

# RIORDINO E DEFINIZIONE A REGIME DELLA PIANIFICAZIONE OCCUPAZIONALE E DELLA DISCIPLINA DECENTRATA DEL PERSONALE DI ROMA CAPITALE

---

## Intendimenti e obiettivi

Costituisce obiettivo strategico dell'Amministrazione Capitolina intraprendere, con la massima urgenza, un percorso di riordino e adeguamento della regolazione organizzativa e di gestione del personale, direttamente funzionale alla compiuta e imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza.

È di tutta evidenza che, stante l'attuale difficilissima contingenza economico-finanziaria del Paese, è necessario mettere in campo ogni azione, idonea a massimizzare i benefici ottenibili da un produttivo impiego di risorse e strumenti, anche disciplinatori, a disposizione dell'Ente. Tra le principali leve disponibili, la valorizzazione del patrimonio di professionalità espresso dagli organici capitolini, quale strumento irrinunciabile per il raggiungimento di quell'obiettivo.

In tale quadro d'insieme, è ferma intenzione dell'Amministrazione attivare un costante confronto con le parti sociali, volto ad assicurare il necessario e non procrastinabile adeguamento allo sviluppo normativo in atto delle discipline decentrate del personale, anche al fine di perseguire i seguenti macro-obiettivi:

- la **salvaguardia dei livelli occupazionali** consentiti;
- il **mantenimento di trattamenti retributivi** idonei a sostenere i livelli di responsabilità e di produttività richiesti al personale capitolino, attraverso la valorizzazione degli organici e il riconoscimento del merito lavorativo.

La rilevanza e la complessità delle azioni da intraprendere impongono di attivare un percorso di complessiva razionalizzazione dei processi e di contestuale ottimizzazione d'impiego delle risorse, in stretta rispondenza agli obiettivi da perseguire, capace di coniugare una nuova organizzazione della macchina capitolina al miglior impiego degli organici sulle funzioni istituzionali.

## Criticità in atto e priorità

In coerenza con gli obiettivi del progetto di riordino complessivo della Macrostruttura, ricorre pertanto l'esigenza di attivare e coltivare un aperto e stabile confronto con le parti sociali, necessario al perseguimento dei suindicati obiettivi, incentrato sugli **ambiti intervento** di seguito delineati:

### 1) Razionalizzazione e valorizzazione degli organici

A seguito dell'approvazione da parte della Giunta Capitolina della nuova articolazione della Macrostruttura, di cui alla deliberazione G.C. 384 del 25/26 ottobre 2013, si è dato avvio ad

un processo che a partire dal riallineamento dell'attuale modello organizzativo alle deleghe assessorili, nonché al recepimento delle innovazioni statutarie, si focalizza in questa fase sull'assetto delle strutture territoriali, in coerenza con le nuove attribuzioni funzionali e forme di autonomia riconosciute dallo Statuto, di cui alla deliberazione A.C. n. 8 del 7 marzo 2012.

Nella prospettiva della seconda fase di innovazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi, le azioni da intraprendere saranno volte all'ottimizzazione delle risorse gestite, con particolare riguardo alla adeguata **allocazione, gestione e valorizzazione** delle risorse umane.

Nell'ambito delle strutture territoriali, interessate da un più radicale processo di cambiamento e destinate ad ulteriori attribuzioni funzionali, si è ritenuto fin d'ora di potenziare le posizioni dirigenziali, ed in prospettiva di ridefinire il fabbisogno delle posizioni organizzative, al fine di assicurare il presidio dei processi attuativi delle linee di attività collegate all'erogazione dei servizi sul territorio.

Tale processo è oggetto di approfondimento in apposito **tavolo tecnico** con le OO.SS. e conseguentemente troverà piena attuazione ad esito del confronto, già avviato in relazione all'accorpamento dei Municipi e tuttora in itinere, sulla base di dati strutturati che supportino l'analisi della dotazione quali-quantitativa delle risorse umane dei Municipi.

Allo stesso tempo, per l'individuazione di criteri di razionale distribuzione delle risorse umane, si rendono necessari strumenti di **rilevazione delle competenze** relative ai profili già esistenti e dei fabbisogni delle strutture. L'Amministrazione si è già orientata all'individuazione di strumenti idonei in tal senso, al fine di disporre di criteri oggettivi per la regolamentazione della mobilità interna, della formazione ed eventuale riallineamento dei profili, nonché dell'assegnazione delle risorse che si renderanno disponibili, nel rispetto di criteri condivisi con le rappresentanze sindacali volti a tutelare le professionalità oggetto di riassegnazione funzionale.

Si intende dare continuità ai **progetti** in atto per migliorare la funzionalità, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, con particolare attenzione ai costi di funzionamento e di produzione delle strutture, al fine di liberare risorse a favore della valorizzazione dei ruoli e delle risorse professionali.

Ciò comporta l'estensione al personale del comparto dell'applicazione degli istituti per il riconoscimento del merito, attraverso strumenti che rilevino il contributo del dipendente relativamente al livello di conseguimento degli obiettivi collegati ai suddetti progetti, con riferimento alle specifiche competenze, ovvero ai comportamenti di ruolo/comportamenti organizzativi.

Il **processo formativo**, d'altro canto, non potrà prescindere da percorsi che coinvolgano il personale in maniera proattiva per valorizzare le specificità dei ruoli professionali, garantendo la realizzazione di iniziative volte a diffondere una condivisa e comune cultura del lavoro, improntata al miglioramento dei processi, alla qualità dei prodotti e dei servizi e al risultato d'insieme.

