

Mario Caporali
Barbilla Giuseppe

Francesco Grou *Chiara Valeri*

ROMA CAPITALE
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO

Nichita

VERBALE DI CONCERTAZIONE SULLA DISCIPLINA DELL'ATTRIBUZIONE
DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Adina

Francesco

Alfredo

Il giorno 18 febbraio 2011, presso il Dipartimento Risorse Umane, la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Direttore e dai Dirigenti componenti la delegazione trattante ed i rappresentanti della RSU di Roma Capitale e delle OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA e DICCAP, si sono riuniti per sottoscrivere il seguente verbale di concertazione al fine di dare immediata attuazione alle procedure per l'individuazione degli incaricati di Posizione Organizzativa.

Le parti concordano nei seguenti punti:

1. Tutte le Posizioni Organizzative sono poste contemporaneamente a bando, ad eccezione di quelle specificatamente individuate quali Posizioni legate agli organi politici ovvero di alta amministrazione - Gabinetto del Sindaco, Segretariato-Direzione Generale, Direzione Esecutiva - di cui allegato B);
2. L'attribuzione delle posizioni organizzative avverrà entro il 15 maggio 2011.
3. Le risorse assegnate per l'area delle P.O. sono quelle già definite nell'accordo del 14 dicembre 2010.
4. I direttori apicali, entro 15 giorni dalla circolare emanata dal Direttore del Dipartimento Risorse Umane descrivono le P.O. delle diverse unità organizzative in cui è articolata la struttura e definiscono i contenuti di ciascuna posizione, sempre all'interno delle competenze e funzioni assegnate alla medesima struttura dai regolamenti vigenti e tenendo conto di una equilibrata distribuzione delle stesse all'interno degli uffici.
5. Ogni dipendente può presentare le proprie candidature in non più di tre Posizioni Organizzative anche appartenenti a diverse UU.OO. della medesima o diversa struttura indicandone il rispettivo ordine di preferenza tra quelle presentate.
6. L'attribuzione delle posizioni organizzative avviene nel rispetto dei criteri di cui all'allegato A.
7. Le parti concordano nel ritenere prorogate, dal 1° ottobre 2010, sino all'attribuzione dei nuovi incarichi e nei limiti temporali di cui al punto 2), gli incarichi di posizioni organizzative già attribuiti salvo il verificarsi di cause di decadenza o revoca previsti dalla normativa vigente

Chiara

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
Nard.

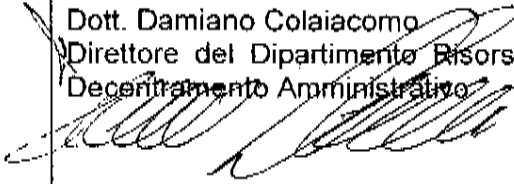
Francesco Rosellini
Antonio Carilli
Martini
Mario

Rado Basso

[Signature]

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Dott. Damiano Colaiacomo
Direttore del Dipartimento Risorse Umane e
Decentramento Amministrativo



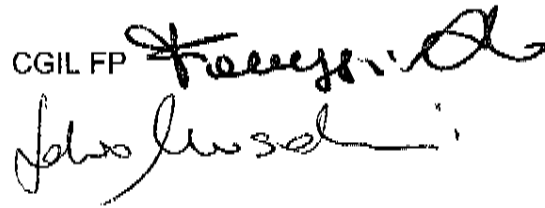
Dott. Giuseppe Canossi
Direttore della Direzione Relazioni Sindacali -
Trattamento Giuridico ed Economico -
Disciplina

Dott.ssa Cinzia Marani
Dirigente della U.O. Pianificazione e
Reperimento Risorse Umane



DELEGAZIONE SINDACALE

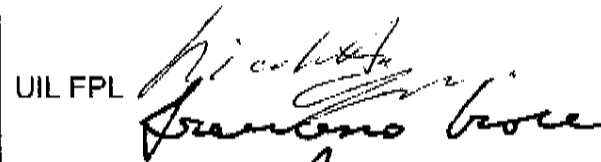
CGIL FP



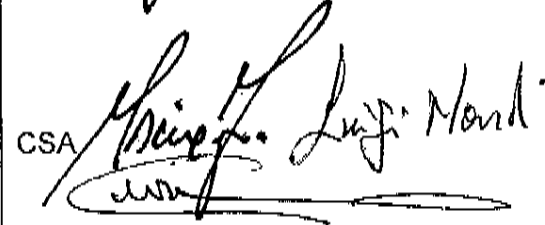
CISL FP



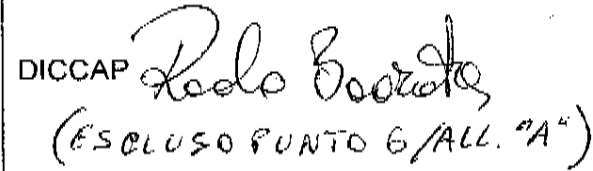
UIL FPL



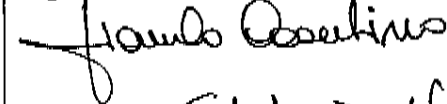
CSA



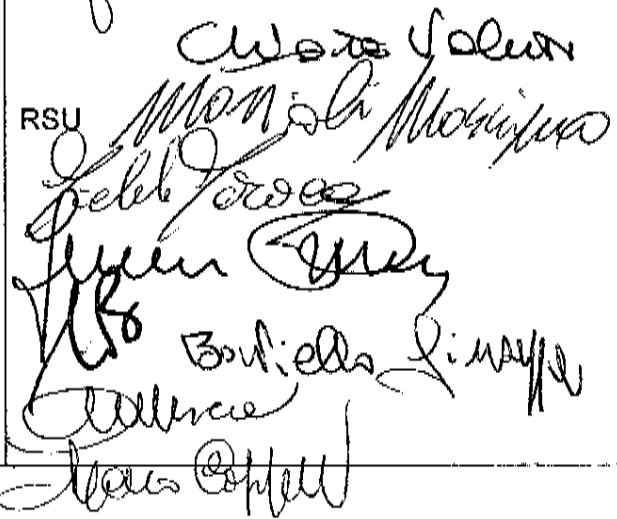
DICCAP


(ESCLUSO PUNTO 6/ALL. "A")

Coordinatore della RSU
Sig. Giancarlo Cosentino



RSU



Bonifazi Giuseppe

Felle Jesse

Chate Jean

ALLEGATO A

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Tipologia delle Posizioni organizzative e relative aree di risultato

Le posizioni organizzative sono istituite quali posizioni di lavoro, differenziate in gestionali, professionali e di staff, caratterizzate:

- a) dall'attribuzione di un insieme compiuto di competenze e/o attività, afferenti agli ambiti funzionali propri della struttura dirigenziale di riferimento;
- b) dall'assunzione di elevata e diretta responsabilità di prodotto e di risultato.

Con riferimento al punto a)

Le Posizioni organizzative si distinguono in:

Mascia F. Francesco base

- **P.O. gestionali**, caratterizzate da attività e compiti operativi correlati a programmi propri di una specifica area di intervento, sotto il presidio del dirigente di riferimento, con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane di riferimento per il conseguimento dei risultati;
- **P.O. professionali**, caratterizzate da attività e compiti operativi di natura professionale e specialistica, correlati a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) e, per alcune aree di intervento, ad abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- **P.O. di Staff**, caratterizzate da attività di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo per la soluzione di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento dei programmi, come di seguito articolate:
 1. **P.O. di staff di direzione di struttura**: attività di coordinamento e supporto alle attività di pertinenza delle funzioni in capo alla direzione apicale;
 2. **P.O. di staff di direzione di municipio** attività di coordinamento e supporto alle attività di pertinenza delle funzioni in capo alla direzione apicale
 3. **P.O. strategiche o programmatiche**: supporto professionale e specialistico alla direzione apicale per il raggiungimento di particolari obiettivi di natura strategica per l'attuazione del programma del Sindaco;
 4. **P.O. di supporto agli Organi politici**: coordinamento delle attività di supporto agli Organi di indirizzo e controllo politico-amministrativo centrali e decentrati.

Con riferimento al punto b)

A tutte le Posizioni organizzative devono essere annualmente assegnati specifici obiettivi, direttamente strumentali alla realizzazione del PEG dei dirigenti di riferimento. A tal fine, sono formulate apposite schede d'attribuzione degli obiettivi, nella quali devono risultare evidenziati i collegamenti funzionali degli stessi alla pianificazione gestionale e operativa delle strutture dirigenziali di appartenenza.

La valutazione annuale dei risultati avviene in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance delle strutture dirigenziali di riferimento e deve tenere conto, prevalentemente, della capacità dimostrata dagli incaricati di P.O. di partecipare alla pianificazione e al conseguimento degli obiettivi gestionali delle strutture medesime.

[Handwritten mark]

Mascia F.

Francesco base

[Handwritten mark]

Mascia F.

Mascia F.

Francesco base

Mascia F.

Francesco base

[Handwritten mark]

Enrico Giuseppe

Chata Valeri
Felice

[Signature]

Criteria per l'attribuzione degli incarichi

Modalità di reperimento: Avviso destinato a tutti i dipendenti di categoria D in servizio, in possesso dei sottoelencati requisiti:

- a) essere inquadrati da almeno 2 anni nella categoria D, maturati prima della scadenza dell'avviso di selezione;
- b) essere dipendenti a tempo indeterminato di Roma Capitale in effettivo servizio presso l'Amministrazione alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda
- c) appartenere alla famiglia professionale, richiesta per la posizione organizzativa nell'ambito dell'avviso di selezione alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda
- d) non aver ricevuto provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura nel biennio precedente alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda.

Attribuzione degli incarichi: Il processo di selezione e attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa seguirà la procedura schematicamente illustrata nella figura seguente.



Francesco

[Signature]

Una volta espletate le fasi di pubblicazione del bando e raccolta delle domande pervenute si procede alla valutazione dei requisiti di accesso definiti per ogni singola posizione e delle competenze tecnico-professionali dei candidati.

Requisiti di accesso

Per ogni singola Posizione Organizzativa andranno definiti requisiti di accesso ovvero la famiglia professionale di appartenenza e, nel caso delle PO professionali, il possesso di specifici titoli (lauree, iscrizioni ad albi professionali, ecc.).

Il possesso dei requisiti di accesso è vincolante per il proseguimento della valutazione della domanda.

La valutazione complessiva del candidato, l'attinenza del titolo di studio e dei titoli di servizio al profilo della P.O. messa a bando, sarà effettuata dal Direttore della struttura in cui l'incarico deve essere conferito, in concorso con il Direttore di Direzione e i Dirigenti di U.O. interessati.

La graduatoria sarà redatta sulla base dei punteggi attribuiti a seguito di valutazione di quanto indicato nelle tabelle che seguono:

Titoli professionali *

Punt.max 21	Punteggio attribuibile	Titoli
7	7	Diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)
3	3	Laurea (L)
3	3	Idoneità a concorsi per l'accesso alla qualifica di dirigente indetti da EE.LL.
2	2	superamento di Esame di Stato per l'abilitazione professionale (ovvero altro titolo giuridico che permetta l'esercizio della professione)
4	Max 1 a titoli	Corsi post universitari con superamento di esame finale di perfezionamento, specializzazione e/o master
5	Max 2 a titolo	Attinenza dei titoli al profilo della P.O. messa a bando valutata dal Direttore della struttura attraverso atto motivato.

*(i titoli DL, LS, LM non sono cumulabili con i titoli L)

Antonio
[Signature]

Antonio
[Signature]

[Vertical signatures and notes on the right margin]

Christo Veloso *Bartolomeo Zinzano*
Reble Jorsee *Mario Rappelli*

Valutazione delle prestazioni

Valutazione complessiva del Direttore della struttura della P.O. messa a bando, sulla base della valutazione delle precedenti esperienze desunte dal curriculum vitae e dalla valutazione richiesta al Direttore Apicale della Struttura di appartenenza ove il candidato ha prestato servizio nell'ultimo anno.	Punteggio max attribuibile 25
Flessibilità nella gestione del lavoro e del tempo	Da 1 a 5
Motivazione, clima interno, guida delle risorse umane	Da 1 a 5
Innovazione e sviluppo delle competenze	Da 1 a 5
Qualità dell'apporto personale	Da 1 a 5
Integrazione ed adattamento	Da 1 a 5
Punteggio massimo	25

Titoli di servizio

Punteggio max 54	Titolo di servizio	Punteggio attribuibile
30	Incarico di Responsabilità (ivi compreso l'incarico di P.O.) precedentemente svolto all'interno dell'Amministrazione Inerente l'incarico da ricoprire (1)	Punteggio attribuibile per anno fino a un massimo di tre anni 10
24	Incarico di Responsabilità (ivi compreso l'incarico di P.O.) precedentemente svolto all'interno dell'Amministrazione parzialmente inerente l'incarico da ricoprire (1)	Punteggio attribuibile per anno fino a un massimo di tre anni 8
18	Incarico di Responsabilità (ivi compreso l'incarico di P.O.) precedentemente svolto all'interno dell'Amministrazione In settori diversi da quello a cui si riferisce l'incarico da ricoprire (1)	Punteggio attribuibile per anno fino a un massimo di tre anni 6
2	l'aver ricoperto un incarico di posizione organizzativa (1 punto per ogni anno, ovvero frazioni superiori a 6 mesi)	2
2	Appartenenza alla ex VIII q.f.	1
20	Anni nella ex VII e VIII q.f. e nella categoria "D"	2 per anno (esclusi i 2 anni richiesti per l'accesso)

(1) Si considera negli ultimi tre anni che tipo di responsabilità è stata ricoperta (ad esempio 3 anni in settori inerenti l'incarico, oppure 3 anni di cui 2 anni in settori inerenti l'incarico e uno non inerente l'incarico). Il punteggio attribuibile per ogni anno può essere diviso in dodicesimi. Pertanto periodi superiori a quindici giorni sono calcolati come un mese, mentre periodi inferiori non sono attribuibili.

In caso di eventuali contestazioni avverso la valutazione ottenuta dal candidato, questi ha diritto al contraddittorio con il Direttore del Dipartimento Risorse Umane; nel contraddittorio, che deve svolgersi entro 15 giorni dalla richiesta, il dipendente può farsi assistere da un legale di fiducia ovvero da un rappresentante sindacale.


Avverso i provvedimenti di cui sopra è ammesso ricorso alle competenti Autorità giurisdizionali.

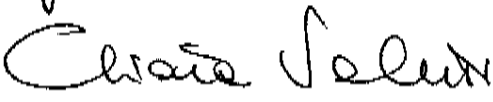
Antonio Boccia *Paolo Rosolino*
Antonio Boccia *Mario di Massimo*

Per quanto concerne le **Posizioni Organizzative di supporto agli Organi politici**, trattandosi di funzioni di coordinamento delle attività a supporto degli Organi di indirizzo e controllo politico-amministrativo centrali e decentrati, l'incarico potrà essere attribuito, sentito l'organo politico di riferimento, secondo il criterio dell'*intuitu personae*, in base alla valutazione delle specifiche caratteristiche dell'incarico da ricoprire, con provvedimento motivato che dia conto delle risultanze curriculari, secondo i seguenti criteri:

- attitudini alla direzione e al coordinamento del lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e alla gestione delle risorse finanziarie e professionali assegnate;
- professionalità sviluppata e risultati conseguiti;
- precedenti esperienze professionali che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire;
- studi compiuti e qualificazione culturale

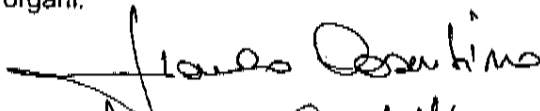
In relazione alla particolare autonomia e della specificità delle funzioni svolte dagli organi di alta amministrazione dell'ente di cui agli artt. 8, 10 e 13 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Gabinetto del Sindaco, Segretariato-Direzione Generale, Direzione Esecutiva - l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa sono disposti con provvedimento motivato dei suddetti organi.

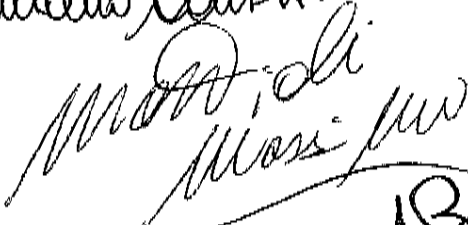




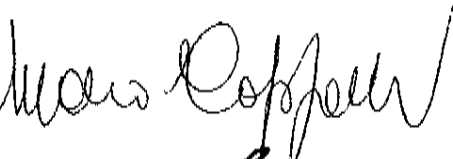










Barbella
 M. F.
 F. C.
 M. P.

Allegato B

Criteria Informatori per la determinazione del fabbisogno di posizioni organizzative

In riferimento ai livelli di razionalizzazione da perseguire sull'area della posizioni organizzative, i criteri informatori per la determinazione del fabbisogno sono definiti in considerazione degli interventi di razionalizzazione organizzativa (dalla deliberazione G.C. n. 261/2009 fino alla deliberazione G.C. n. 161/2010).

In particolare, si reputa congruo, in relazione alle strutture di linea, staff, territoriali e di supporto agli organi e all'Amministrazione:

1. **il mantenimento** del numero di p.o. vigente

Per le strutture che sono state oggetto di accorpamento di funzioni; in tali strutture, infatti, le funzioni dirigenziali, rese più complesse a seguito degli interventi citati, debbono essere adeguatamente supportate dal ruolo dell'incaricato di posizione organizzativa;

2. **l'incremento** richiede le seguenti condizioni:

- a) implementazione di funzioni o soppressione di U.O. (ad es. Dipartimento Patrimonio e Casa);
- b) Aumento dei livelli di complessità gestionale dei Municipi

3. **il decremento** del numero di p.o. vigente per le strutture che sono state oggetto di interventi di organizzazione in Direzioni; in queste strutture, l'effettività del presidio delle funzioni e attività è garantita dai tre livelli dirigenziali – Direttore di struttura, Direttore di Direzione, Dirigente di U.O.- in cui sono articolate, fatti salvi i casi di particolare complessità dei processi gestiti. Inoltre, alcuni decrementi devono contemperare l'effettività dello svolgimento delle funzioni ovvero il trasferimento delle stesse ad altre strutture.

Il primo esito dell'applicazione concreta dei suddetti criteri alle singole strutture, comporta un incremento di p.o. per le funzioni delle strutture di linea territoriali, in misura pressoché corrispondente al decremento apportato alle altre strutture dell'amministrazione.

- In particolare, in tutti i Municipi sarà previsto un incremento di n. 1 p.o. in relazione all'aumento dei livelli di decentramento di funzioni prima svolte dalle strutture centrali;

- mentre per Municipi di particolare complessità, l'Amministrazione valuterà la possibilità di un incremento sino a n. 2 p.o.

Luigi Nardi
 Paolo Desantis
 Fulvio Lombardi
 Mattia Musqua
 Aurora Belli
 Paolo Sacchi

Cristina Salvi
 Paolo Sacchi

DICHIARAZIONE AL VERBALE DI CONCERTAZIONE DEL 18-2-2011

Io scrivente RSU eletto nella lista RoB (ora USB) Pubblico Impiego non sottoscrivere l'accordo di concertazione sui criteri di distribuzione delle PO per i seguenti motivi:

- l'istituto delle PO rappresenta un elemento di divisione tra le medesime categorie di lavoratori impegnati sulle medesime attività;
- ulteriore elemento di divisione è rappresentato dalle PO politiche e da quelle di altra direzione che creano una sorta di intoccabilità di cui la PO è attribuita al di fuori delle regole pattuite sulla base di un meccanismo di scelta del tutto discrezionale;
- le risorse destinate a incrementare le PO sottraggono soldi a tutti i lavoratori.

Sottolineo di aver proposto un meccanismo di utilizzo di tutte le risorse destinate all'incrementazione delle cat. D tali da comportare una equidistribuzione delle PO a tutte le cat. D (inquinati correlata allo sviluppo economico della categoria) con un valore economico pari a quello attuale e di aver richiesto che le PO attribuite "intuitu personae" siano interamente finanziate con le risorse destinate agli "organismi politici" (per le PO politiche) e con le risorse del contratto della dirigenza per quelle di ^{alle strutture di} altra amministrazione.

Roma 18-2-2011

RSU Roberto Faller