

Accordo quadro per la stabilizzazione del personale precario del Comune di Roma  
Roma, 18 dicembre 2006

L'Amministrazione comunale – rappresentata dal Direttore del Dipartimento “risorse umane e decentramento” e dal dirigente della u.o. “relazioni sindacali – e i rappresentanti della RSU e delle oo.ss. CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA e DICCAP, riuniti presso gli uffici del Dipartimento “risorse umane e decentramento” in data 18 dicembre 2006, sottoscrivono il seguente verbale di accordo:

Le disposizioni della legge finanziaria che autorizzano percorsi di stabilizzazione del personale con contratti “flessibili” rappresentano un’occasione storica che il Comune di Roma e le oo.ss. intendono cogliere, per superare le condizioni di precarietà che coinvolgono centinaia di lavoratrici e lavoratori e modernizzare l’organizzazione dell’Amministrazione capitolina.

Un’intesa ambiziosa è possibile – e doverosa – a partire dalla convinzione che il ricorso a forme improprie di lavoro precario o instabile può essere scongiurato con modalità di organizzazione del lavoro e di reclutamento del personale che, superando le eccessive rigidità, possano consentire all’Amministrazione di fronteggiare le molteplici e mutevoli esigenze di servizio con il personale a tempo indeterminato. In questi anni – nel Comune di Roma come in altre amministrazioni pubbliche – il ricorso a forme di lavoro precario si è dilatato oltre i limiti dell’eccezionalità, anzitutto a causa del rigido blocco delle assunzioni imposto dalla legge, ma anche per la lentezza e le farraginosità delle regole di reclutamento del personale e di gestione delle risorse umane. Dobbiamo voltare pagina, e perseguire contemporaneamente quattro obiettivi fondamentali:

- garantire a tutte le lavoratrici e i lavoratori a tempo determinato un percorso di stabilizzazione secondo le regole previste dalla legge finanziaria, rinnovando tutti i contratti in essere fino alla data della conversione in rapporti a tempo indeterminato
- limitare i contratti di collaborazione e la somministrazione di lavoro temporaneo a casi davvero eccezionali, coerenti con i presupposti della legge e del CCNL, trasformando invece in contratti a tempo determinato i rapporti di lavoro che, per durata e contenuti, abbiano assunto le caratteristiche di normale inserimento nell’organizzazione amministrativa del Comune, perché possano essere avviati a possibili percorsi di stabilizzazione
- definire nuove regole per il reclutamento del personale, che valgano per l’avvenire a scongiurare il formarsi di nuove sacche di precariato, sia per la tempestività con cui si potranno fare le nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia per la previsione di legittimi meccanismi permanenti per la stabilizzazione del personale con contratto a termine
- concordare le regole per la mobilità interna, al fine di poter soddisfare le primarie esigenze di servizio ai cittadini – in continua e rapida evoluzione - con la migliore utilizzazione del personale a tempo indeterminato.

**L’Amministrazione comunale e le oo.ss. concordano sui seguenti punti:**

- Le disposizioni del presente accordo non si applicano al settore educativo e scolastico, per cui le parti rinviando all’intesa sottoscritta il 7 novembre 2006. Non si applicano altresì al personale di qualifica dirigenziale, né agli istruttori di Polizia



l'Amministrazione potrà utilizzare tali graduatorie per eventuali assunzioni di dipendenti a tempo determinato - limitatamente ai casi in cui non siano state approvate graduatorie ai sensi del precedente n.4 - nonché per le assunzioni a tempo indeterminato, nei limiti dei piani assunzionali deliberati annualmente nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti

- c) il nuovo piano assunzionale, da sviluppare nel biennio 2007-2008, privilegiando i concorsi in categoria D
- d) il nuovo regolamento per le progressioni verticali, che comprenda, accanto alle selezioni interne parallele ai concorsi pubblici, anche i percorsi di riqualificazione delle figure professionali ad esaurimento e l'identificazione di eventuali figure professionali caratterizzate da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente
- e) l'aggiornamento delle dotazioni organiche deliberate con DGC n.523/2004 s.m.i., coerente con le necessità evidenziate nei punti precedenti e con gli accordi di stabilizzazione del personale a tempo determinato
- f) un nuovo regolamento per la mobilità interna tra diversi dipartimenti, uffici e municipi, finalizzato ad assicurare l'efficace perseguimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione e l'equilibrata distribuzione di risorse professionali sul territorio.

**Su tali punti, a far data dal 19 gennaio 2007, l'Amministrazione presenterà alla RSU e alle oo.ss. distinte dettagliate proposte di atti amministrativi, su ciascuna delle quali si avvierà la concertazione nei modi e nei tempi definiti dai vigenti CCNL e CCDI.**

Per la Delegazione trattante di parte pubblica

Chiara Valentini

Per la RSU

Fernando Croce  
Silvia

Per la CGIL-FP

Per la CISL-FP

Per la UIL-FPL

Per la CSA

Per la DICCAP

Per la Delegazione trattante di parte pubblica: Paolo Baccani, Giovanni...  
Per la RSU: Chiara Valentini, Enrico...  
Per la CGIL-FP: ...  
Per la CISL-FP: ...  
Per la UIL-FPL: ...  
Per la CSA: Galvino Ricci  
Per la DICCAP: ...