

DI CHIA PAROLINE AL VERBALE D'INCONTRO
DEL 15/16 OTTOBRE 2013

In relazione alla proposta di nuovo assetto della macrostruttura capitolina presentata dall'Amministrazione di Roma Capitale, le scriventi FP CGIL, CISL FP, UIL FPL ritengono prioritaria la necessità di considerare la reale complessità della macrostruttura capitolina nell'ottica di un Ente, Roma Capitale, che costituisce la più grande amministrazione territoriale di livello nazionale. Tale considerazione comporta riflessioni accorte e complessive riguardo l'intera materia. L'obiettivo che si deve raggiungere è quello di aumentare la portata delle risposte ad esigenze nuove, a domande sociali crescenti, contenendo i costi, velocizzando i processi amministrativi, semplificando la struttura e le attività di produzione e servizi. Corre l'assoluta esigenza, **se non l'obbligo**, di potenziare le linee territoriali erogatrici di servizi (Municipi), programmando interventi mirati e concreti, capaci di fornire gli strumenti utili al consolidamento e rafforzamento di realtà importanti ed innovative (municipi accorpati). Si rende necessario potenziare complessivamente le effettività municipali, nell'ottica di una piena valorizzazione del decentramento fattivo, in ossequio a **principi di sussidiarietà, vicinanza al cittadino, trasparenza**.

Nell'immediato obiettivi importanti che queste Organizzazioni Sindacali individuano sono:

- la piena e programmata valorizzazione delle professionalità interne all'ente, con lo scorrimento e l'assorbimento totale delle graduatorie interne ed utili alle progressioni verticali del personale di comparto, così da sostenere il processo riorganizzativo, pur articolato in due fasi, con adeguate politiche di investimento nel bilancio;
- l'adozione di meccanismi basati sul merito e la trasparenza nell'accesso ai livelli dirigenziali di maggiore complessità con l'effettiva valorizzazione e riconoscimento dei curricula dirigenziali
- l'acquisizione di figure dirigenziali, con comprovate competenze ed esperienze specifiche acquisite direttamente sul "campo" dell'amministrazione capitolina, provenienti dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali per dirigenti, interne ed ad oggi in essere.
- la gestione dei trasferimenti di competenze dai dipartimenti ai municipi, con l'attribuzione e/o il trasferimento di necessarie risorse umane, economiche, strumentali, che possano assicurare la garanzia di standard elevati nell'offerta dei servizi al cittadino. E' impensabile immaginare di attribuire ai Municipi nuove

Julio Cesarino

competenze e funzioni senza la destinazione e/o il trasferimento delle necessarie risorse;

- la valorizzazione e la garanzia della Formazione, per il personale di comparto e dirigenziale, che deve assumere carattere permanente a Roma Capitale. Pertanto è fondamentale che venga concretizzato tale postulato con la creazione di un "libretto formativo" (anche in formato digitale) dove le competenze acquisite ovvero di nuova formazione vengano certificate ed assunte come patrimonio personale e dell'intera macchina amministrativa (per i dirigenti ovviamente vale il curricula opportunamente integrato). Investire sulle competenze informatiche di base, sulle lingue straniere fondamentali, sui meccanismi di trasparenza ed accessibilità degli atti, sul diritto comunitario, sul significato dell'accoglienza e della cittadinanza sugli aggiornamenti normativi specifici per settori lavorativi, appaiono esigenze non più rinviabili e da pianificare con assoluta immediatezza. L' Individuazione di risorse in bilancio utili alla formazione del personale, soprattutto se coinvolto in processi nuovi o innovativi sia di comparto che di area dirigenziale, costituisce elemento organizzativo e qualificante delle attività dell'ente, tale da migliorare l'assetto e l'implementazione dei Municipi e dei Dipartimenti;

- il riconoscimento alla realtà dei municipi accorpati della peculiarità di sperimentazione, in termini di risorse professionali ed organizzative. Occorre sostenere la necessità di successive fasi di micro organizzazione interna, condivise con le organizzazioni sindacali, in un piano articolato di confronti strategici che tengano conto dei bisogni dei servizi ai cittadini nell'ottica della laboriosità e vastità dei territori accorpati ed analizzati. Processi questi che dovranno essere successivi alle linee tracciate dai relativi confronti nel merito fra le OO.SS ed il Dipartimento Risorse Umane. Bisogna evitare, nelle fasi intermedie, inopportuni spostamenti di personale da una struttura all'altra. Soprattutto fino alla definizione della stessa micro organizzazione interna alle strutture unificate, all'individuazione delle necessità territoriali ed alla pianificazione di strategie di graduale e complessiva uniformazione amministrativa, che non tralascino i processi formativi del personale calato nelle nuove realtà territoriali (si evidenziano le macro estensioni che assimilano i municipi accorpati a comuni considerati di grandi dimensioni), e la necessaria standardizzazione delle diverse procedure lavorative in uso;

- gli Interventi sugli stessi rapporti con le aziende e con le società controllate, stimolando e pretendendo necessari livelli di razionalità organizzativa, eliminando la sovrapposizione di compiti, procedendo all'attuazione ed al rinnovo dei contratti di servizio;

- l'adozione dei piani triennali di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98 del 2011, che devono essere assunti come mission organizzativa, anche finalizzata

Tom

Osorio

Fiore

M

alla valorizzazione del personale dell'ente, per ciò che concerne la parte destinata alla contrattazione decentrata (50% dei risparmi);

- il potenziamento e l'utilizzo delle risorse destinate al trattamento economico accessorio su specifici obiettivi mirati al potenziamento dei servizi offerti alla comunità, finanziati da specifiche norme di legge anche di derivazione comunitaria
- lo sviluppo e la concentrazione dell'azione dei municipi sulla gestione dei servizi alla persona e sulla grande sfida della manutenzione urbana. Nei settori di propria responsabilità i municipi devono avere competenza piena ed un ampio grado di autonomia finanziaria, diventando protagonisti delle proprie scelte, piuttosto che esecutori di politiche "indicate";

Tanto sopra premesso CGIL FP, CISL FP, UIL FPL **prendono atto** della proposta avanzata dall'Amm.ne articolata in due fasi distinte: a) riallineamento dell'attuale modello organizzativo al nuovo assetto delle deleghe assessorili, b) riforma complessiva della macro a compimento delle riforme istituzionali in atto.

Evidenziano però come:

- ✓ manchi un progetto globale, uniforme ed industriale, ossia un nuovo modello di governance, in grado di efficientare l'azione amministrativa e di sostenere il ruolo fondamentale tale dei dipartimenti e soprattutto dei municipi
- ✓ faccia difetto una adeguata politica di bilancio (per altro utilizzato per scelte della politica ed estranee alle necessità organizzative e professionali dei servizi e del personale) in grado di sostenere questo processo riorganizzativo
- ✓ manchi una nuova, rispetto alla precedente gestione, forte e decisiva politica di valorizzazione delle risorse umane dell'ente, attraverso la previsione dello scorrimento delle graduatorie concorsuali interne e le relative progressioni verticali di carriera
- ✓ la proposta non abbia visto, nella sua predisposizione, una partecipazione diffusa degli operatori e della dirigenza comunale
- ✓ sia una operazione conservativa, dove alcune strutture rimangono sovra pesate ed altre sottostimate (segnatamente le strutture di linea)
- ✓ Alcuni dipartimenti (sport, turismo, periferie) possono essere riorganizzati in funzioni più complesse, anche in relazione alle differenti deleghe politiche
- ✓ Sia insufficiente la risposta alle esigenze organizzative delle strutture territoriali: la sola "novità" prevista dall'ipotesi di riassetto è una direzione d'area ed una U.O. in più;

Cosentino
Fiorenzo

- ✓ nulla appare evidenziare la trasformazione derivata dalla fusione degli otto municipi accorpati, ed anzi si rileva la necessità di assicurare la cittadinanza al diritto di avere comunque "servizi di reale e concreta prossimità".

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL chiedono, pertanto:

- ❖ per una più compiuta analisi delle risorse strumentali e professionali coinvolte, i dati relativi alle società partecipate ed alle poste di bilancio messe a supporto del processo di riorganizzazione;
- ❖ di prevedere spazi di autonomia di micro organizzazione anche per i dipartimenti, in analogia a quanto proposto per i municipi, contemplando un percorso chiaro di relazioni sindacali;
- ❖ che le esigenze emerse durante questa fase diventino oggetto di verifica della macro struttura nella seconda fase;
- ❖ di prevedere per le strutture territoriali presidi direzionali per quanto attiene alle entrate ed alle politiche di lotta all'evasione.
- ❖ di sviluppare azioni e pratiche condivise che comportino una programmazione e pianificazione ai fini della concreta attuazione della Città Metropolitana e della imminente legge regionale sulle funzioni di Roma Capitale.

Roma, 16 ottobre 2013

CGIL FP



CISL FP



UIL FPL

