



Avvio del progetto di revisione e sviluppo delle politiche retributive e accessorie del personale non dirigente. Disciplina decentrata

Nell'ambito di un **progetto complessivo, volto alla revisione della disciplina decentrata del personale non dirigente e del relativo trattamento economico**, l'Amministrazione, dopo approfondita analisi giuridica ed economica, ritiene di procedere secondo le seguenti linee di azione.

La disciplina del lavoro e i correlati strumenti di riconoscimento economico trovano necessario fondamento nei processi di riorganizzazione dei processi erogativi e dei servizi e delle attività degli uffici capitolini, in coerenza con i programmi strategici, le priorità e la relativa pianificazione operativa.

Costituisce, pertanto, essenziale attività propedeutica **l'individuazione delle aree di razionalizzazione e miglioramento organizzativo, la riarticolazione degli orari e delle fasce di servizio in rapporto all'effettività degli organici, tenuto conto del turn over consentito, nonché la conseguente ottimizzazione distributiva degli organici "di fatto"**.

Ne potrà discendere la **compiuta verifica, definizione e articolazione dei ruoli di responsabilità necessari a garantire il presidio funzionale di ogni linea di attività e dei connessi livelli di complessità e disagio operativo**, presupposto indefettibile per la definizione di una coerente disciplina decentrata del lavoro e degli istituti indennitari e di incentivazione dei risultati, in uno con la correlata quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata integrativa.

Sulla scorta di tali presupposti di analisi e proposta riorganizzativa, dovrà quindi procedersi, in via di sintesi:

1. alla ricognizione, per area funzionale, dei servizi le cui prestazioni lavorative risultino connotate da particolari esigenze di articolazione delle fasce lavorative, anche turnate, e dall'esposizione a specifici rischi o disagi, secondo principi di effettività, continuità e stabilità organizzativa;
2. alla definizione di adeguate politiche retributive, anche indennitarie, per ogni tipologia di disagio, in relazione ai relativi gradi di intensità e complessità delle azioni da assicurare;
3. alla definizione di un sistema di valutazione delle prestazioni del personale non dirigente, collegato e integrato con la disciplina del ciclo della *performance* di Roma capitale (deliberazione G.C. n. 116/2010) e con il sistema di valutazione organizzativa e individuale dell'area della dirigenza;
4. alla destinazione di una quota consistente delle risorse al riconoscimento dell'apporto delle squadre operative e dei gruppi di lavoro al mantenimento degli *standard* erogativi e di produzione, nonché dei livelli di *performance* incrementale attesa;



ROMA CAPITALE

5. alla rilevazione di aree funzionali/servizi/processi su cui concentrare progetti di miglioramento in termini di razionalizzazione, efficientamento, ampliamento quali-quantitativo delle prestazioni rese all'utenza e/o di migliore funzionalità dell'apparato amministrativo; in tale ambito rientrano i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale oggi ricompresi nei progetti di Ente, che possono trovare declinazione in appositi "Progetti di produttività", contrassegnati da parametri e indicatori che consentano il monitoraggio periodico della resa dei prodotti e degli *output* attesi, anche al fine di consentire l'erogazione dei premi con la medesima periodicità; a tali progetti, annualmente, sarà destinata una quota dello stanziamento della parte variabile delle risorse decentrate per il trattamento accessorio del personale.

Nell'immediato, si intende procedere alla strutturazione di un progetto prioritario finalizzato al miglioramento dei servizi all'utenza, erogati tramite sportelli fisici, nonché dei servizi analoghi che richiedono l'erogazione di prestazioni sul territorio, a diretto contatto con l'utenza. Al riguardo, pertanto, sarà operata la ricognizione del numero degli sportelli fisici e delle attività/prestazioni rese sul territorio a contatto con l'utenza.

L'obiettivo iniziale sarà circoscritto al miglioramento dei parametri quantitativi (orari di servizio/prestazioni), che dovrà trovare sviluppo, nel tempo, in termini di miglioramento dei parametri qualitativi (ad es.: flessibilità erogativa per le esigenze dell'utenza, ampliamento dell'accessibilità, maggiore tempestività, ecc.).

Sulla base del numero delle persone a vario titolo coinvolte, sia direttamente (*in front office*) che indirettamente (*in back office*), purché strumentalmente adibite a compiti necessari a garantire l'attività di sportello, saranno stanziati le risorse variabili da destinare al riconoscimento dei risultati conseguiti e a premiare il personale che vi concorre.

Allo stesso tempo, sulla base degli indici di copertura che il personale garantisce sul territorio per le prestazioni all'utenza, sarà definito un ulteriore progetto che coinvolgerà principalmente il personale della Polizia Locale e delle strutture e gruppi di controllo del territorio (aree storiche e archeologiche, sicurezza, decoro, protezione civile, controllo cantieri e sedi stradali, ecc.).

Tali priorità risultano pienamente idonee a conciliare le attese dei cittadini, sulla qualità delle attività, delle prestazioni e dei servizi resi, con le esigenze di riconoscimento del merito dei dipendenti, secondo coerenti parametri di adeguato rapporto tra costi e benefici.

Ulteriori aree di miglioramento, cui collegare appositi progetti, riguarderanno i fabbisogni di razionalizzazione organizzativa, semplificazione dei processi, innovazione gestionale e tecnologica, che coinvolgeranno gradualmente e parallelamente l'intera macrostruttura capitolina.

Tale impostazione permette di assicurare il diretto coinvolgimento degli organici nel comune obiettivo di salvaguardia dei livelli essenziali di resa delle funzioni fondamentali e dei servizi da rendere alla cittadinanza e all'utenza, nell'imprescindibile ottica di razionalizzazione, innovazione e miglioramento dei processi che la difficile congiuntura economica impone.