
	CGIL F.P. 
	CISL F.P. 
	UIL F.P.L. 
	CIDA 
	CSA 

M
G

IPOSTESI DI ACCORDO del 1 agosto 2006
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Quadriennio normativo 2002 /2005 - biennio economico 2002/2003
 Area della DIRIGENZA – COMUNE DI ROMA

f. A. quad.

Articolo 1

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dell'art. 1 del C.C.N.L. del 10/4/96 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'area della Dirigenza dal citato C.C.N.L., i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

- N. 1 Dirigente della Direzione Centrale dei Servizi Elettorali;
- N. 1 Dirigente designato dal Comandante del Corpo della Polizia Municipale;
- N. 1 Dirigente del Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e Decentramento;
- N. 1 Dirigente per il Servizio di Stato Civile;
- N. 1 Dirigente per i Servizi di Protezione Civile.

M
M
C

Articolo 2

Campo di applicazione e decorrenza del contratto

M

Il presente C.C.D.I. formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 22/2/06 dell'Area della Dirigenza si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Roma.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.

B

M
M
M
M
M
M

ffl.
g

Articolo 3
Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - b) informazione;
 - c) concertazione;
 - d) consultazione;
 - e) procedure di conciliazione;
 - f) forme di partecipazione.
- fr
Gual.
Jg

Articolo 4
Soggetti, tempi e procedure

L'Ente fornisce in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e del presente CCDI.

Articolo 5
Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

ffl
md

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999.

Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o a verifiche periodiche legate a fattori contingenti.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale nella fase di predisposizione del bilancio di previsione.

ffl
Mauri
Bianchi
Le
Jg
K
R
ffl

Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate, su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività

L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato al comma 1 del presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

Articolo 7 Informazione successiva

L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico a dirigenti.

Articolo 8 Concertazione

Ciascuno dei soggetti di cui al successivo art. 12 può attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le seguenti materie, già indicate all'art. 4, C.C.N.L. 1998-2001:

- attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino un incremento delle dotazioni organiche dirigenziali;
- sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;
- articolazione delle unità organizzative, delle funzioni e delle conferite responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

E' inoltre oggetto di concertazione con la delegazione sindacale dei Dirigenti:

- piano assunzionale dei Dirigenti;
- programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei Dirigenti;
- implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;

Handwritten initials/signature in the top right corner.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza. Decorso il termine sopra stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli relazionali.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Il Comune di Roma e le OO.SS. non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'ente.

Handwritten note: "feriti Guad."

Articolo 9

Interpretazione autentica del CCDI

Handwritten mark resembling the number '3' in the right margin.

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.


Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Large section of handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Articolo 10
Comitato dei garanti

f. l. quod.

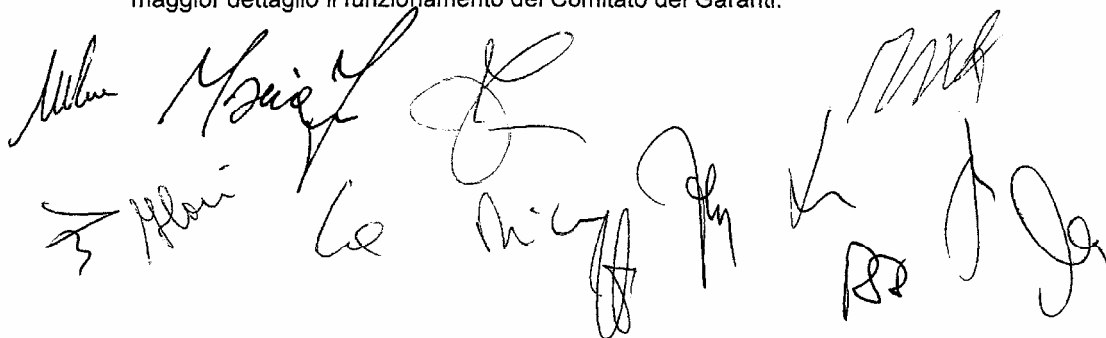


Il Comitato dei Garanti (art. 21, c. 3, D.Lgs. 29/83), è disciplinato secondo i seguenti criteri generali:

- il Comitato ha durata triennale ed è composto di tre membri così individuati: un componente individuato dall'Amministrazione comunale, un componente eletto dai Dirigenti, un componente con funzione di Presidente designato di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina e scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e Dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.
- Il Comitato dei Garanti esprime, entro trenta giorni dalla richiesta, da parte dell'Ente, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti di contestazione ai Dirigenti, di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi. Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente anche assistito da persona di fiducia. Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce.

La richiesta all'Ente di ulteriori elementi istruttori da parte del Comitato dei Garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione del termine di trenta giorni che riprende a decorrere dalla ricezione da parte del Comitato di tutti gli elementi richiesti.

- Il Comitato può effettuare autonomamente accertamenti o audizioni.
- Il Comune provvede agli oneri necessari al funzionamento del Comitato, compresa la corresponsione dei compensi ai componenti.
- L'Amministrazione provvede con apposito regolamento a disciplinare nel maggior dettaglio il funzionamento del Comitato dei Garanti.



Art. 11**Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

Le parti costituiscono entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing disciplinandone composizione e funzionamento secondo i criteri generali fissati nell'art.8 del C.C.N.L. del 22.2.2006.

Articolo 12**Composizione delle delegazioni**

La composizione delle delegazioni trattanti viene comunicata alle parti per iscritto.

Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'Amministrazione individua i Dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

Ai fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, la delegazione di parte sindacale è composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della Dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali

Articolo 13**Prerogative e agibilità sindacali**

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L. 300/70, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7/8/98, del CCNQ del 25/11/98, del CCNQ del 3/10/05 e successive disposizioni legislative o contrattuali.

I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso il Dipartimento I Politiche del Risorse Umane e del

Decentramento – U.O. Relazioni Sindacali - con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le revoche degli accreditamenti dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al comma precedente.

Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dal CCNQ del 7/8/98 e successive modificazioni ed integrazioni nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Gli accordi precedenti all'entrata in vigore del CCNL 1994-97 in materia di bacheche, sedi, referendum etc. rimangono in vigore per quanto compatibili con le norme introdotte dal D.Lgs. 03/02/1993, n. 29 e successive modificazioni.

f. Bignardi

Articolo 14

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g) e i) del comma 1 e dalle somme di cui al comma 2 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001.

L'Amministrazione, a decorrere dal 1993, ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – di cui agli artt. 26, 27 28 del CCNL della dirigenza del comparto regioni-enti locali 23.12.1999 – ammonta complessivamente, per l'anno 2006, a 16.139.051,49 euro, come da tabella allegata con esclusione di cui al comma 9 del presente articolo.

Tale importo è conseguente alla valutazione delle diverse componenti del fondo medesimo ed in particolare all'individuazione di risorse aggiuntive correlate all'attivazione di nuovi servizi e al compimento di processi di riorganizzazione finalizzati

8

Albi - M. S. - L. - M. - P. S. - P. 11

all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, pari a euro 10.088.355,85.

Il fondo così costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato fino al massimo contrattualmente definito per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella macrostruttura del Comune di Roma, ad eccezione delle unità organizzative affidate ai direttori dei Dipartimenti, dei Municipi e degli Uffici extradipartimentali e perciò già comprese nella loro retribuzione, nonché delle posizioni dirigenziali affidate a dirigenti assunti con contratto a tempo determinato ed individuati in sede di concertazione.

Gli effetti economici della nuova determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui alla preintesa contrattuale sottoscritta il 5 maggio 2006, già compresi nel fondo di cui al presente articolo, sono confermati nei tempi e nei modi di cui alla medesima intesa.

La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.

Le parti, in attuazione dell'ultimo paragrafo della citata preintesa del 5 maggio 2006, concordano infine nelle seguenti modalità di applicazione, a titolo transattivo, degli artt.27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, relative al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per gli anni 2002, 2003, 2004 e 2005:

1. a ciascun dirigente in servizio in tali anni spetta una retribuzione di risultato aggiuntiva, che verrà ripartita in via equitativa in misura identica per ciascun dirigente, con una somma pari a euro 400,00 euro per ciascuno degli anni considerati;
2. ai dirigenti cessati dal servizio nel corso di tali anni sarà erogata, secondo gli stessi criteri equitativi, la retribuzione aggiuntiva piena per l'anno, quale che sia il periodo di effettivo servizio.

Entro il 30 novembre di ciascun anno, si provvederà alla determinazione del fondo per l'anno successivo.

Articolo 15
Retribuzione di posizione

I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- Competenza (preparazione tecnica, competenza manageriale, capacità nelle relazioni umane);
- Complessità del processo decisionale (grado di complessità dei problemi affrontati; difficoltà del processo di analisi);
- Responsabilità organizzativa (responsabilità interna ed esterna; articolazione e complessità dei prodotti, dei servizi e dei procedimenti resi nonché delle famiglie professionali e delle dimensioni economiche gestite).

La retribuzione di posizione, avvalendosi di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 27 del CCNL, è individuata, così come di seguito:

- 1) Le sette fasce della retribuzione di posizione definite nel CCDI 1998/2001, sottoscritto in data 16 gennaio 2001, vengono ridotte al numero di cinque, mediante accorpamento nella nuova prima fascia delle posizioni di studio e delle ex prima e seconda fascia, nonché mediante accorpamento, nella nuova seconda fascia, delle ex terza e quarta fascia. Tali accorpamenti verranno attuati attraverso le conseguenti e necessarie modifiche della deliberazione G.C. n. 1307/1998 rispetto alla quale rimangono collegate senza variazione, le ex fasce quinta, sesta e settima che vengono denominate come terza, quarta e quinta fascia.
- 2) I valori economici delle nuove fasce retributive sono fissati come segue, al netto degli incrementi stabiliti dal richiamato CCNL 2002/2005:

I FASCIA	€ 28.000
II FASCIA	€ 44.000
III FASCIA	€ 54.000
IV FASCIA	€ 62.000
V FASCIA	€ 80.000

- 3) I valori economici delle retribuzioni di risultato per le singole fasce vengono, conseguentemente, rideterminati nella misura del 20% delle nuove retribuzioni di posizione;

4) La decorrenza dei nuovi valori economici della retribuzione di posizione e di risultato è fissata al 1° gennaio 2005 per i Dirigenti a tale data inquadrati economicamente nelle ex fasce seconda, quarta, quinta, sesta e settima;

5) Per i Dirigenti che alla predetta data del 1° gennaio 2005 erano inquadrati economicamente in posizione di studio ovvero nelle ex prima e terza fascia, l'incremento della retribuzione di posizione e di risultato ha decorrenza nella misura del 50% dal 1° gennaio 2005 e del restante 50% dal 1° ottobre 2005.

Nella quinta fascia sono collocate le seguenti figure dirigenziali: Vice Segretario Generale, Ragioniere Generale, Capo dell'Avvocatura e Comandante del Corpo della Polizia Municipale.

Articolo 16 Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato annua è stabilita nella misura pari al 20% della retribuzione di posizione.

La determinazione dei quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

- da 0 a 55% = retribuzione di risultato pari a 0
- da 56% a 65% = retribuzione di risultato pari a 50%
- da 66% a 80% = retribuzione di risultato pari a 75%
- da 81% a 100% = retribuzione di risultato pari a 100.

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge n. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni nonché dalle risorse di cui all'art. 37 del CCNL, che sono specificatamente destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Articolo 17 Onnicomprensività del trattamento economico

I compensi eventualmente spettanti ai Dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione o conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Per valorizzare la professionalità dei Dirigenti interni dell'Amministrazione e per garantire la massima trasparenza delle procedure nel conferimento degli incarichi l'Amministrazione Comunale procederà, entro il 31/12/2006:

- a disciplinare, con apposito regolamento, le diverse tipologie di prestazione che i Dirigenti sono chiamati ad espletare nonché i criteri per la determinazione dell'entità dei relativi compensi;
- ad istituire appositi Albi dei Dirigenti, articolati per famiglie professionali, recanti l'indicazione delle specifiche peculiarità professionali di ciascuno;
- a comunicare trimestralmente gli incarichi conferiti nonché i compensi liquidati.

[Handwritten signature]

Articolo 18
Coperture Assicurativa

[Handwritten signature]

Le parti confermano quanto già definito in merito alla disciplina relativa alla copertura assicurativa.

Articolo 19
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

[Handwritten signature]

Le parti convengono in merito alla necessità di rinegoziare entro il 31 ottobre 2006 le modalità che disciplinano tale istituto.

Fino alla definizione della nuova disciplina restano in vigore le precedenti norme di cui al precedente CCDI del 16/1/2001 e s.m.i.

Articolo 20
Formazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti da realizzarsi preferibilmente con accordi e/o convenzioni con Istituti Universitari per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.

L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire:

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

- un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente all'inizio di ciascun anno solare, e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscano:

- interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

L'incidenza dei processi formativi nelle procedure di valutazione è oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del presente CCDI.

A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore all'1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale come previsto dall'art. 23 del C.C.N.L.. Nell'ambito del piano formativo è previsto un budget per l'autoformazione dei Dirigenti.

L'Ente, con cadenza semestrale, fornisce ai soggetti di cui all'art.12, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

Le parti entro il 30/9/2006 costituiscono una Commissione Mista Paritetica per il monitoraggio permanente delle attività di formazione.

Articolo 21

Conferimento degli incarichi dirigenziali

Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, alle specifiche caratteristiche da ricoprire:

- provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate;
- risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione comunale o di altre pubbliche amministrazioni;
- precedenti esperienze professionali che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire;
- di norma per le posizioni apicali, possibilità di garantire l'assolvimento dell'incarico per una durata corrispondente al mandato del Sindaco o almeno per un biennio;

44
Gual-

Alain Marie
L. C. P. R. S. J.

e) studi compiuti e qualificazione culturale.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tempo di norma coincidente per il mandato del Sindaco e comunque con durata non inferiore ad un biennio.

Gli incarichi interinali sono conferiti solo eccezionalmente e per un periodo limitato e definito nel tempo, e di norma non superiore ad un anno, considerato – oltre ai criteri di cui al precedente comma 1 – la necessità di non turbare gli assetti organizzativi dell'Amministrazione, ovvero di sperimentare un diverso assetto organizzativo. Le limitazioni non riguardano il conferimento di incarichi interinali non comportanti la direzione di strutture conferiti direttamente dal Sindaco. Ai Dirigenti titolari di posizioni ad interim sarà corrisposta la retribuzione di posizione pari al 25% di quella prevista per la medesima laddove tale posizione sia ricoperta per un periodo superiore a tre mesi. Tale corresponsione è comunque limitata ad un solo incarico interinale. La retribuzione di risultato, che compete parimenti solo nel caso in cui l'incarico sia stato espletato per almeno tre mesi nell'anno solare, verrà corrisposta per l'intero ammontare.

Non spetta alcun compenso aggiuntivo per gli incarichi ricoperti ad interim dai Dirigenti apicali e finalizzati all'assolvimento dei compiti di coordinamento delle proprie strutture.

Il Sindaco può, altresì, conferire incarichi dirigenziali che non comportino la direzione di strutture, in relazione a compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgano più uffici o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato.

Articolo 22

Revoca e sospensione degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine con le modalità e le procedure indicate nel vigente CCNL.

Le parti si impegnano a integrare entro il 1 dicembre 2006 la disciplina della revoca in apposito successivo accordo. Fino a tale data continuano a trovare applicazione le norme di cui all'art.20 del CCDI 1998-2001.

[Handwritten signatures and initials]

Articolo 23
Buono pasto e Part-time

Il Dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto con le stesse modalità e valori applicati per il personale del comparto nell'ambito del Comune di Roma.

Le parti concordano di rinviare ad un successivo confronto la regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica, ferma restando allo stato quanto previsto dal CCNL vigente.

Articolo 24
Ferie e festività

Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, lettera a, della legge 937/77.

In tale periodo al Dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 39 e 40 del C.C.N.L. 1994/97.

Al Dirigente sono, altresì, attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 937/77.

Al Dirigente che usufruisce del congedo ordinario limitatamente a tre giorni, è sufficiente la tempestiva comunicazione all'ufficio del personale di riferimento.

Il Dirigente di Unità Organizzativa concorda con il Dirigente apicale la fruizione delle ferie.

Il Dirigente apicale comunica all'organo di indirizzo politico di riferimento o al Presidente del Municipio, nonché al Direttore Generale ove istituito ed al Segretario Generale, il periodo di ferie, assicurando la sua sostituzione.

Per quanto non espressamente scritto si richiamano integralmente le disposizioni dell'art. 16 del C.C.N.L. 1994/97 del personale con qualifica dirigenziale.

Articolo 25
Assenze per malattia

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 19 del C.C.N.L. dei Dirigenti, in caso di assenza per malattia, il Dirigente dovrà comunicarla tempestivamente all'ufficio di appartenenza e farsi rilasciare la certificazione per la malattia da un proprio medico di fiducia e inoltrarlo al

proprio ufficio entro i due giorni successivi. In caso di impossibilità ad inoltrare il certificato nei tempi previsti, il Dirigente dovrà comunicare telefonicamente la propria assenza all'ufficio del personale e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.

Il Dirigente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive, visite collegiali richieste dall'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.

Il Dirigente che dovrà effettuare assenze per analisi cliniche, cure mediche e visite preventive, in strutture pubbliche, convenzionate o private, potrà utilizzare il periodo di assenza per malattie.

Articolo 26

Assenza o prolungato impedimento


Al fine di assicurare il regolare andamento degli uffici le parti convengono sull'adozione dei seguenti criteri idonei a regolare le situazioni in cui si verifichi una vacanza di posto dovuta a una prolungata assenza del Dirigente:

1. il Direttore apicale individua il Dirigente di una Unità Organizzativa, tra quelli assegnati al Dipartimento, Ufficio Extradipartimentale o al Municipio, incaricato di sostituirlo in caso di assenza; in mancanza di tale indicazione si procede alla sostituzione con il Dirigente più anziano in ruolo;
2. in caso di assenza di un Dirigente con incarico di direzione di una Unità Organizzativa all'interno di un Dipartimento, Ufficio Extradipartimentale o di un Municipio la diretta responsabilità della stessa viene assunta dal Direttore apicale.

Articolo 27


Pari opportunità

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6, della L. 125/91 e degli artt. 7, c. 1, e 61 del D.Lgs. 29/93, è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante dell'Amministrazione, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle R.S.A. dei Dirigenti firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione; tale Comitato ha il compito di promuovere le "azioni positive" definite all'art. 9, c. 3 del C.C.N.L. 1998/2001.



Articolo 28
Assistenza e previdenza integrativa

Le parti convengono di definire successivamente le questioni relative alla previdenza e assistenza integrativa per l'Area della dirigenza.



Articolo 29
Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nel Comune di Roma dei Decreti Legislativi 626/94 e 242/96 e delle modifiche legislative successivamente intervenute.

Alla luce del nuovo ruolo assunto dai Dirigenti in qualità di datori di lavoro l'Amministrazione si impegna a verificare prioritariamente l'adeguamento degli immobili di proprietà o in uso all'Amministrazione rispetto a qualsiasi altra iniziativa di spesa, tenuto conto della limitatezza dei mezzi strumentali e finanziari a disposizione dei medesimi nei programmi del PEG.

Il Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e Decentramento, assicura il necessario supporto ai Dirigenti apicali nelle funzioni loro spettanti quali datori di lavoro ai sensi del D.lgs. 626/94 e s.m.i. e quali responsabili del trattamento dati ai sensi del D.lgs. 196/03.




Articolo 30
Mobilità

Fermo restando le norme vigenti in tema di mobilità, le parti concordano di istituire un tavolo congiunto per la trattazione degli argomenti che determinano la dichiarazione di eccedenza. Detto tavolo dovrà costituirsi prima che l'Amministrazione si esprima unilateralmente mediante trasferimenti d'ufficio o dichiarazione di messa in disponibilità.

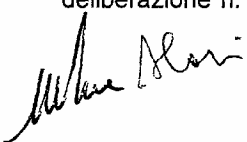
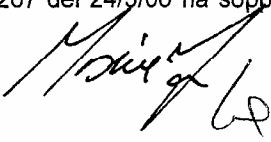
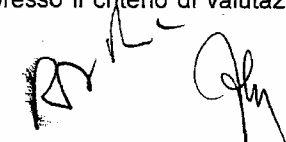
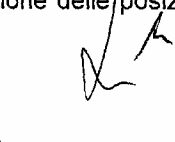



Articolo 31
Disposizioni transitorie e finali

Le parti si impegnano :

1. ad individuare entro il 31/12/2006 un sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali alternativo e/o modificativo del metodo Hay, preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 267 del 24/5/06 ha soppresso il criterio di valutazione delle posizioni
- 

for quidi

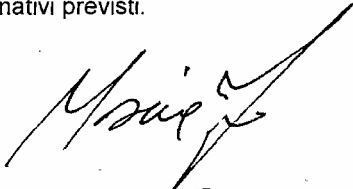
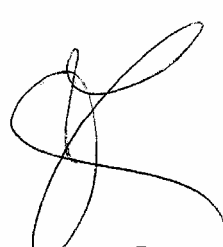

    









- dirigenziali denominato "valutazione aggiuntiva per la criticità delle posizioni", ha provveduto a modificare la Deliberazione di G. C. n. 1307 del 1998 per l'abolizione dei punteggi aggiuntivi connessi al riconoscimento delle funzioni di strategicità;
2. a monitorare e verificare per il periodo di un anno la efficacia dell'assetto organizzativo della Macrostruttura comunale al fine di proporre alla Giunta Comunale eventuali modifiche;
 3. a costituire entro il 15/9/2006 i seguenti gruppi di lavoro paritetici:
 - a) Gruppo di lavoro composto da rappresentanti designati dalle parti per l'individuazione del sistema alternativo e/o modificativo del metodo Hay;
 - b) Gruppo di lavoro composto da rappresentanti designati dalle parti per il monitoraggio e la verifica della Macrostruttura finalizzati anche a ridurre il numero delle posizioni di studio e delle posizioni dirigenziali inserite in prima fascia per una possibile anticipazione di un riaccorpamento delle fasce derivante dalla positiva individuazione del nuovo metodo di valutazione delle medesime posizioni.
 4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al precedente CCDI del 16 gennaio 2001, al vigente CCNL nonchè alle norme vigenti in materia di dirigenza pubblica.


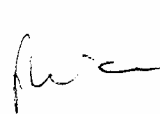
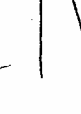

Art 32
Verifica attuazione CCDI

Entro il 31 dicembre del 2006 le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

Handwritten signatures and initials:

[Handwritten signature]

**COSTITUZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA
Anno 2006**

Il fondo è costituito secondo le regole definite dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e successive integrazioni

C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	EURO
1. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:	
a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996 e del CCNL del 27 febbraio 1997;	4.973.662,76
b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;	-
c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993;	-
d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale;	167.738,49
e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni;	-
f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;	-
g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10 aprile 1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27;	214.546,36
i) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32.	-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





[Handwritten arrow]

[Handwritten signatures and initials]

<p>2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997</p>	<p>161.008,54</p>
<p>3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.</p>	<p>10.088.355,85</p>
<p>4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in una apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30.4.2000; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione. Nella predetta intesa sarà incluso un indice basato sul rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale.</p>	<p>-</p>
<p>5. Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali</p>	<p>-</p>

C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26

[Handwritten signatures and initials]

<p>C.N.L. 22.02.06 ART. 23</p>	<p>1. Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.</p>	<p>169.728,00</p>
	<p>3. A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.</p>	<p>364.011,49</p>
	<p>TOTALE</p>	<p>16.139.051,49</p>










DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che, per le potenzialità che l'Avvocatura comunale può istituzionalmente esprimere anche per la Dirigenza, tenuto altresì conto delle intervenute mutazioni nella macrostruttura e dei conseguenti profili economici, l'Amministrazione, previa concertazione, deve procedere all'inquadramento economico –sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che di quella di risultato– dei dirigenti del ruolo legale, secondo le figure professionali previste dall'ordinamento forense.

Le parti si impegnano altresì a definire detto inquadramento entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

DIRER/DIREL
YLL
CIDA
Miche
UIL-FIL
UIL FPL
RE
C.S.A.
Michele
CISCFP.
Giovanni
FP COL
Giovanni
FPCEIL
POM
Basso

28/07/2006

CSA
Dichiarazione a verbale n. 2

Nelle more della definizione di altra metodologia valutativa che compete alla Commissione paritetica per la sostituzione del metodo Hay e per un ottimale utilizzo delle risorse del FES Dirigenza, si evidenzia l'esigenza di assicurare un riconoscimento del criterio di strategicità per quelle posizioni dirigenziali che continuano ad assolvere funzioni coinvolgibili in un diretto riscontro al programma del Sindaco.

In tal senso si richiede sostituzione di apposita commissione paritetica i cui lavori vanno completati entro dicembre 2006.



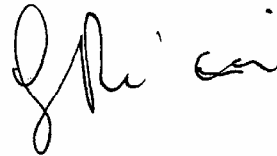
28/07/06

CSA
Dichiarazione a verbale n. 1

Il CSA, nel sottoscrivere la preintesa del CCDI Dirigenza del Comune di Roma, intende rimarcare alcuni punti non sufficientemente esauriti nella discussione.

In particolare il CSA reclama, come momento qualificante per la piena valorizzazione professionale della Dirigenza di ruolo, il ricorso esclusivo alla Dirigenza a tempo indeterminato per la copertura di posizioni vacanti con l'utilizzo di Dirigenti privi di incarico conferito con provvedimento formale; senza aver esperito ogni utile tentativo in tal senso, non si può ricorrere al conferimento di incarichi nei confronti di dirigenti con contratto a tempo determinato.

In tal senso rientra il ricorso alle graduatorie vigenti al momento della necessità della copertura della posizione dirigenziale vacante.





Funzione Pubblica Cgil di Roma e del Lazio

Via Buonarroti, 12 - 00185 ROMA Tel. 064888221 Fax 0648882267 e-mail: fp@lazio.cgil.it

sito Internet: www.lazio.cgil.it/fp

A conclusione dell'iter relativo alla preintesa del CCDI per la Dirigenza del Comune di Roma, la scrivente O.S. valuta negativamente il fatto che non sia stato minimamente risolto il grave problema determinatosi a seguito della scomparsa del concetto di criticità/strategicità, maturata con la conclusione del precedente mandato amministrativo e che ha procurato effetti molto concreti sulla retribuzione di alcuni dirigenti, in costanza dei ruoli e dei carichi di lavoro e responsabilità precedentemente svolti.

E' risultato quindi inevaso il problema posto in un documento di 3 settimane fa, sottoscritto da tutte le OO.SS. dell'area della Dirigenza: **"Deve parimenti essere affrontata la questione relativa al depotenziamento del concetto di strategicità, da noi concettualmente condiviso, ma da legare alla revisione del metodo hay, senza la quale il provvedimento si trasforma in un una pura e semplice penalizzazione salariale in danno di alcuni"**.

Non SI intende retrocedere rispetto ad una valutazione negativa già espressa anni fa sul concetto di strategicità, come fattore di "aggiustamento" del metodo hay, ma semplicemente proporre soluzioni transitorie di equità nei confronti di lavoratrici e lavoratori, che vengono, al momento, fortemente penalizzati.

Consideriamo un elemento negativo del confronto sindacale sul contratto il mancato intervento su questo tema

p. la Segreteria FP Cgil Roma e Lazio

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Gianfranco".

RSA CGIL DIRIGENZA
 Pedersen

Dichiarazione a verbale n.

La CISL e UIL FPL e RSA DIREP/DIREL in merito alle modalità di determinazione del fondo esprime le proprie perplessità in quanto ritenute troppo riduttive rispetto alle previsioni contrattuali, in particolare per l'esclusione delle direzioni dei Direttori, e si riserva di richiederne la rettifica ove intervengano provvedimenti giurisprudenziali in materia più favorevoli ai lavoratori.

Chiede inoltre che il fondo sia integrato con una somma pari al 6% della minore spesa dovuta alla riduzione stabile di posti in organico della qualifica dirigenziale.

De Simone
Francis Casareto *M. P. Di Stefano*
Paolo Ferraro
Giulio F. *Man. C.*
St. C. C.
Alc. *[Signature]*

Dichiarazione a verbale n.

La CISL e UIL FPL e RSA DIREP/DIREL intende rimarcare come una piena valorizzazione delle professionalità interne da attuare anche in relazione alle norme e agli indirizzi giurisprudenziali esistenti debba avvenire attraverso il prevalere del reclutamento degli idonei dei concorsi interni per dirigente per la copertura dei posti vacanti e per il rafforzamento delle struttura municipali rispetto al conferimento di incarichi a tempo determinato.

Rimarca altresì come le attuali norme legislative e contrattuali impongano che ogni dirigente debba avere un incarico rispetto alla dotazione di posizioni dirigenziali del Comune.

Francesco Concella *De Luca*
h *W. Di Stefano*
Mar. Padeletti
Giuseppe P. G. G. G.
De Luca

L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, il suesteso schema di deliberazione che risulta approvato all'unanimità.

Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara, all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.

(O M I S S I S)

IL PRESIDENTE
M. Garavaglia – C. Minelli

IL SEGRETARIO GENERALE
V. Gagliani Caputo

La deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal
al e non sono state prodotte opposizioni.

La presente deliberazione è stata adottata dalla Giunta Comunale nella seduta del
4 agosto 2006.

Dal Campidoglio, li

p. IL SEGRETARIO GENERALE

.....