



ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA CAPITOLINA

(SEDUTA DEL 9 OTTOBRE 2017)

L'anno duemiladiciassette, il giorno di lunedì nove del mese di ottobre, alle ore 17,00, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1 RAGGI VIRGINIA.....	<i>Sindaca</i>	8 LEMMETTI GIANNI.....	<i>Assessore</i>
2 BERGAMO LUCA.....	<i>Vice Sindaco</i>	9 MARZANO FLAVIA	<i>Assessora</i>
3 BALDASSARRE LAURA.....	<i>Assessora</i>	10 MELEO LINDA.....	<i>Assessora</i>
4 CASTIGLIONE ROSALIA ALBA.....	<i>Assessora</i>	11 MELONI ADRIANO.....	<i>Assessore</i>
5 COLOMBAN MASSIMINO.....	<i>Assessore</i>	12 MONTANARI GIUSEPPINA.....	<i>Assessora</i>
6 FRONGIA DANIELE.....	<i>Assessore</i>	13 MONTUORI LUCA.....	<i>Assessore</i>
7 GATTA MARGHERITA.....	<i>Assessora</i>		

Sono presenti la Sindaca, il Vice Sindaco e gli Assessori Baldassarre, Castiglione, Gatta, Lemmetti, Marzano, Meleo, Montanari e Montuori.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Pietro Paolo Mileti.

(OMISSIS)

A questo punto gli Assessori Baldassarre e Lemmetti escono dall'Aula.

Deliberazione n. 222

Approvazione del nuovo assetto della macrostruttura capitolina e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale

Premesso che:

il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 384 del 25-26 ottobre 2013, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'Assemblea Capitolina all'interno dello Statuto di Roma Capitale (Capo V, artt. dal 30 al 35), come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

il citato Regolamento è stato oggetto di ripetuti interventi di modifica e integrazione, da ultimo, per quanto concerne l'assetto organizzativo della macrostruttura capitolina, con Deliberazione n. 56 del 14 ottobre 2016, al fine di operare un primo adeguamento alle necessità di attuazione del programma amministrativo, con rinvio a una successiva organica riforma dell'intero assetto della macrostruttura capitolina, finalizzata a garantire un'organizzazione più efficace, in grado di offrire ai cittadini servizi efficienti e di qualità, mediante il riordino delle strutture capitoline, a criteri di valorizzazione del merito, trasparenza, produttività, innovazione e, al contempo, risparmi di gestione;

per quanto attiene alla disciplina organizzativa il medesimo Regolamento è stato, da ultimo, modificato, con Deliberazione n. 82 del 28 aprile 2017;

Dato atto che

l'Amministrazione si è dotata di specifica figura per lo svolgimento delle funzioni di Direttore Generale, ai sensi dell'art. 11 del sopra citato Regolamento, di cui all'Ordinanza della Sindaca n. 41 del 8 marzo 2017;

il Direttore Generale provvede all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dagli Organi di governo di Roma Capitale e sovrintende all'esercizio delle funzioni e alla gestione delle attività dell'Ente e, tra l'altro, alle funzioni di controllo strategico;

Tenuto conto che

le verifiche sulla rispondenza del vigente modello organizzativo alle suddette necessità di mandato hanno evidenziato l'opportunità di una revisione sia dell'assetto organizzativo sia dei ruoli direzionali, al fine di garantire il pieno coordinamento delle funzioni di programmazione, indirizzo e controllo afferenti determinati settori funzionali le cui aree di risultato richiedono una forte integrazione, in coerenza con le deleghe conferite dalla Sindaca agli Assessori;

Atteso che:

per quanto sopra rappresentato, si rende necessario individuare aree tematiche nell'ambito delle strutture di linea, quale riferimento per i macro ambiti funzionali che caratterizzano l'azione dell'Ente locale, per organizzare le funzioni di Alta Direzione, in particolare del Direttore Generale che potrà essere a tal fine supportato da quattro vice Direttori, ciascuno competente per una delle aree tematiche, al fine di predisporre i piani di settore, assicurando la declinazione degli obiettivi del programma di mandato, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della programmazione regionale, e curando, in particolare, la programmazione economico finanziaria annuale e pluriennale di settore;

è necessario, inoltre, attribuire ai Vice Direttore Generale il coordinamento degli indirizzi con impatti ricadenti su più strutture della medesima area tematica, garantendo il monitoraggio e controllo sull'attuazione degli obiettivi programmatici, degli obiettivi operativi del DUP (Documento Unico di Programmazione) e degli obiettivi gestionali del PEG (Piano Esecutivo di Gestione), collaborando con le Strutture competenti in materia di controllo strategico, di gestione e di qualità;

Considerato che:

l'introduzione delle aree tematiche e dei quattro Vice Direttore Generale, comporta la necessità di una complessiva revisione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in relazione al quadro organizzativo dell'Ente, alla sua articolazione e alla denominazione delle tipologie di strutture, agli organismi di supporto agli organi di Alta Direzione, con particolare riferimento al Comitato di Direzione, alla disciplina dei poteri sostitutivi e delle responsabilità degli altri livelli direzionali, nonché ad un conseguente riallineamento generale dei singoli articoli;

la revisione del modello organizzativo, incide sui ruoli di Direttore di struttura e di Direzione in ordine alle responsabilità di natura programmatoria e, al contempo, consente di ampliare il perimetro della sfera gestionale dei predetti ruoli, procedendo ad una aggregazione di funzioni programmatorie e di controllo della gestione;

pertanto, i presidi dirigenziali a livello di unità organizzativa saranno mantenuti solo laddove richiesto dalla natura specialistica delle funzioni attribuite alla Struttura, ovvero dalla peculiarità delle medesime rispetto a quelle facenti capo alla Direzione;

Tenuto conto che:

con Ordinanza n. 129/2017 è stata definita la declaratoria specifica dei compiti propositivi e di indirizzo, nonché di coordinamento e controllo, affidati ai componenti della Giunta Capitolina;

in relazione a tale declaratoria, nonché alle ulteriori esigenze programmatiche manifestatesi, si rende necessario istituire presidi dipartimentali per l'attuazione di interventi di rilevanza prioritaria, ovvero aggregare nell'ambito di una unica struttura funzioni già allocate in più Dipartimenti, nonché riconfigurare le attribuzioni ricadenti nell'ambito di alcune strutture, come di seguito specificato e meglio dettagliato nell'allegato B alla presente Deliberazione, che precisa gli assetti organizzativo-funzionali delle singole strutture;

Ritenuto, pertanto:

- di istituire, alle dirette dipendenze del Direttore Generale, la Direzione Decentramento, la Direzione Pianificazione, Controllo strategico, di Gestione e di Qualità, cui sono attribuite funzioni già allocate rispettivamente nell'ambito della Direzione Servizi delegati del Segretariato Generale e della Ragioneria Generale, e la nuova Direzione Politiche energetiche e PAESC;

- di collocare sotto la diretta sovrintendenza del Direttore Generale, in ragione della natura delle funzioni attribuite, il Dipartimento Organizzazione e Risorse umane, il Dipartimento Trasformazione Digitale, cui sono attribuite le funzioni relative alla statistica, il Dipartimento Razionalizzazione della spesa – Centrale unica di committenza, il Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità, il Dipartimento Sicurezza e Protezione Civile, negli assetti organizzativo funzionali definiti nell'allegato B;

- di istituire la Scuola di Formazione Capitolina, quale struttura autonoma, per l'assolvimento delle competenze in materia di formazione obbligatoria e specialistica del personale, già proprie del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane;

- di individuare le aree tematiche denominate: “Servizi al territorio”, “Servizi alla Persona”, “Cultura e Valorizzazione”, “Economia e finanza”, con riferimento alle strutture indicate nell'allegato B;

- di far confluire, nell'ambito del Dipartimento Sviluppo economico e attività produttive, la gestione dei Mercati all'ingrosso delle carni e dei fiori, lasciando la gestione delle aziende agricole nell'ambito del Dipartimento Tutela Ambientale;

- di istituire, nell'ambito dell'area tematica “Servizi alla persona”, il Dipartimento Servizi Delegati, cui sono attribuite, insieme alle funzioni relative ai servizi anagrafici ed elettorali, quelle dei servizi cimiteriali già assegnate al Dipartimento Tutela Ambientale, con esclusione della gestione del Contratto di Servizio AMA;

- di istituire, nell'ambito dell'area tematica “Servizi al Territorio”, il Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative, aggregando in un'unica struttura, la gestione del patrimonio e delle politiche abitative;

- di rinviare la riorganizzazione interna della Polizia Locale, al momento dell'adozione del nuovo Ordinamento del Corpo, in fase di concertazione con le organizzazioni dei lavoratori;

Per quanto non espressamente indicato nella presente deliberazione con riferimento ad eventuali trasferimenti di competenze tra uffici, si rinvia alla denominazione delle strutture risultante dall'allegato B al presente provvedimento ed alla declaratoria dei processi che avverrà con successivo provvedimento del Direttore Generale;

Atteso che:

con l'adozione della presente Deliberazione si opera una generale riorganizzazione della macrostruttura capitolina, per cui è interesse dell'Amministrazione procedere ad una riallocazione degli incarichi dirigenziali al fine di individuare, per ogni struttura già costituita o costituenda, la figura professionale più idonea alla gestione dei servizi nella loro nuova conformazione organizzativa, avvalendosi della fattispecie di cui al comma 2 dell'art. 39 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 384 del 25-26 ottobre 2013 e ss.mm.ii., ai sensi del quale gli incarichi dirigenziali possono cessare anticipatamente rispetto al termine stabilito a seguito di processi di riorganizzazione della macrostruttura capitolina;

per tale motivo, tutti gli incarichi dirigenziali in corso alla data odierna, con esclusione degli avvocati stante la necessità del previsto titolo abilitativo, sono suscettibili di variazione per anticipata cessazione, ovvero di specifica conferma, in ragione delle citate e preminenti esigenze funzionali ed amministrative volte a consentire un'adeguata copertura delle posizioni dirigenziali, fermo restando che, per assicurare la continuità dell'azione amministrativa, fino a conferma/avvicendamento, ogni incarico vigente sarà pienamente valido ed operativo nei confronti dell'attuale dirigente titolare;

a tal fine, ai sensi dell'art. 38 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, saranno pubblicati nell'apposita sezione del sito internet istituzionale tutti gli incarichi dirigenziali di Roma Capitale nella nuova conformazione conseguente all'adozione del presente provvedimento, affinché ogni Dirigente Capitolino possa presentare fino ad un massimo di tre dichiarazioni di disponibilità ad assumere uno degli incarichi così pubblicati, ivi compreso quello relativo alla propria attuale posizione qualora il Dirigente medesimo intendesse chiederne la conferma, ferma restando la facoltà della Sindaca di disporre tutte le nomine, gli avvicendamenti e le conferme ritenute opportune per le esigenze di adeguata copertura delle posizioni dirigenziali ovvero di continuità dell'azione amministrativa;

Visti:

il Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

il Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

lo Statuto di Roma Capitale, approvato con deliberazione Assemblea Capitolina n. 8 del 7 marzo 2013;

la Deliberazione della Giunta Capitolina n. 384 del 25-26 ottobre 2013 e ss.mm.ii..

Atteso che in data 9 ottobre 2017, il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta della deliberazione indicata in oggetto".

Il Direttore

F.to: A. Ottavianelli

Preso atto che, in data 9 ottobre 2017, il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha attestato – ai sensi dell'art. 28, c. 1, lett. i) e j), del Regolamento degli Uffici e Servizi, come da dichiarazione in atti – la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell'Amministrazione, approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull'impiego delle risorse che essa comporta.

Il Direttore

F.to: A. Ottavianelli

Considerato che, in data 9 ottobre 2017, il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui all’ oggetto”.

Il Ragioniere Generale

F.to: L. Botteghi

Che sulla proposta in esame è stata svolta da parte del Segretariato Generale la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell’art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali, di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Preso atto che ai fini dell’adozione della presente deliberazione, si è provveduto alla dovuta informativa alle rappresentanze sindacali dell’area della dirigenza e del personale con qualifica non dirigenziale, ai sensi dell’art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

LA GIUNTA CAPITOLINA DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, su proposta del Direttore Generale, di approvare:

- a) il nuovo assetto della macrostruttura capitolina, nell’articolazione di cui agli Allegati B e B1, parte integrante del presente provvedimento;
- b) il Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, nel testo di cui all’Allegato A, parte integrante del presente provvedimento.

Le modifiche organizzative e funzionali di cui agli allegati A, B e B1 decorrono dalla data di conferimento/conferma degli incarichi dirigenziali.

Tutti gli incarichi dirigenziali in corso alla data odierna, ad esclusione degli avvocati dirigenti, sono soggetti a cessazione anticipata rispetto all’originaria scadenza, ai sensi del comma 2 dell’art. 39 del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, in ragione delle esigenze funzionali ed amministrative volte ad assicurare l’adeguata copertura delle posizioni dirigenziali, ivi compresi quelli relativi alle strutture rimaste invariate. Ogni avvicendamento o conferma nell’incarico formerà oggetto di specifico ed espresso provvedimento della Sindaca.

Per esigenze di continuità dell’azione amministrativa, nelle more degli eventuali avvicendamenti ovvero delle conferme, i dirigenti sono titolari dell’incarico loro conferito e tuttora in corso di validità, che resta pienamente operativo fino alla conferma/avvicendamento.

Ai sensi dell’art. 38 bis del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, tutte le posizioni dirigenziali di Roma Capitale, nella nuova conformazione conseguente all’adozione del presente provvedimento, saranno pubblicate nell’apposita sezione del sito internet istituzionale, affinché ogni Dirigente Capitolino possa presentare fino ad un massimo di tre dichiarazioni di disponibilità ad assumere uno degli incarichi ad esse correlati, ivi compreso quello relativo alla propria attuale posizione qualora il Dirigente intenda optare per una eventuale conferma.

Resta ferma la facoltà della Sindaca di disporre tutte le nuove nomine, gli avvicendamenti e le conferme che risulteranno necessarie e/o opportune per le esigenze di adeguata copertura delle posizioni dirigenziali e/o di continuità dell’azione amministrativa di cui al vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi di Roma Capitale, anche

ricorrendo ai diversi strumenti posti a disposizione dell'ordinamento e previsti dal sesto comma del citato art. 38 bis.

La Giunta conferisce mandato:

- al Direttore Generale di delineare, con proprio provvedimento, un funzionigramma ricognitivo degli ambiti di attività e competenze attribuite alle Strutture capitoline a seguito della presente riorganizzazione, a cui seguirà, da parte dei Dirigenti responsabili delle medesime, l'adozione di specifici atti di micro-organizzazione;
- al Dipartimento Organizzazione e Risorse umane ed alla Ragioneria Generale di provvedere alla tempestiva adozione di tutti i provvedimenti necessari ai fini della allocazione delle risorse umane e finanziarie coerente con le modifiche organizzative disposte con il presente provvedimento.

La deliberazione della Giunta Capitolina n. 384 del 25-26 ottobre 2013 e ss.mm.ii. è abrogata.

ALLEGATO A ALLA DELIBERAZIONE
GIUNTA CAPITOLINA
N. 222 DEL 9 OTTOBRE 2017

**“REGOLAMENTO SULL’ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI DI ROMA CAPITALE”
(TESTO COORDINATO E INTEGRATO)**

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1

(Criteri informativi)

1. Il presente regolamento disciplina l'ordinamento degli uffici e dei servizi di Roma Capitale, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dei criteri generali stabiliti dall'Assemblea Capitolina, al fine di promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione dell'Amministrazione ed assicurare l'ottimale soddisfacimento delle esigenze dei cittadini.
2. Roma Capitale, consapevole delle responsabilità che competono alla Città per il suo ruolo di Capitale della Repubblica, assicura, attraverso adeguate modalità organizzative, più elevati livelli di qualità delle prestazioni rese, garantendo, per i servizi erogati, un costante e continuo processo di miglioramento, anche con riguardo ad una più facile accessibilità ai soggetti diversamente abili.
3. L'organizzazione degli uffici e dei servizi è ispirata ai seguenti criteri:
 - a) distinzione tra le responsabilità politiche di indirizzo e controllo e le responsabilità gestionali della dirigenza;
 - b) promozione dell'autonomia e della responsabilità della dirigenza;
 - c) trasparenza, imparzialità ed efficacia dell'azione amministrativa anche ai fini della corretta e tempestiva attuazione del programma amministrativo del Sindaco;
 - d) flessibilità organizzativa in rapporto alle esigenze ed alle potenzialità della comunità locale;
 - e) semplificazione organizzativa e riduzione della frammentazione e/o duplicazione delle funzioni, per garantire l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, nonché della gestione delle attività e dei servizi;
 - f) distinzione tra funzioni finali, funzioni di coordinamento e controllo gestionale e funzioni strumentali o di supporto;
 - g) verifica costante dei risultati attesi, tramite la valutazione della *performance* di Ente, organizzativa e individuale;
 - h) coordinamento operativo ed informativo con le altre pubbliche amministrazioni.

Articolo 2

(Pari opportunità)

1. Roma Capitale organizza i propri uffici e servizi secondo il principio di pari opportunità tra donne e uomini, nelle condizioni di lavoro, nell'accesso e nella progressione di carriera, nella formazione e nell'aggiornamento professionale e valorizza la conciliabilità tra il lavoro professionale e la vita familiare di dipendenti e dirigenti. A tal fine, la Giunta Capitolina, con propria deliberazione, costituisce un apposito Comitato per le Pari Opportunità.
2. Roma Capitale adotta, in tutti i propri atti, un linguaggio non discriminante e, in particolare, armonizza la terminologia usata nei propri testi e la denominazione degli incarichi e delle funzioni politiche ed amministrative dell'ente, con il rispetto del principio di uguaglianza tra donne e uomini.

Articolo 3

(Relazioni sindacali)

1. L'Amministrazione garantisce le relazioni sindacali, secondo i principi fissati dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e nel rispetto delle modalità stabilite dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. L'Amministrazione cura e promuove le relazioni sindacali nell'ottica del costante perseguimento di obiettivi di miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi erogati alla collettività e delle correlate condizioni di lavoro, nonché di crescita e sviluppo professionale del personale dipendente.
3. Per il conseguimento dei predetti obiettivi è attuato un sistema stabile di relazioni sindacali, da svolgere secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
4. L'Amministrazione stipula contratti integrativi per il personale e per la separata area della dirigenza nelle materie, con le modalità e nei limiti stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. I contratti integrativi sono definiti sulla base degli indirizzi della Giunta Capitolina, nei limiti delle disponibilità di bilancio; i contratti sono sottoscritti dal direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane, con esclusione di quelli relativi alla dirigenza, la cui sottoscrizione è demandata al Direttore Generale, ove nominato, ovvero al Segretario Generale, previa approvazione dei relativi schemi di contratto da parte della Giunta medesima.
5. Le relazioni sindacali si svolgono nel quadro degli indirizzi stabiliti, su proposta dell'Assessore alle politiche delle risorse umane, dal Sindaco e dalla Giunta Capitolina. Esse intercorrono con il direttore del Dipartimento preposto alle risorse umane, per quanto riguarda il personale dipendente, e con il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, per quanto riguarda l'area della dirigenza, secondo quanto stabilito dalla legge e dai rispettivi contratti collettivi nazionali.

Articolo 4

(Analisi di impatto della regolamentazione)

1. L'Amministrazione svolge l'analisi di impatto della regolamentazione per valutare, anche nella fase di proposta, gli effetti sui cittadini, sulle imprese e sulla propria organizzazione, dei propri atti normativi ed amministrativi generali, compresi gli atti di programmazione e pianificazione, con particolare riferimento alla semplificazione amministrativa.
2. Per l'attuazione dell'analisi di impatto della regolamentazione, l'Amministrazione tiene conto degli *standard* generali praticati e raccomandati nell'ambito dell'Unione Europea e dei principi e criteri vigenti per gli atti normativi dello Stato.

CAPO II

FUNZIONE DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO

Articolo 5

(Indirizzo e coordinamento)

1. Il Sindaco sovrintende al funzionamento degli uffici e dei servizi e all'esecuzione degli atti avvalendosi per le rispettive attribuzioni del Capo di Gabinetto, del Segretario Generale, e, ove nominato, del Direttore Generale.
2. Il Sindaco, ferma la collegialità della Giunta Capitolina, può delegare agli Assessori funzioni di indirizzo, propositive, di coordinamento e controllo relativamente a settori di attività o specifici programmi o progetti di Roma Capitale anche per assicurare la continuità degli indirizzi gestionali e la relativa vigilanza sulle società, fondazioni e associazioni a partecipazione capitolina, nonché sulle istituzioni e sulle aziende speciali.
3. Il Sindaco, per singole attività connesse all'espletamento del mandato, può conferire incarichi a titolo gratuito e a tempo determinato ad esperti o collaboratori in possesso di documentati requisiti professionali, i quali non sono computati nella dotazione organica dell'ufficio di diretta collaborazione. Con apposito provvedimento del Sindaco sono disciplinati funzioni, termini e modalità della collaborazione. I suddetti collaboratori riferiscono esclusivamente al Sindaco e l'incarico conferito non interferisce con l'attività degli Assessori.

Articolo 6

(Direttive e disposizioni)

1. Il Sindaco, la Giunta Capitolina e gli Assessori, nell'esercizio delle rispettive competenze, assegnano, con direttive in forma scritta, gli obiettivi ai Responsabili apicali delle Strutture, nel quadro del programma amministrativo del Sindaco.
2. Il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, coordina gli indirizzi strategici dell'Ente con la programmazione operativa.
3. Gli Organi di Alta direzione di cui al successivo Capo III ed i dirigenti apicali, in coerenza con le direttive di cui al comma precedente, definiscono, nell'ambito della programmazione operativa dell'Ente, gli obiettivi da assegnare alla dirigenza.
4. In caso di inerzia o ingiustificato ritardo nell'attuazione delle direttive impartite, il Sindaco, gli Assessori competenti, i Presidenti dei Municipi possono assegnare un termine al dirigente apicale competente per l'adempimento.
5. L'inosservanza delle direttive può essere causa di revoca dell'incarico dirigenziale, ai sensi della disciplina in materia di revoca degli incarichi, di cui al successivo articolo 42.

Articolo 7

(Uffici di diretta collaborazione degli Assessori)

1. Sono costituiti uffici alle dirette dipendenze degli Assessori, la cui composizione è stabilita con Ordinanza del Sindaco.
2. Tali uffici coadiuvano gli Assessori per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo. In particolare:
 - a) collaborano alla predisposizione di atti programmatici, di indirizzo e di direttiva;

- b) coadiuvano gli Assessori nei rapporti con l'Assemblea Capitolina, con gli uffici e i servizi dell'Amministrazione, con i soggetti gestori dei servizi pubblici locali, con i rappresentanti di istituzioni, imprese, associazioni e cittadini.
3. Gli uffici sono costituiti da dipendenti di ruolo, da personale comandato da altre amministrazioni, da dirigenti e da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, nei limiti quantitativi stabiliti con l'ordinanza di cui al comma 1, su richiesta nominativa dell'Assessore.
 4. I collaboratori esterni sono assunti a tempo determinato, con deliberazione della Giunta Capitolina, e ad essi si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui, nel contratto individuale di lavoro, il trattamento economico è parametrato a quello dirigenziale.
 5. Il Sindaco, sentito l'Assessore alle Politiche economiche, finanziarie e di bilancio, determina annualmente il limite complessivo delle risorse destinate ai collaboratori esterni e al personale comandato. Entro tale limite possono, altresì, essere stipulate convenzioni a termine, per collaborazioni ad alto contenuto di professionalità per obiettivi determinati.
 6. L'Assessore individua il responsabile dell'ufficio anche tra i collaboratori a tempo determinato.
 7. Agli uffici posti alle dirette dipendenze degli Assessori è assicurata una dotazione ed un trattamento economico accessorio, nei limiti fissati dai vigenti contratti collettivi di lavoro e con le modalità stabilite dalla Giunta Capitolina.

Articolo 8

(Gabinetto del Sindaco)

1. Il Gabinetto del Sindaco coadiuva il Sindaco nell'esercizio delle funzioni attribuitegli dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti.
2. Il Capo di Gabinetto è nominato dal Sindaco ed è assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi del D.Lgs 267/2000 e s.m.i. per la durata massima corrispondente al mandato amministrativo, previa deliberazione della Giunta Capitolina che ne stabilisce il trattamento economico. Allo stesso non sono attribuite attività gestionali. In caso di nomina di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, si applicano le disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, laddove compatibile, la disciplina contrattuale e regolamentare prevista per il personale dirigente a tempo indeterminato dell'Amministrazione. In caso di nomina di un dirigente appartenente al ruolo dell'Ente, si procede con ordinanza del Sindaco e il relativo trattamento economico è stabilito dalla disciplina decentrata per la separata area dirigenziale.
3. Il Capo di Gabinetto assiste alle riunioni della Giunta Capitolina con funzioni consultive e referenti.
4. Il Gabinetto del Sindaco supporta il Capo dell'Amministrazione nell'esercizio delle sue funzioni politico-istituzionali. A tal fine, il Gabinetto è articolato, con determinazione del Capo di Gabinetto, in Direzioni dotate di speciale autonomia e responsabilità in ordine all'esercizio dei compiti di supporto al Sindaco, nonché di attuazione degli indirizzi impartiti dal Sindaco medesimo e rivolti al complesso delle Strutture dell'Ente. Con ordinanza del Sindaco, su proposta del Capo di Gabinetto, possono essere nominati fino ad un massimo di tre Vice Capo Gabinetto, per la cui nomina e trattamento economico si applicano le disposizioni previste al precedente comma 2. In caso di nomina di un dirigente appartenente al ruolo dell'Ente, si procede con ordinanza del Sindaco e il relativo trattamento economico è stabilito dalla disciplina decentrata per la separata area dirigenziale. Agli stessi possono essere attribuite attività gestionali.

5. Il Gabinetto del Sindaco esercita le funzioni di cui all'articolo 90 del T.U.E.L.. Nell'ambito del Gabinetto del Sindaco è costituita apposita Struttura, che assume la denominazione di "Segreteria del Sindaco", la quale coopera all'esercizio delle suddette funzioni. Il Capo della Segreteria e il Segretario particolare sono nominati dal Sindaco e possono essere assunti con contratto a tempo determinato, previa deliberazione della Giunta Capitolina che ne determina il trattamento economico. I collaboratori esterni sono assunti a tempo determinato, con deliberazione della Giunta Capitolina, e ad essi si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui, nel contratto individuale di lavoro, il trattamento economico è parametrato a quello dirigenziale. Possono, altresì, essere stipulate convenzioni a termine per collaborazioni ad alto contenuto di professionalità, per obiettivi determinati.

Articolo 9

(Portavoce del Sindaco)

1. Il Sindaco può essere coadiuvato da un Portavoce, anche esterno all'Amministrazione, con compiti di diretta collaborazione per i rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione.
2. Il Portavoce è nominato dal Sindaco; se esterno all'Amministrazione, ovvero non comandato da altra pubblica amministrazione, è assunto con contratto a tempo determinato, per una durata non superiore a quella del mandato del Sindaco.
3. Al Portavoce è attribuita, se dipendente dell'Amministrazione o di altra pubblica amministrazione, l'indennità di cui all'articolo 7, comma 2, della legge 7 giugno 2000, n. 150 "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle Pubbliche Amministrazioni"; se assunto con contratto a tempo determinato, gli è attribuito un compenso che tiene conto della natura e della complessità delle attività svolte, con riferimento alle funzioni istituzionali esercitate dal Sindaco.

CAPO III

FUNZIONI DI ALTA AMMINISTRAZIONE

Articolo 10

(Segretario Generale)

1. Il Segretario Generale è nominato dal Sindaco nel rispetto delle norme stabilite dalla legge e dallo Statuto.
2. Il Segretario Generale svolge compiti di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti del Sindaco, della Giunta e dell'Assemblea Capitolina. Compete al Segretario Generale assicurare la regolarità dell'azione amministrativa.
3. Il Segretario Generale, in particolare:
 - a) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni dell'Assemblea Capitolina e della Giunta Capitolina e ne cura la verbalizzazione;
 - b) roga tutti i contratti nei quali Roma Capitale è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Amministrazione stessa;

- c) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto, dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.
4. Il Segretario Generale partecipa all'organizzazione del sistema dei controlli interni, ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, secondo quanto stabilito dall'apposito regolamento. In particolare, compete al Segretario Generale il controllo successivo della regolarità amministrativa, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., da attuare nei termini stabiliti dalle discipline regolamentari dell'Ente.
 5. Al fine di assicurare l'effettiva unitarietà della funzione di direzione complessiva dell'Ente e di garantire il buon andamento dell'attività amministrativa, come previsto dallo Statuto, il Sindaco, con propria ordinanza, conferisce, di norma, al Segretario Generale l'incarico di Direttore Generale.
 6. In caso di conferimento delle funzioni di Direttore Generale, il Segretario-Direttore Generale assicura l'unitarietà della funzione di direzione complessiva dell'Ente, sovrintende alla regolazione organizzativa e pianificatoria delle attività, al fine di garantire la costante coniugazione della regolarità con l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.
 7. Il Segretario Generale, ove non sia nominato il Direttore Generale:
 - a) predispone il piano dettagliato degli obiettivi e formula la proposta di piano esecutivo di gestione, sulla scorta dell'istruttoria predisposta dall'unità preposta al controllo della gestione, nell'ambito del ciclo delle funzioni di cui all'articolo 197 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;
 - b) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività gestionale;
 - c) in caso d'inerzia di un direttore apicale nell'adozione di atti dovuti per legge o per regolamento, assegna al medesimo un termine per l'adempimento, spirato inutilmente il quale, assegna la competenza dell'atto ad altro dirigente, informandone il Sindaco;
 - d) sovrintende alle funzioni di controllo strategico.
 8. Il Segretario Generale, sentito il Direttore Generale, ove nominato, risolve i conflitti di competenza tra i dirigenti apicali.
 9. Il Sindaco, su proposta del Segretario Generale e sentita la Giunta Capitolina, nomina fino a un massimo di due Vice Segretari Generali di cui uno, individuato tra i dirigenti di ruolo dell'Amministrazione, con anzianità non inferiore a cinque anni, con funzioni vicarie.
 10. Il Segretariato Generale è articolato, con determinazione del Segretario Generale, in Strutture denominate direzioni, dotate di speciale autonomia e responsabilità in ordine all'esercizio dei compiti di supporto al Segretario Generale per le funzioni di cui ai commi 3 e 4, nonché al comma 7, ricorrendone le condizioni, ovvero ancora, nel caso di cui al comma 6, per le funzioni organizzative e programmatiche, tenuto conto dell'impatto di tali funzioni sul complesso delle Strutture dell'Ente.

Articolo 11

(Direttore Generale)

1. Il Sindaco può nominare, previa deliberazione della Giunta Capitolina che ne stabilisce il trattamento economico, il Direttore Generale, assunto al di fuori della dotazione organica con contratto a tempo determinato. Nell'ordinanza di nomina del Direttore Generale sono disciplinati i rapporti tra questi ed il Segretario Generale, nel rispetto dei loro distinti ed autonomi ruoli.

2. L'incarico, di durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco, può essere revocato dal Sindaco, previa deliberazione della Giunta Capitolina.
3. I requisiti per la nomina a Direttore Generale sono:
 - a) una specifica e comprovata esperienza, in compiti di direzione in amministrazioni pubbliche o in Strutture private di rilevante complessità, non inferiore a cinque anni;
 - b) la cittadinanza italiana;
 - c) il godimento dei diritti civili e politici;
 - d) non ricoprire cariche elettive o di governo a qualsiasi livello istituzionale e non ricoprire cariche di amministratore in Istituzioni, Enti e Società a partecipazione comunale;
 - e) il diploma di laurea magistrale o equivalente titolo del vecchio ordinamento.
4. Il Direttore Generale, secondo le direttive impartite dal Sindaco, provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo di Roma Capitale e sovrintende all'esercizio delle funzioni e alla gestione delle attività dell'Ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. A tale fine, promuove la più efficace collaborazione tra gli uffici e i servizi dell'Amministrazione ed esercita ogni ulteriore funzione di impulso progettuale, verifica e controllo che il Sindaco gli assegna. Il Direttore Generale:
 - a) predispone il piano dettagliato degli obiettivi e formula la proposta di piano esecutivo di gestione, sulla scorta dell'istruttoria predisposta dall'unità preposta al controllo della gestione, nell'ambito del ciclo delle funzioni di cui all'articolo 197 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;
 - b) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività gestionale;
 - c) sovrintende alle funzioni di controllo strategico e di gestione.
5. Rispondono al Direttore Generale, nell'esercizio delle funzioni gestionali loro assegnate, i dirigenti di Roma Capitale, con eccezione di quelli in servizio presso il Gabinetto del Sindaco e presso il Segretariato Generale.
6. Il Direttore Generale assiste alle riunioni della Giunta Capitolina e può proporre al Sindaco l'adozione di deliberazioni da sottoporre all'esame della Giunta stessa.
7. Per l'esercizio delle funzioni specificamente attribuite, il Direttore Generale, con proprio provvedimento dirigenziale e nel limite dei dirigenti assegnati, articola la Direzione Generale in Strutture organizzative sulle quali esercita la diretta sovrintendenza.
8. Il Sindaco, sentito il Direttore Generale, può nominare fino a quattro Vice Direttore Generale, di norma tra i dirigenti di ruolo dell'Amministrazione, con il compito di sovrintendere e coordinare le aree tematiche di cui al successivo art. 15 comma 2.
9. Il Direttore Generale presiede il Comitato di Direzione, che lo supporta nei processi decisionali relativi alle funzioni di natura trasversale, assicurando il coordinamento della gestione operativa e il buon funzionamento dell'Ente. Tale Comitato è istituito dal Sindaco con propria Ordinanza, su proposta del Direttore Generale in merito ai componenti ed alle regole di funzionamento.

Articolo 12

(Vice Direttore Generale)

1. I Vice Direttore Generale, con riferimento all'area tematica di competenza, supportano il Direttore generale nella predisposizione dei piani di settore, al fine di assicurare, nell'ambito della sezione strategica del DUP, la declinazione degli obiettivi del programma di mandato, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della programmazione regionale.

2. Curano la coerenza della sezione operativa del DUP e, a tal fine, in sede di programmazione, definiscono apposite indicazioni, in forma scritta, ai Direttori apicali per le Strutture afferenti il settore di competenza, in funzione del raccordo tra gli obiettivi di programma ed i progetti, le azioni, e gli obiettivi operativi.
3. In coerenza con le funzioni di cui ai precedenti commi 1 e 2, adottano le valutazioni conclusive, espresse con un visto, sui provvedimenti concernenti scelte con impatto su ambiti funzionali ricadenti su più Strutture dello stesso settore.
4. Assicurano altresì, il monitoraggio e controllo sull'attuazione degli obiettivi programmatici, nonché degli obiettivi operativi del DUP e degli obiettivi gestionali del Peg.
5. Supportano le competenti Strutture per le funzioni di controllo strategico e controllo di gestione.
6. Favoriscono il raccordo funzionale fra le Strutture di rango dipartimentale inquadrato nell'area tematica di competenza e, ove necessario per l'attuazione dei programmi, con le altre aree tematiche.
7. Assicurano il presidio delle attività ausiliarie e di supporto, al fine di garantire l'efficienza ed economicità degli uffici di autofunzionamento delle Strutture.

Articolo 13

(Attuazione della programmazione e pianificazione esecutiva)

1. Le funzioni di programmazione strategica e operativa, nonché di pianificazione esecutiva e della *performance* sono attuate ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e nei termini prescritti dalle apposite discipline regolamentari dell'Ente. Nel loro ambito è assicurato l'unitario svolgimento delle attività direzionali, in coerenza con i programmi degli Organi di Governo dell'Ente.
2. In costante adeguamento ai programmi, sono assunti gli atti di organizzazione complessiva dell'Ente, consistenti nella regolazione generale delle funzioni e dei servizi, nonché nell'individuazione degli strumenti e dei moduli operativi mediante i quali svolgere le attività e perseguire gli obiettivi da realizzare, nella garanzia della regolarità dell'azione amministrativa.
3. I Dirigenti apicali assumono le determinazioni di organizzazione delle Strutture di preposizione e le misure di gestione delle risorse umane in stretta correlazione con gli atti e le azioni di cui ai commi 1 e 2.

Articolo 14

(Sistema dei controlli interni)

1. Il sistema dei controlli interni, di cui alla Parte I, titolo VI, Capo III D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è disciplinato, secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, dalle apposite disposizioni regolamentari dell'Ente. Ferme le competenze degli organismi di controllo, revisione e valutazione previsti dalla legge, partecipano all'organizzazione del sistema dei controlli interni, ciascuno in relazione alle proprie competenze, il Segretario Generale, il Direttore Generale, ove nominato, il Ragioniere Generale, i Direttori delle Direzioni Centrali di Area e i Direttori apicali preposti alle Strutture di rango dipartimentale e dei Municipi, nonché le unità di controllo, laddove istituite.
2. Il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale, sovrintende e coordina il sistema dei controlli interni anche per le finalità previste dall'articolo 148 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
3. Degli esiti dei controlli interni si tiene conto in sede di valutazione della *performance*.

CAPO IV
QUADRO ORGANIZZATIVO

Articolo 15
(Macrostruttura)

1. La Macrostruttura di Roma Capitale è organizzata in Strutture di rango dipartimentale che, a loro volta si distinguono in Strutture di linea centrali e territoriali, Strutture di staff e Strutture di supporto agli Organi e all'Amministrazione;
2. Le Strutture di livello centrale assumono, di norma, la denominazione di Dipartimento e, con riferimento alle strutture di linea, sono organizzate in quattro aree tematiche: Territorio, Servizi alla persona, Sviluppo e valorizzazione, Economia e finanza. Sono, altresì, previste Strutture analoghe ai Dipartimenti, altrimenti denominate in ragione della specialità della funzione, ovvero della peculiarità degli obiettivi affidati dal programma amministrativo. I Dipartimenti e/o le Strutture analoghe hanno prevalenti compiti, relativamente alla funzione di competenza, di programmazione, regolamentazione, gestione di servizi e attività non decentrate sul territorio.
3. Le Strutture Territoriali sono costituite dai Municipi, nel numero previsto dallo Statuto di Roma Capitale, cui compete concorrere alla programmazione e regolazione nelle materie loro attribuite e, in particolare l'organizzazione, la gestione, il monitoraggio e il controllo dei servizi erogati alla cittadinanza sul rispettivo territorio.
4. Possono, inoltre, essere previsti Uffici di scopo per la necessità e/o urgenza programmatica di promuovere una particolare area di risultato. Tali Uffici sono costituiti con provvedimento del Sindaco. Nel provvedimento istitutivo sono fissati gli obiettivi/aree di risultato e il termine entro cui devono essere conseguiti.
5. I Dipartimenti e le Strutture analoghe, nonché i Municipi, possono essere articolati in Direzioni e/o in Unità organizzative; in particolari casi possono, altresì, essere previste Unità di scopo. Ove istituite le Direzioni a loro volta, possono prevedere una sub articolazione in unità organizzative, di cui una parte integrante dell'incarico di direzione.
6. Ove la natura delle funzioni lo richieda, con riguardo al Capo V del presente regolamento, la Struttura di livello centrale può essere articolata in Settori anziché in Direzioni o unità organizzative; alla istituzione dei Settori, nei limiti eventualmente stabiliti dal presente Regolamento, provvede il Dirigente apicale di Struttura con proprio provvedimento.
7. Il modello organizzativo di cui ai precedenti commi e la ripartizione delle competenze tra le Strutture apicali sono disposti con deliberazione della Giunta Capitolina, con cui sono fissati il numero e la tipologia delle Strutture in cui l'Ente si articola.

Articolo 16
(Strutture di linea)

1. Le Strutture di linea di livello centrale sono individuate sulla base delle funzioni attribuite dalla legge e delle aree di intervento in cui si esplica l'azione politico-amministrativa di Roma Capitale. Compete a queste Strutture, con riguardo alle funzioni attribuite, l'attività di programmazione e regolamentazione nel rispetto delle apposite condizioni e modalità previste dai precedenti articoli. Alle medesime Strutture compete inoltre, per la rispettiva area funzionale, il supporto alle attività dei Municipi, l'indirizzo e la vigilanza sulle funzioni dei gestori

dei servizi pubblici. Possono, infine, anche svolgere compiti gestionali di diversi gradi di complessità, destinati all'erogazione di prodotti/servizi finali non decentrati sul territorio.

2. Le strutture di linea territoriali costituite dai Municipi, quali organismi di prossimità, con funzione essenziale di organizzazione e gestione delle attività e dei servizi finali erogati alla cittadinanza, nel quadro delle funzioni conferite dal Regolamento sul decentramento amministrativo. Spetta, inoltre, ai Municipi la rilevazione delle istanze e delle esigenze del territorio, anche apportando specifici contributi nella fase di programmazione e regolamentazione di pertinenza delle strutture centrali.

Articolo 17

(Strutture di staff)

1. Le Strutture di staff sono finalizzate all'espletamento di specifiche funzioni trasversali, volte a garantire l'ottimale funzionamento della macrostruttura capitolina, ovvero alla gestione di funzioni specialistiche e/o strategiche per la realizzazione del Programma del Sindaco, nonché un'efficiente gestione e coordinamento dei servizi al cittadino.

Articolo 18

(Strutture di supporto agli organi e all'amministrazione)

1. e delle competenze professionali necessarie. ministrazione sono dotate di un elevato grado di autonomia, hanno compiti di supporto specialistico, di consulenza e di assistenza agli organi istituzionali e gestionali.
2. Le Strutture di supporto agli organi e all'amministrazione sono di ausilio al coerente esercizio delle funzioni dell'Ente, coadiuvando le strutture apicali nelle attività di programmazione generale, innovazione funzionale, gestionale e organizzativa, assicurando il necessario supporto tecnico-specialistico.

Articolo 19

(Istituzioni)

1. Le Istituzioni hanno piena autonomia, a norma di legge, nell'ambito dell'organizzazione amministrativa di Roma Capitale.
2. Le Strutture capitoline deputate allo svolgimento di funzioni correlate o che richiedono integrazione e coordinamento delle proprie attività con i compiti affidati alle Istituzioni, assicurano l'esercizio della funzione di monitoraggio e controllo del rispetto degli indirizzi gestionali; assicurano, altresì, comunicazione e integrazione della programmazione, finalizzata all'ottimale utilizzo delle risorse e all'efficacia dei risultati.
3. Il Sindaco, con ordinanza, può peraltro stabilire che il Presidente e il Direttore dell'Istituzione partecipino al Consiglio di Dipartimento, al solo scopo di assicurare coerenza di indirizzi nelle politiche di settore.

Articolo 20

(Dipartimenti e Strutture analoghe)

1. Il Dipartimento, o Struttura analoga, è il riferimento organizzatorio che si collega alla delega attribuita agli Assessori di riferimento, nonché ad uno o più segmenti del programma

amministrativo. Costituisce, altresì, il modello di aggregazione funzionale e di coordinamento, a cui ricondurre la diretta responsabilità sulla programmazione, sulla gestione e sul coordinamento funzionale interno ed esterno della funzione di competenza.

2. Nell'ambito di ciascun Dipartimento o Struttura analoga è costituito il Consiglio di Dipartimento, cui partecipano i dirigenti allo stesso assegnati, con compiti di analisi, confronto e proposta sulla pianificazione gestionale e operativa, nonché di verifica e coordinamento gestionale sull'andamento attuativo dei programmi. Qualora la tematica trattata lo richieda, al Consiglio di dipartimento può partecipare anche il Vice Direttore Generale dell'Area di riferimento.

Articolo 21

(Direzione)

1. Le Direzioni costituiscono una sub articolazione delle Strutture di rango dipartimentale e dei Municipi, ai sensi del comma 6 dell'articolo 14, e sono istituite in ragione della complessità organizzativa funzionale e/o dell'eterogeneità delle funzioni attribuite.
2. Le Direzioni, ove costituite, rappresentano un livello di aggregazione di ambiti gestionali caratterizzati da ampia autonomia e responsabilità in relazione a una determinata area di risultato e ai collegati obiettivi. L'istituzione delle direzioni è finalizzata a consentire la gestione integrata e l'interconnessione di più linee di attività e programmi, che richiedano un presidio unitario.
3. Le direzioni possono articolarsi in unità organizzative, alle quali fanno capo specifiche linee di attività; in tal caso il presidio dirigenziale di una di dette unità è conferito, di norma, quale parte integrante dell'incarico di direzione.
4. Sono assimilati alle direzioni gli Uffici di cui al comma 5 dell'art. 14.

Articolo 22

(Unità organizzativa)

1. L'unità organizzativa è la Struttura dirigenziale alla quale fa capo una o più linee di attività, univocamente finalizzate ai prodotti/risultati finali; è dotata di autonoma responsabilità gestionale con riferimento alle risorse umane, economiche e finanziarie, in relazione al conseguimento degli obiettivi previsti negli atti di programmazione e pianificazione, nel rispetto degli indirizzi del direttore di Struttura e/o del direttore di direzione, ove costituita.
2. Sono assimilate alle unità organizzative le unità di scopo, istituite con ordinanza del Sindaco, deputate alla realizzazione di interventi di speciale rilevanza, complessità o urgenza, in relazione agli obiettivi di programma. Il provvedimento istitutivo specifica la Struttura nella quale tale unità è incardinata, indica gli obiettivi da raggiungere e il termine entro il quale tali obiettivi devono essere conseguiti.
3. Sono, altresì, assimilati alle unità organizzative gli incarichi di progetto, tesi alla realizzazione di specifici obiettivi collegati a determinate linee di attività. Detti incarichi, contrassegnati da prevalenti apporti di tipo professionale, sono definiti con provvedimento del direttore, acquisito il parere del Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale. Il provvedimento specifica gli obiettivi affidati e il termine entro il quale debbono essere conseguiti i relativi risultati.

4. Per gli incarichi di cui ai commi 2 e 3 è ammessa la proroga, con provvedimento motivato da cui risultino le ragioni della medesima. Qualora la proroga si renda necessaria per il mancato conseguimento degli obiettivi e lo stesso sia imputabile alla responsabilità del dirigente preposto, ricorrono i presupposti per la revoca dell'incarico dirigenziale, ai sensi dell'articolo 39 del presente regolamento.

Articolo 23

(Criteri per l'articolazione interna delle Strutture)

1. Gli uffici capitolini sono organizzati in forme che ne assicurino livelli ottimali di efficacia, efficienza ed economicità, secondo i principi generali indicati al Capo I del presente regolamento.
2. L'assetto organizzativo delle Strutture si conforma all'esigenza di garantire un'equa ripartizione dei pesi gestionali attribuiti alle articolazioni interne delle medesime.
3. L'assetto organizzativo assicura, inoltre, la coerente e omogenea allocazione dei processi di lavoro, delle linee di attività e delle funzioni; garantisce, altresì, la coerente allocazione e l'efficiente utilizzo delle risorse umane, economiche, finanziarie e strumentali rispetto ai risultati/prodotti/prestazioni finali.
4. L'articolazione interna deve, inoltre, garantire la trasparente definizione delle responsabilità dei dirigenti e del personale non dirigente, al fine di assicurare adeguati livelli di qualità delle prestazioni rese e il conseguimento dei risultati oggetto della programmazione gestionale dell'Ente. L'articolazione delle responsabilità è, altresì, diretta alla valorizzazione delle professionalità e delle competenze, anche tramite il coinvolgimento e la partecipazione agli obiettivi di Struttura del complesso delle risorse umane assegnate.

Articolo 24

(Procedure per l'articolazione interna delle Strutture)

1. I Direttori dei Dipartimenti o Struttura analoga e i Direttori dei Municipi, sentito il Consiglio di Dipartimento o di Coordinamento, dispongono l'articolazione organizzativa in servizi ed uffici, nel rispetto dei criteri di cui al precedente articolo 23.
2. I Direttori delle predette Strutture istituiscono altresì, nei limiti dei fabbisogni predeterminati e in coerenza con la specifica disciplina, posizioni organizzative che comportino l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
3. La suddivisione della Struttura di livello dirigenziale in segmenti sottostanti, costituiti in relazione ai servizi erogati, alle attività e ai processi gestiti, assume la denominazione:
 - a) di servizio, se volta alla realizzazione di piani di attività comportanti istruttorie su più procedimenti amministrativi distinti, ma fra loro connessi, che necessitano di integrazione e di coordinamento delle risorse umane dedicate;
 - b) di ufficio, se preposto a processi di lavoro omogenei e regolamentati, ovvero alla gestione dell'istruttoria di un procedimento amministrativo e/o di una fase sub-procedimentale.
4. Prima dell'adozione del provvedimento di articolazione interna delle Strutture, I Direttori dei Dipartimenti o Struttura analoga e i Direttori dei Municipi acquisiscono il visto di assenso del Direttore Generale, se nominato, ovvero del Segretario Generale.
5. Ai fini della organizzazione interna del Gabinetto del Sindaco e del Segretariato Generale resta fermo quanto previsto, rispettivamente, dall'articolo 8, comma 4 e dall'articolo 10, comma 10.

CAPO V

PARTICOLARI STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Articolo 25

(Ufficio Stampa)

1. L'Ufficio Stampa, ai sensi di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 14, è organizzato in settori, con provvedimento del Capo dell'Ufficio Stampa, in coerenza con i principi della legge di disciplina delle attività di informazione e comunicazione delle Pubbliche Amministrazioni e con la particolarità delle funzioni assegnate.
2. L'articolazione interna è caratterizzata da modelli organizzativi peculiari e autonomi, può prevedere unità organizzative e/o settori, per gruppi omogenei di materie, di cui una relativa alle esigenze di informazione dell'Assemblea Capitolina.
3. L'Ufficio Stampa svolge funzioni di gestione dell'informazione delle attività degli organi di indirizzo politico-amministrativo, centrali e decentrati, curando il collegamento con gli organi di informazione a mezzo stampa, radiofonici, televisivi ed *on line*; cura, altresì, la redazione di comunicati riguardanti l'attività dell'amministrazione e del suo vertice istituzionale, la promozione e il lancio dei servizi, l'organizzazione di conferenze, incontri ed eventi stampa, la redazione di una rassegna stampa quotidiana o periodica, anche attraverso strumenti informatici e, infine, il coordinamento e la realizzazione della *newsletter* istituzionale e di altri prodotti editoriali.
4. Il Capo dell'Ufficio Stampa è nominato dal Sindaco e può proporre al medesimo la nomina di due Vice Capo Ufficio Stampa, scelti tra persone che abbiano i requisiti di legge.

Articolo 26

(Avvocatura Capitolina)

1. L'Avvocatura Capitolina, ai sensi di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 14, è articolata in settori, nel limite massimo di 10, per gruppi omogenei di materie; è, inoltre, prevista una apposita unità per la gestione dei procedimenti amministrativi di supporto all'attività legale.
2. All'Avvocatura Capitolina spetta, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa sulla professione forense, la tutela di Roma Capitale in tutte le sedi di giustizia e in sede stragiudiziale. All'Avvocatura spetta, altresì, l'attività di consulenza giuridico-legale in favore dell'Amministrazione.
3. Il Sindaco nomina il Capo dell'Avvocatura, di norma, tra gli avvocati dirigenti cassazionisti interni all'Amministrazione.
4. Il Capo dell'Avvocatura:
 - a. assicura il complessivo buon andamento dell'Avvocatura Capitolina e ne risponde al Sindaco o all'Assessore preposto all'Avvocatura, ove nominato;
 - b. definisce l'articolazione in settori e le materie di competenza, sulla base dell'omogeneità delle stesse e della congrua ripartizione dei pesi e delle responsabilità tra i settori;
 - c. attribuisce gli incarichi di responsabilità dei settori, sulla base di criteri connessi alla qualificazione e all'esperienza professionale; secondo i medesimi criteri assegna gli avvocati ai settori;

- d. affida ai settori le cause e i pareri da trattare, in ragione delle materie di competenza e, sentito il responsabile del settore, in relazione a specifici casi, può incaricare avvocati appartenenti a settori funzionalmente diversi, al fine di garantire l'efficacia dell'azione legale e la congrua ripartizione dei pesi e delle responsabilità;
 - e. può, sentito il responsabile del settore, affidare incarichi professionali ad avvocati del libero foro;
 - f. in caso di gravi ritardi, negligenze o omissioni nella trattazione di cause o pareri assegnati, può avocare a sé o affidare l'incarico ad altro avvocato;
 - g. svolge, altresì, ogni ulteriore funzione attribuita dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ai responsabili apicali delle Strutture.
5. Per le materie di competenza, in relazione agli argomenti trattati, i responsabili dei settori hanno facoltà e, se richiesto, assicurano la partecipazione alle riunioni dei consigli di dipartimento e/o di Struttura analoga.
 6. I responsabili dei settori costituiscono il consiglio dell'Avvocatura, convocato e presieduto dal Capo dell'Avvocatura. Il consiglio dell'Avvocatura assicura la necessaria coerenza di indirizzi, in relazione all'attività consultiva e alla tutela giudiziale ed stragiudiziale dell'Amministrazione.
 7. Gli avvocati assegnati ad un settore curano, per le materie di competenza, la tutela dell'Amministrazione nelle sedi di giustizia e in sede stragiudiziale, nonché l'attività di consulenza giuridico – legale; i pareri sono sottoscritti dall'avvocato che li ha resi e dal responsabile del settore, fatte salve le competenze del Capo dell'Avvocatura.
 8. Gli avvocati, nell'esercizio delle funzioni proprie della professione forense, non sono ordinati gerarchicamente.

Articolo 27

(Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale)

1. L'ordinamento e l'organizzazione del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale, in coerenza e a integrazione di quanto previsto nel precedente Capo IV, sono disciplinati con deliberazione della Giunta Capitolina. La Polizia Locale di Roma Capitale esercita le funzioni di cui alla legge 7 marzo 1986, n. 65 e successive modifiche e integrazioni.
2. Il Sindaco, o l'Assessore preposto, impartisce le direttive, vigila sull'espletamento del servizio e adotta i provvedimenti previsti dalle leggi e dai regolamenti.
3. Il Comandante del Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale è nominato dal Sindaco, al quale riferisce direttamente o per il tramite dell'Assessore preposto, in merito all'impiego tecnico-operativo degli appartenenti al Corpo, anche in relazione all'attuazione delle direttive impartite.

CAPO VI

FUNZIONI DIRIGENZIALI

Articolo 28

(Dirigenti)

1. I rapporti tra i dirigenti e gli organi di governo dell'Amministrazione sono improntati al principio della leale collaborazione.
2. L'accesso alla qualifica, lo stato giuridico, il trattamento economico principale e accessorio, la formazione e l'aggiornamento professionale, la copertura assicurativa dei dirigenti, sono stabiliti a norma dei vigenti contratti collettivi di lavoro nazionali e decentrati, nell'ambito dei principi fissati dalla legge.
3. La qualifica di dirigente è unica. Il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto all'ufficio di livello inferiore; la sovraordinazione implica il potere di direttiva e l'obbligo di conformarsi.
4. I dirigenti si differenziano per l'incarico loro conferito, in relazione al quale è determinata la retribuzione di posizione, attribuita sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta capitolina, su proposta del Direttore Generale, ove nominato, ovvero del Segretario Generale.
5. Il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale definisce il sistema di valutazione per l'attribuzione delle retribuzioni di risultato alla dirigenza, in relazione alla *performance* organizzativa e individuale, tenendo conto dei criteri di riferimento e delle metodologie stabiliti dall'O.I.V..
6. I dirigenti, in relazione al rispettivo ambito di competenza, adottano gli atti di gestione amministrativa, finanziaria, tecnica ed organizzativa, nell'ambito delle risorse attribuite con il Piano esecutivo di gestione. Mediante tali atti di gestione, gli stessi danno attuazione, piena e tempestiva, alle direttive, ai programmi, agli obiettivi, per conseguire i risultati previsti dal medesimo Piano esecutivo di gestione, dal Piano dettagliato degli obiettivi e correlato Piano della *performance*.
7. In relazione ai precedenti commi 5 e 6, i dirigenti sono direttamente responsabili della correttezza amministrativa, della efficienza e dell'efficacia dei risultati della gestione, nonché dell'ottimale utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali. Qualora, in ragione di fatti sopravvenuti e/o di nuove valutazioni dell'interesse pubblico, risultassero non più perseguibili, in tutto o in parte, gli obiettivi programmati e i risultati attesi, i dirigenti apicali, secondo le rispettive competenze, si rapportano ai rispettivi organi di riferimento politico, tenendo informato il Vice Direttore Generale della rispettiva Area tematica e il Direttore Generale, ove nominati, ovvero al Segretario Generale, per l'attivazione dei conseguenti procedimenti di adeguamento, modifica e/o integrazione degli atti di programmazione e pianificazione gestionale e operativa.

Articolo 29

(Vice Direttore Generale)

1. Il Vice Direttore Generale, supporta il Direttore Generale nella programmazione integrata, per l'attuazione delle priorità strategiche che coinvolgono le Strutture dipartimentali nell'area tematica di competenza e il monitoraggio e controllo della loro attuazione.
2. Il Vice Direttore Generale coordina il processo di definizione degli obiettivi operativi al fine di garantire la loro coerenza e sostenibilità rispetto alle priorità strategiche e alle risorse disponibili

3. A ciascuno di essi compete, altresì, il supporto alla programmazione economico finanziaria annuale e pluriennale per l'area tematica di riferimento, nonché la collaborazione con le competenti Strutture preposte al controllo strategico e di gestione.
4. Spetta, inoltre al Vice Direttore Generale la risoluzione di eventuali conflitti di attribuzione tra le strutture incardinate nell'Area di competenza, sulla base delle determinazioni del Segretario Generale, ai sensi del comma 8 dell'art. 10 del presente regolamento.
5. Il Vice Direttore Generale svolge attività di monitoraggio e controllo sullo stato di avanzamento dei progetti, degli obiettivi e delle attività programmati e, in relazione agli esiti, assume atti di impulso e indirizzo necessari al superamento di eventuali criticità e/o ritardi che possano mettere a rischio i risultati attesi, rapportandosi di concerto con il Direttore di struttura ai corrispondenti organi di riferimento politico e al Direttore Generale.
6. Il Vice Direttore Generale segnala al Direttore Generale eventuali gravi e accertati casi di inerzia, per le determinazioni di competenza.
7. Su disposizione del Direttore Generale, i Vice Direttore Generale possono avocare a se atti, provvedimenti o iniziative, in ragione della loro interdisciplinarietà.
8. Al Vice Direttore Generale, nell'ambito dell'area di competenza, spetta, altresì, la verifica sull'efficienza ed economicità dei provvedimenti di articolazione interna delle Strutture.

Articolo 30

(Direttori di Dipartimento o Struttura analoga)

1. Al Direttore di Dipartimento, o Struttura analoga, compete la programmazione e il coordinamento funzionale interno ed esterno. In particolare, al Direttore spetta:
 - a) la diretta collaborazione con gli Organi di Governo e con l'Alta Direzione dell'Ente nella fase di traduzione delle strategie in programmi e progetti, nonché di definizione degli obiettivi di gestione, tenendo informato il Vice Direttore Generale della propria area tematica;
 - b) il raccordo e l'integrazione, tramite forme di costante cooperazione con le Strutture territoriali, delle funzioni gestite dalla Struttura con quelle decentrate, in coerenza con le disposizioni e gli indirizzi in materia di decentramento amministrativo;
 - c) la responsabilità della complessiva attività gestionale e amministrativa della Struttura;
 - d) la responsabilità di attivare i controlli interni di competenza della Struttura e gestire i sistemi di monitoraggio e controllo della gestione, ai fini del rispetto della legalità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa della Struttura, nonché della promozione delle innovazioni gestionali;
 - e) la responsabilità della programmazione economico-finanziaria, con il supporto del Vice Direttore Generale dell'Area di riferimento, nel rispetto dei principi di efficiente ed efficace gestione delle risorse;
 - f) l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle risorse umane, inclusa l'applicazione dei sistemi di valutazione, di concerto con i dirigenti della Struttura, la gestione delle relazioni sindacali che non siano riservate al Dipartimento competente in materia di personale;
 - g) la responsabilità del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., nonché degli interventi di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e delle pari opportunità;

- h) l'obbligo di collaborazione con il Vice Direttore Generale dell'Area di riferimento, in termini di iniziativa e proposta, finalizzata all'integrazione operativa interna ed esterna, in relazione agli obiettivi programmatici interdipartimentali ed interistituzionali;
 - i) il visto sui provvedimenti di competenza dei dirigenti della Struttura, attestante la coerenza con i documenti di programmazione;
 - j) le valutazioni finali, espresse con il visto di approvazione, sui provvedimenti concernenti scelte e decisioni con rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull'impiego delle risorse;
 - k) la traduzione delle direttive dell'organo in indirizzi gestionali per la definizione, il monitoraggio e il controllo dei contratti di servizio, nonché per il monitoraggio e controllo del rispetto degli indirizzi gestionali da parte delle aziende e delle istituzioni funzionalmente collegate;
 - l) l'adozione dell'articolazione interna di cui all'articolo 23 del presente regolamento;
 - m) il conferimento degli incarichi di direzione delle unità organizzative, degli incarichi di progetto e di posizione organizzativa direttamente dipendenti dalla direzione di Struttura, nonché, su proposta del rispettivo direttore, delle altre unità e posizioni organizzative incardinate nelle direzioni, ove costituite;
 - n) l'attribuzione degli obiettivi di gestione ai dirigenti delle unità organizzative e delle unità di scopo, agli incaricati di progetto, agli incaricati di posizione organizzativa e ai funzionari posti alle dirette dipendenze della direzione di Struttura, nonché, di concerto con il rispettivo direttore, ai dirigenti delle altre unità incardinate nelle direzioni, ove costituite;
 - o) la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dirigenti di unità organizzativa o incarichi analoghi, nonché degli incaricati di posizione organizzativa e dei funzionari posti alle dirette dipendenze della direzione di Struttura;
 - p) l'esercizio dei poteri sostitutivi, nei casi di omissione di atti di competenza della Struttura, dovuti ai sensi di legge o regolamento, secondo le modalità stabilite al successivo art. 34, informando il Vice Direttore Generale dell'area e il Direttore Generale, se nominati, ovvero il Segretario Generale.
2. La funzione di direzione apicale di Struttura, in coerenza con quanto previsto al comma 1, comporta il coordinamento e il controllo dell'attività amministrativa complessiva della Struttura ai fini della realizzazione dei piani e dei programmi di competenza. Qualora tali compiti dovessero comportare l'esercizio di attività gestionali, il Direttore della Struttura può assumere anche l'incarico di direzione di specifica unità organizzativa, individuata contestualmente all'incarico di direzione di Struttura nell'ambito del provvedimento di cui all'art. 39, la cui denominazione è definita in relazione ai compiti prevalenti; in tal caso nell'unità organizzativa sono allocate anche le funzioni di coordinamento generale della Struttura.
 3. Il Direttore della Struttura è coadiuvato dal Consiglio di Dipartimento, costituito dai dirigenti assegnati alla Struttura. Alle riunioni possono partecipare, in relazione alle questioni da trattare, i Vice Direttore Generale delle Aree di riferimento e i Direttori delle aziende e delle istituzioni della medesima area funzionale.
 4. Il Consiglio di Dipartimento è convocato dal direttore almeno una volta al mese, o quando ne facciano richiesta l'Assessore competente, il Segretario Generale, il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale dell'area, ove nominati, nonché i dirigenti assegnati alla Struttura.

5. L'avvocato responsabile del settore dell'Avvocatura capitolina e il responsabile di Ragioneria, competenti per materia, hanno il diritto e, se richiesto, il dovere di partecipare alle riunioni del Consiglio di Dipartimento.

Articolo 31

(Direttori di Municipio)

1. Al Direttore del Municipio compete la responsabilità sulla programmazione, organizzazione_ e coordinamento dei servizi e delle attività della Struttura, in coerenza con gli indirizzi degli Organi politici di riferimento e delle indicazioni formulate dalla Direzione Decentramento e nel rispetto della regolamentazione generale disposta dagli Organi di Governo centrali.
2. Al Direttore di Municipio compete, in particolare:
 - a) la gestione e della valorizzazione delle risorse umane, dell'applicazione dei sistemi di valutazione e delle politiche premianti, della gestione delle relazioni sindacali, non espressamente riservate al tavolo centrale, della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, del rispetto dei principi di cui al Capo I del presente regolamento, del rispetto e della tutela della riservatezza nel trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa in materia di *privacy*;
 - b) la programmazione e della gestione economico-finanziaria, del coordinamento, dell'efficiente ed efficace gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - c) la definizione dei piani operativi delle attività di erogazione dei servizi ai cittadini, del coordinamento e indirizzo sull'attuazione degli obiettivi;
 - d) l'attestazione della coerenza dei provvedimenti di competenza della Struttura con i documenti di programmazione, tramite apposizione di apposito visto,
 - e) l'attivazione dei controlli interni di competenza, avvalendosi _e sviluppando gli strumenti di monitoraggio e controllo della gestione con le modalità stabiliti dalle competenti strutture, ai fini del rispetto della legalità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa della Struttura, nonché della promozione delle innovazioni gestionali;
 - f) la definizione delle competenze attribuite alle articolazioni organizzative del Municipio, nei limiti di cui al presente Regolamento, sulla base degli indirizzi dell'organo politico municipale e previa acquisizione del visto di conformità del Direttore Generale;
 - g) lo sviluppo dei sistemi di comunicazione interna ed esterna, dei sistemi di accesso e partecipazione dei cittadini alle attività e ai procedimenti amministrativi;
 - h) il conferimento degli incarichi di direzione di unità organizzativa, degli incarichi di posizione organizzativa e di specifica responsabilità;
 - i) l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti, agli incaricati di posizione organizzativa e ai funzionari, nonché del monitoraggio e del controllo dell'andamento della gestione e dei relativi risultati;
 - j) la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti preposti alle Unità Organizzative o con incarichi analoghi, nonché della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa e dei funzionari, di concerto con il dirigente di riferimento ove presente;
3. Il Direttore di Municipio svolge compiti di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi municipali in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti. Il medesimo esercita i poteri sostitutivi nei confronti dei dirigenti del Municipio, nei casi di omissione di atti di competenza, dovuti ai sensi di legge o regolamento, secondo le modalità stabilite al successivo art. 34, informando il Segretario Generale o il Direttore Generale, se nominato.
4. Al Direttore del Municipio, oltre alle funzioni di cui al comma 2, competono ulteriori responsabilità, anche di carattere gestionale, correlate all'attuazione degli indirizzi dell'Organo

politico concernenti l'erogazione dei servizi ai cittadini, in relazione alle specificità territoriali, ovvero il coordinamento e il controllo dell'attività amministrativa complessiva della Struttura. Tali ulteriori responsabilità, di norma, comportano l'attribuzione al Direttore del Municipio di una unità organizzativa; tale unità include le funzioni di coordinamento generale della Struttura, ed è individuata, contestualmente all'incarico di direzione apicale di Struttura, nell'ambito del provvedimento di cui all'art. 40.

5. Per l'esercizio delle funzioni di cui al presente articolo il Direttore di Municipio è coadiuvato dal Consiglio di Coordinamento composto dai dirigenti del Municipio.

Articolo 32

(Direttori di Direzione)

1. Al Direttore di Direzione compete la diretta responsabilità in ordine al coordinamento attuativo e alla gestione dei piani operativi, nel rispetto dei programmi e dei progetti definiti nel documento unico di programmazione - DUP, nel Piano esecutivo di gestione, nel Piano dettagliato degli obiettivi e nel correlato Piano della *performance*, nonché degli indirizzi generali formulati dal Direttore del Dipartimento o Struttura analoga, ovvero dal Direttore del Municipio. Il dirigente preposto ad una direzione articolata in più unità organizzative è sempre titolare di un incarico unitario di direttore di direzione e di una delle unità organizzative, individuata nell'ambito del provvedimento d'incarico di cui all'art. 40 del presente regolamento.
2. In particolare, al Direttore di Direzione spetta:
 - a) la responsabilità di contribuire, per le funzioni/attività di competenza, alla definizione dei programmi e dei progetti della Struttura, e la definizione dei piani operativi delle attività della direzione;
 - b) la responsabilità diretta sull'attuazione dei progetti e degli obiettivi in capo alla direzione, tramite l'autonoma gestione delle risorse economico-finanziarie, strumentali e umane assegnate, secondo gli indirizzi del direttore della Struttura;
 - c) la proposta al Direttore del Municipio per l'ottimizzazione degli assetti organizzativi, per il conferimento degli incarichi ai dirigenti e di posizione organizzativa ai funzionari assegnati alla direzione, nonché per l'attribuzione degli obiettivi gestionali ai dirigenti assegnati alla direzione;
 - d) l'attribuzione degli obiettivi agli incaricati di posizione organizzativa ai funzionari collocati nelle unità organizzative della Direzione, laddove istituite, sentito il dirigente di riferimento, ovvero posti alle dirette dipendenze della Direzione, nonché, la valutazione dei relativi risultati;
 - e) il conferimento degli incarichi di specifica responsabilità al personale posto alle dirette dipendenze;
 - f) il monitoraggio e controllo dell'andamento della gestione e dei relativi risultati;
 - g) la cura, la valorizzazione delle risorse umane assegnate alla Direzione, nonché la proposta al direttore della Struttura in merito all'applicazione delle politiche premianti.

Articolo 33

(Dirigenti di unità organizzative centrali e municipali)

1. Al dirigente di unità organizzativa spetta la responsabilità:
 - a) di concorrere alle attività di pianificazione operativa e alla definizione degli obiettivi;

- b) del conseguimento degli obiettivi assegnati e della gestione, del monitoraggio e del controllo sulle funzioni/attività di competenza dell'unità organizzativa;
- c) di gestione delle risorse economico-finanziarie, strumentali e umane affidate, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Direttore del Dipartimento o della Direzione, se istituita, ovvero al Direttore del Municipio;
- d) di definire, di concerto con il Direttore della Struttura e/o della Direzione, se istituita, l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'unità organizzativa e i piani di assegnazione del relativo personale;
- e) della proposta al Direttore del Dipartimento e/o della Direzione, se istituita, ovvero al Direttore del Municipio, sull'individuazione degli incarichi di posizione organizzativa, nonché il conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità al personale posto alle dirette dipendenze, sentito il Direttore della Direzione, ove istituita, ovvero il Direttore della Struttura.

Articolo 34

(Poteri sostitutivi nei procedimenti amministrativi di competenza dell'Amministrazione Capitolina)

1. Fermo restando quanto disposto dagli articoli 10, comma 7, lett. c), e 11, comma 5, nonché dagli articoli 30, comma 1, lett. q), e 31, comma 3, del presente Regolamento, il potere sostitutivo, in caso di inerzia, nei procedimenti amministrativi di competenza dell'Amministrazione Capitolina, è attribuito:
 - a) al Direttore Generale, se nominato, ovvero al Vice Segretario Generale con funzioni vicarie nei confronti dei Direttori delle strutture e nei confronti dei Direttori dei Municipi;
 - b) al Vice Direttore Generale, se nominato, nei confronti dei Direttori delle Strutture ricomprese nell'area di competenza;
 - c) al Direttore di Struttura dipartimentale o analoga e municipale, nei confronti dei Direttori delle Direzioni e/o dei Dirigenti delle U.O. in cui la struttura è articolata;
 - d) al Direttore di Direzione, nei confronti dei Dirigenti delle U.O. ove presenti.
2. Il Direttore Generale non esercita il potere sostitutivo direttamente ma tramite un Vice Direttore Generale scelto a seconda della materia oggetto dell'inerzia, ovvero avvalendosi del Direttore di altra Struttura.
3. In casi di particolare urgenza e necessità, quando l'inerzia del Dirigente preposto può comportare nocumento all'Amministrazione, il Direttore Generale, se nominato, ovvero il Vice Segretario Generale con funzioni vicarie può esercitare il potere sostitutivo anche nei confronti dei Direttori di Struttura e dei Dirigenti sub apicali.
4. Chi esercita il potere sostitutivo comunica al Direttore Generale, se nominato, ovvero al Vice Segretario Generale con funzioni vicarie, per il successivo inoltro - entro il 30 gennaio di ogni anno - alla Giunta Capitolina, ai sensi dell'art. 2, comma 9 *quater*, della legge 7 agosto 1990 n. 241 e ss.mm.ii., il riepilogo dei procedimenti, suddivisi per tipologia, riferiti alle Strutture di appartenenza, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai Regolamenti.
5. Della mancata o tardiva emanazione del provvedimento rispetto ai previsti termini si tiene conto in sede di valutazione della performance individuale, oltre che ai fini della responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile dei dirigenti e dei funzionari inadempienti.
6. Il Direttore Generale, se nominato, ovvero il Vice Segretario Generale con funzioni vicarie, segnala all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), i casi di mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi ovvero di mancato esercizio del potere

sostitutivo, ai fini della valutazione della performance individuale dei Dirigenti di cui al precedente comma 1, lettere a), b), c) e d).

7. Nella comunicazione di avvio del procedimento, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., secondo le modalità e i contenuti previsti dall'articolo 8 della medesima legge, è indicato anche il soggetto titolare del potere sostitutivo, al quale rivolgersi decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento.

Articolo 35

(Poteri sostitutivi in materia di contenzioso)

1. In occasione di procedure di promovimento del giudizio, di conciliazioni o di transazioni previste dagli articoli 2, 4 e 5 del "Regolamento per l'esercizio dell'azione di promozione del giudizio, resistenza alle liti, conciliazione e transazione", in caso di impedimento o inerzia del dirigente sub apicale, il procedimento viene promosso dal direttore apicale.
2. Nel caso in cui l'impedimento o l'inerzia riguardi il direttore apicale, il procedimento viene promosso dal Direttore Generale, se nominato, ovvero dal Segretario Generale.
3. Nel caso in cui si verifichi una discordante valutazione tra il dirigente sub apicale e l'Avvocatura capitolina, in merito alle iniziative da assumere per il promovimento del giudizio, la conciliazione o la transazione, l'iniziativa è assunta dal dirigente apicale il quale, ove concordi con il parere dell'Avvocatura capitolina, promuove il procedimento. Nel caso in cui permanga una discordante valutazione tra il dirigente apicale e l'Avvocatura capitolina, l'iniziativa è assunta dal Direttore Generale, se nominato, ovvero dal Segretario Generale.
4. Nel caso in cui l'impedimento o l'inerzia riguardi gli avvocati di settore, competenti ad esprimere i pareri previsti dall'articolo 2, comma 3, dall'articolo 5, comma 3, del "Regolamento per l'esercizio dell'azione di promozione del giudizio, resistenza alle liti, conciliazione e transazione", il relativo parere viene reso dal Capo dell'Avvocatura. Nel caso in cui l'impedimento o l'inerzia riguardi la fattispecie prevista dall'articolo 3, comma 4, del citato regolamento l'azione di resistenza nei giudizi in cui l'Amministrazione è convenuta è promossa dal Capo dell'Avvocatura.

Articolo 36

(Conferenza dei dirigenti)

1. La Conferenza dei dirigenti è costituita dai Direttori dei Dipartimenti e delle Strutture analoghe e dai Direttori dei Municipi. La Conferenza è presieduta dal Direttore Generale, se nominato, ovvero dal Segretario Generale. L'ordine del giorno è stabilito dal presidente della conferenza secondo le direttive del Sindaco. Il Direttore Generale e i Vice Direttore Generale, se nominati, il Segretario Generale e i Vice Segretari Generali sono componenti di diritto della Conferenza. Alle riunioni è invitato di diritto il Capo di Gabinetto. La Conferenza dei dirigenti assicura il costante confronto sullo stato della gestione e sull'evoluzione delle discipline di settore, con particolare riferimento alle materie della formazione dei dirigenti e del personale e dell'innovazione normativa e tecnologica.

CAPO VII**INCARICHI A TEMPO DETERMINATO****Articolo 37***(Dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato)*

1. La Giunta Capitolina autorizza, con propria deliberazione motivata, l'assunzione di Dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, quando ne ravvisi la necessità in relazione a speciali funzioni da assolvere e/o in relazione a specifici fabbisogni di carattere dotazionale o extradotazionale.
2. Gli incarichi a contratto sono conferiti nell'ambito della dotazione organica, se finalizzati alla copertura di posizioni Strutturali della Direzione Generale, dei Dipartimenti o Strutture analoghe, dei Municipi, delle Direzioni e delle Unità Organizzative o Strutture analoghe, nel limite massimo del 7% della dotazione organica della qualifica dirigenziale Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
3. Gli incarichi a contratto possono, altresì, essere conferiti al di fuori della dotazione organica, per far fronte alla copertura di specifiche e peculiari funzioni di supporto agli organi di direzione politica, ovvero esigenze programmatiche, anche di periodo, in relazione ad obiettivi strategici del programma amministrativo, in misura complessivamente non superiore al 3% del totale della dotazione organica della dirigenza.
4. Il conferimento degli incarichi a termine avviene, con esplicita motivazione, nei confronti di soggetti in possesso di comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione. A tal fine, è richiesto il requisito di esperienza dimostrato dall'aver svolto ruoli dirigenziali, per almeno un quinquennio, in organismi ed Enti Pubblici o Privati, ovvero in aziende pubbliche o private, oppure dall'essere in possesso di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate, per almeno un quinquennio, anche presso l'Amministrazione Capitolina, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza o, ancora, dalla provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.
5. Il trattamento economico dei Dirigenti a contratto, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli Enti Locali, ai sensi del comma 3 dell'art. 110 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (T.U.E.L.), approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., è definito come segue:
 - a) per gli incarichi dotazionali, destinati alla copertura delle posizioni dirigenziali afferenti alla macrostruttura capitolina, si applica la medesima disciplina prevista per i Dirigenti a tempo indeterminato;
 - b) per gli incarichi extradotazionali, la Giunta Capitolina individua, nell'ambito del provvedimento che dispone l'instaurazione del rapporto di lavoro, la fascia di posizione tra quelle previste dalla vigente disciplina decentrata; la retribuzione di risultato è determinata in misura equivalente a quella massima prevista, dalla medesima disciplina decentrata, per i dirigenti dotazionali, fermo restando il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale stabilito dall'apposita disciplina di Ente.

6. Resta ferma la facoltà di prevedere, con deliberazione motivata della Giunta Capitolina, la corresponsione di un'indennità aggiuntiva *ad personam*, ai sensi del comma 3 dell'art. 110 del T.U.E.L., commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale e tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.
7. La durata dei contratti di cui al presente articolo non può eccedere quella del mandato del Sindaco.

Articolo 38

(Personale di alta specializzazione)

1. La Giunta Capitolina autorizza, con propria deliberazione motivata, l'assunzione di dipendenti di alta specializzazione con contratto a tempo determinato, quando ne ravvisi la necessità in relazione a speciali funzioni da assolvere o alla carenza di profili professionali di adeguata specifica esperienza o competenza negli organici dell'Amministrazione, fermi restando i limiti quantitativi, i requisiti e le incompatibilità previsti dalla legge, nonché quanto disposto dall'articolo 37, comma 2, secondo periodo.
2. Il trattamento economico è equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, eventualmente integrato, con provvedimento motivato dalla Giunta Capitolina, da una indennità *ad personam* commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.
3. L'indennità è comprensiva delle parti variabili della retribuzione ed è collegata, per una quota predeterminata, ai risultati del lavoro prestato.
4. La durata dei contratti di cui al presente articolo non può eccedere quella del mandato del Sindaco.

Articolo 39

(Incarichi esterni di lavoro autonomo)

1. L'Amministrazione può conferire, nel rispetto delle norme si legge, incarichi esterni di lavoro autonomo, per realizzare specifiche attività o per perseguire obiettivi determinati, quando non possa farvi fronte con il personale in servizio. I criteri per l'individuazione dei soggetti da incaricare e per la stipulazione dei relativi contratti sono disciplinati da apposito regolamento.

CAPO VIII
INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 40

(Conferimento degli incarichi dirigenziali)

1. Gli incarichi di funzioni dirigenziali sono conferiti nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza stabiliti dalla vigente normativa, nonché di pari opportunità di cui all'art. 2. A tal fine, l'Amministrazione rende conoscibili, mediante pubblicazione sul sito istituzionale, le posizioni disponibili nella macrostruttura, acquisendo le eventuali disponibilità dei Dirigenti interessati. Ove l'Amministrazione, nell'ambito delle esigenze assunzionali dell'area dirigenziale, intenda avvalersi dell'opportunità di valutare il ricorso a incarichi a contratto ai sensi dell'articolo 37, provvede a darvi pubblicità secondo le modalità di cui al precedente periodo, con riferimento alle suddette disponibilità dotazionali.
2. Gli incarichi di Vice Direttore Generale, di direttore di Dipartimento o Struttura analoga e di direttore di Direzione, inclusa l'unità organizzativa che ne costituisce parte integrante ove presente, sono conferiti e revocati dal Sindaco, su proposta dell'Assessore alle Politiche delle risorse umane, sentiti rispettivamente il Direttore Generale e gli Assessori competenti per materia. Sono, altresì, conferiti e revocati dal Sindaco, su proposta dell'Assessore alle Politiche delle risorse umane, sentito il Presidente del Municipio, gli incarichi di direttore di Municipio e di direttore delle relative Direzioni, inclusa l'unità organizzativa che ne costituisce parte integrante, ove presente.
3. Sono, altresì, conferiti e revocati dal Sindaco, su proposta dell'organo politico competente, gli incarichi di direzione *ad interim* e di direzione delle posizioni istituite con provvedimento del Sindaco.
4. Il Sindaco, in ragione della specificità e della complessità delle funzioni della Ragioneria Generale, nomina tra i Dirigenti assegnati alla Struttura, su proposta del Ragioniere Generale, i Vice Ragionieri Generali, ad uno dei quali attribuisce le funzioni vicarie.
5. Il Sindaco, con propria ordinanza, assegna i dirigenti subapicali alle singole Strutture dell'Amministrazione.
6. I Direttori dei Dipartimenti o Strutture analoghe e i Direttori dei Municipi, a seguito dell'assegnazione dei dirigenti, conferiscono e revocano gli incarichi di direzione delle unità organizzative, nonché gli incarichi di progetto. Il conferimento avviene, di norma, dalla data di assegnazione alla Struttura, sulla base dei criteri di cui al successivo comma 7.
7. Gli incarichi dirigenziali, apicali e subapicali, sono conferiti a tempo determinato, di norma per una durata corrispondente a quella della programmazione pluriennale dell'Ente, ovvero, non inferiore a tre anni, ad esclusione degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 110 del D.Lgs 267 2000 e ss.mm.ii, comunque per un tempo non eccedente il termine del mandato del Sindaco. La durata dell'incarico è fissata tenendo conto della complessità della posizione da ricoprire e della specificità degli obiettivi programmatici afferenti alla posizione medesima. La durata minima dell'incarico può essere derogata nel caso di conferimento a dirigenti la cui data di collocamento a riposo sia prevista nel termine inferiore ad anni tre, purché la durata dell'incarico da conferire non sia inferiore ad anni due. Alla scadenza dell'incarico, in assenza di diverso provvedimento, i dirigenti restano nella posizione affidata fino al conferimento del nuovo incarico.
8. Il provvedimento di conferimento è motivato, sulla base delle risultanze curriculari acquisite dalla Struttura preposta alle risorse umane, secondo i seguenti criteri:

- a) attitudini alla direzione, al coordinamento del lavoro e alla valorizzazione dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, alla gestione delle risorse finanziarie e professionali assegnate;
- b) precedenti esperienze professionali, che evidenzino la concreta idoneità ad esercitare le funzioni connesse all'incarico da ricoprire;
- c) risultati conseguiti in precedenti incarichi di direzione, ovvero nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione Capitolina o di altre Pubbliche Amministrazioni;
- d) specificità delle competenze organizzative possedute;
- e) qualificazione culturale e studi compiuti, valorizzando quelli in materia di integrità ed etica pubblica.

Nel conferimento degli incarichi l'Amministrazione favorisce, altresì, l'acquisizione da parte dei Dirigenti di esperienze in diversi ambiti funzionali, tali da valorizzarne la professionalità.

9. Gli incarichi di direzione apicale, di regola, non possono essere conferiti a dirigenti che abbiano maturato meno di tre anni di effettivo esercizio di funzioni dirigenziali.
10. Le posizioni dirigenziali vacanti o temporaneamente scoperte per assenza del titolare sono transitoriamente coperte, di norma, mediante l'attribuzione di incarichi *ad interim*, adeguatamente motivati sul piano dell'opportunità organizzativa e gestionale, per un periodo di tempo definito, di regola non superiore a sei mesi. Gli incarichi *ad interim* di Unità Organizzativa sono, di norma, attribuiti a dirigenti già titolari di incarico di pari livello. Al medesimo dirigente può essere attribuito un solo incarico *ad interim*, salvo casi specificamente motivati.
11. Quando non sia possibile od opportuno, in ragione della peculiarità della funzione, procedere ai sensi del comma 10, le posizioni vacanti o temporaneamente scoperte sono coperte dal Direttore di Direzione per le posizioni in cui la stessa si articola; per le altre posizioni, le relative funzioni dirigenziali sono svolte dal Direttore della Struttura. Tali responsabilità aggiuntive, ai fini dell'efficace assolvimento delle funzioni, salvo casi eccezionali e motivati, non possono essere superiori a due.
12. In caso di assenza o impedimento del Direttore della Struttura le relative funzioni sono esercitate dal Dirigente più alto in grado o a parità dal dirigente con maggiore anzianità di servizio nella Struttura.

Articolo 41

(Interpello aperto)

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali, la Struttura preposta alle risorse umane pubblica, in una pagina dedicata inserita nell'area riservata ai dipendenti all'interno del sito istituzionale di Roma Capitale, l'elenco degli incarichi dirigenziali vacanti, indicando la Struttura di riferimento, la denominazione, la fascia retributiva di posizione e ne cura il costante aggiornamento. Sono considerati vacanti, ai soli fini dell'inserimento nell'elenco, anche gli incarichi conferiti ad interim e gli incarichi il cui titolare sarà posto in quiescenza entro trenta giorni. Ogni Dirigente capitolino in servizio può comunicare la propria disponibilità al conferimento di uno degli incarichi vacanti, fino ad un massimo di tre opzioni di scelta, ferme restando le preclusioni derivanti dalle esigenze di rotazione connesse all'applicazione del P.T.P.C.T. ovvero alle cause di incompatibilità ed inconferibilità.
2. La dichiarazione di disponibilità dovrà essere redatta in forma scritta, firmata ed inviata alla Struttura preposta alle risorse umane esclusivamente per il tramite della casella di posta elettronica istituzionale del Dirigente all'indirizzo di posta elettronica riservato al servizio. Alla dichiarazione di disponibilità il Dirigente dovrà allegare, a pena di irricevibilità dell'istanza:

- a) curriculum vitae redatto in formato europeo;
 - b) dichiarazione sostitutiva di atto notorio relativa all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
 - c) copia del documento di identità in corso di validità.
3. Le dichiarazioni di disponibilità hanno validità tre mesi dal giorno dell'invio tramite email. Qualora entro tale termine l'Amministrazione Capitolina non abbia provveduto ad assegnare l'incarico oggetto della dichiarazione, il Dirigente che intenda confermare la propria disponibilità deve provvedere ad un nuovo invio nei modi di cui al comma 2 prima della scadenza trimestrale. Eventuali revoche delle dichiarazioni presentate devono essere inoltrate con le medesime formalità di cui al precedente comma 2 allegando copia del documento di riconoscimento.
- Le dichiarazioni di disponibilità valide al momento del conferimento dell'incarico non daranno luogo ad una procedura concorsuale né alla formazione di graduatorie, in quanto la nomina, a seguito delle valutazioni eseguite, resta prerogativa esclusiva del Sindaco, come previsto dal D.Lgs. 267/2000, dallo Statuto di Roma Capitale e dal presente Regolamento;
- 4. Per consentire l'utile inoltro delle istanze dirigenziali, l'Amministrazione non potrà provvedere al conferimento dell'incarico prima del decimo giorno di pubblicazione della posizione dirigenziale vacante nella pagina web dedicata. L'aggiornamento dell'elenco delle posizioni dirigenziali vacanti di cui al co. 1, in presenza di nuove posizioni disponibili, sarà oggetto di specifico avviso nella pagina iniziale del portale dipendenti di Roma Capitale.
 - 5. In casi di particolare rilevanza e/o urgenza, quando la procedura di interpello aperto non possa essere utilmente esperita, il Sindaco provvede direttamente al conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 38, motivando nel provvedimento anche le ragioni della scelta procedurale.
 - 6. Resta ferma la facoltà per il Sindaco di avvalersi, per il conferimento di incarichi dirigenziali, degli istituti del comando e del contratto a tempo determinato previsti dalla legge.

Articolo 42

(Rotazione del personale dirigente e criteri per la revoca degli incarichi dirigenziali)

- 1. A integrazione dei criteri di conferimento degli incarichi di cui all'art. 40, l'Amministrazione assicura altresì la rotazione del personale dirigente. Tale misura si applica, di norma, nelle aree a rischio previamente individuate dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) alla scadenza fissata ai sensi dell'art. 40, comma 7, ovvero al termine fissato nel PTPC se diverso. Gli incarichi dirigenziali protrattisi, per qualsiasi ragione, per un periodo superiore a quello previsto per le suddette aree a rischio, sono necessariamente soggetti alla rotazione.
- 2. Gli incarichi dirigenziali possono cessare anticipatamente rispetto al termine stabilito qualora l'Amministrazione disponga avvicendamenti del personale dirigente in ragione di specifiche esigenze funzionali ed amministrative, volte ad assicurare, complessivamente, l'adeguata copertura delle posizioni dirigenziali istituite nell'ambito delle Strutture e la continuità dell'azione amministrativa, ovvero a seguito di processi di riorganizzazione della macrostruttura capitolina.
- 3. Ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare, gli incarichi dirigenziali sono inoltre revocabili prima del termine quando il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, correlati all'incarico in essere, sia inferiore al 60% o ricorrano i seguenti presupposti:
 - a) grave o reiterata inosservanza delle direttive del Sindaco, dell'Assessore o del Presidente del Municipio, ovvero degli Organi di Alta Direzione e, per i dirigenti non collocati in posizione apicale, delle disposizioni del dirigente sovraordinato;
 - b) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione;

- c) grave o reiterata violazione dei doveri di leale collaborazione nei confronti dell'Amministrazione e dei doveri deontologici nei confronti dei cittadini, quali previsti dal codice di comportamento;
 - d) inosservanza delle norme in materia di vigilanza sul personale, ai fini dell'ottimizzazione del lavoro pubblico, in relazione al mancato rispetto degli *standard* quantitativi e qualitativi delle prestazioni, ovvero in materia di efficienza e di trasparenza dell'azione amministrativa.
4. In tali casi, la revoca è disposta con provvedimento motivato, a seguito di procedimento di contestazione in forma scritta e di confronto in contraddittorio, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dai contratti.
 5. Durante la fase del procedimento di contestazione e di confronto in contraddittorio, preliminare all'emanazione del provvedimento motivato di revoca dell'incarico, il dirigente può essere sospeso dall'incarico stesso, con diritto alla conservazione della retribuzione di posizione. La durata della sospensione non può, in ogni caso, eccedere il termine di sessanta giorni.
 6. L'incarico dirigenziale, infine, può essere revocato su richiesta motivata del dirigente.

CAPO IX

PERSONALE NON DIRIGENTE

Articolo 43

(Determinazione della dotazione organica - Programmazione dei fabbisogni e piani assunzionali)

1. La Giunta Capitolina adotta, su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, la programmazione triennale dei fabbisogni professionali necessari alla gestione delle esigenze funzionali, all'attuazione delle priorità programmatiche e all'erogazione dei servizi e delle prestazioni da assicurare ai cittadini. La Giunta adotta, inoltre, i correlati Piani assunzionali e relativi periodici aggiornamenti.
2. Sempre su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, la Giunta approva, altresì, la dotazione organica dell'Ente, nell'ambito della quale sono fissate le consistenze di personale, distinte nei diversi profili di competenze, necessarie all'espletamento dei compiti istituzionali di cui al comma 1, e i successivi aggiornamenti.
3. L'attuazione dei piani assunzionali, secondo le modalità previste dalla dotazione organica, ovvero il reperimento del personale, avviene, di norma, tramite procedure di selezione pubblica. L'acquisizione del personale può, inoltre avvenire, tramite procedimenti di mobilità esterna o, temporaneamente, con il ricorso all'istituto del comando da altra Amministrazione pubblica; ovvero con altre modalità consentite dalla legge.

Articolo 44

(Principi generali in materia di impiego delle risorse umane)

1. L'Amministrazione Capitolina promuove e applica nella gestione delle risorse umane i principi di pari opportunità e non discriminazione; pertanto l'assegnazione e l'impiego del personale non sono condizionati dallo stato di salute, dal sesso, dalle convinzioni religiose, politiche, sindacali, o altro elemento connesso alle caratteristiche personali diverse dalle professionalità richieste e disciplinate per i ruoli da ricoprire.

2. Nelle scelte per l'assegnazione del personale, l'Amministrazione tiene conto, ove le condizioni organizzativo - funzionali e le esigenze correlate ai fabbisogni lo consentano, dei principi di armonizzazione dei tempi e delle modalità della vita urbana, di cui all'art. 13 dello Statuto di Roma Capitale, ovvero della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo alla tutela della famiglia in presenza di figli minori.
3. Al personale con disabilità, o che presta assistenza a un congiunto disabile, in fase di assegnazione è data la facoltà di optare, con priorità rispetto ad altri, per la sede di lavoro che comporti la minore distanza dalla propria dimora o da quella del congiunto assistito, secondo le specifiche disposizioni di legge. Nei casi di handicap grave, il trasferimento è possibile solo con il consenso dell'interessato.
4. Ai dipendenti che ricoprono il ruolo di rappresentante sindacale o di componenti della R.S.U. sono garantite le prerogative e le tutele previste dalla legge e dai contratti collettivi. Fermo restando l'obbligo di informazione, l'assegnazione di detti dipendenti è disposta tenendo conto delle previste garanzie, salvo che non ricorrano preminenti e indifferibili esigenze di salvaguardia della funzionalità dei servizi, ovvero di tutela del prestigio e dell'immagine dell'Amministrazione.
5. Il personale è assegnato alle Strutture tenendo conto della coerenza tra il profilo professionale di appartenenza e le prestazioni da assicurare, nel rispetto del principio di esigibilità delle mansioni ascrivibili alla medesima categoria.
6. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 5, il personale ascritto ai profili qualificati "infungibili" in quanto preposto a peculiari compiti (funzioni di polizia locale, servizi educativi – scolastici e sociali, nonché altri indicati da specifiche disposizioni normative), non può essere distolto dai compiti propri del profilo rivestito. Tale personale, pertanto, non può essere assegnato a Strutture che non siano preposte alle funzioni istituzionali richiedenti l'espletamento dei compiti propri dei suddetti profili, fatti salvi i casi di inidoneità temporanea allo svolgimento dei compiti medesimi. L'inidoneità permanente comporta il riallineamento di detto personale in altro profilo professionale, secondo quanto previsto dal regolamento sulla "mobilità orizzontale/professionale".
7. Il personale è assegnato alle Strutture sulla base delle priorità dettate dal livello di scostamento tra dotazioni standard e dotazioni di fatto, coerentemente ai criteri utilizzati per la determinazione dei fabbisogni e in conformità ai principi di cui al precedente art. 43. A tal fine, l'Amministrazione si avvale di appositi strumenti, metodologie e indicatori per la misurazione dei costi del personale e per la rilevazione delle competenze professionali necessarie.
8. L'Amministrazione promuove misure di semplificazione, automazione delle procedure e innovazione dei processi, in particolari ambiti organizzativi e funzionali, per consentire la razionalizzazione e ottimizzazione dei fabbisogni delle risorse umane e la valorizzazione delle competenze professionali.

Articolo 45

(Assegnazione del personale agli Uffici di diretta collaborazione con gli Organi politici e di Alta Direzione)

1. Alle dirette dipendenze degli Organi politici e di Alta Direzione è, di norma, assegnato personale appartenente al profilo professionale amministrativo. La relativa richiesta di assegnazione dei dipendenti di ruolo per le esigenze di detti uffici è avanzata dai medesimi Organi.
2. Le richieste sono istruite dal Dipartimento preposto alle risorse umane, tenendo conto delle condizioni operative delle Strutture e dell'impatto sulla loro funzionalità derivante dalla contrazione temporanea dell'organico in servizio.

3. Il dipendente che non abbia conseguito una esperienza almeno biennale nei ruoli dell'Amministrazione, di norma, non può essere assegnato agli uffici posti alle dirette dipendenze degli Organi politici, al fine di assicurare al dipendente medesimo un congruo periodo formativo, tramite la maturazione di adeguata esperienza professionale e conoscenza delle funzioni dell'Ente.
4. L'assegnazione del personale al Gabinetto del Sindaco, al Segretariato Generale e, ove prevista, alla Direzione Generale, è disposta d'intesa, con i rispettivi Responsabili.

Articolo 46

(Criteri generali per la mobilità interna del personale non dirigente)

1. I processi di mobilità interna, salvo esigenze indifferibili, sono programmati con una ciclicità che consenta di prevenire o contenere disfunzioni, oneri gestionali e gravi impatti sulla valutazione periodica del personale.
2. Il processo di mobilità interna costituisce una misura finalizzata:
 - a) all'arricchimento professionale, in quanto favorisce la trasmissione delle conoscenze, l'ampliamento delle esperienze professionali, promuovendo la crescita delle competenze e la valorizzazione delle risorse umane;
 - b) all'efficiente organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - c) a prevenire il verificarsi di condizioni che possano mettere a rischio la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa.
3. Ai fini di cui al precedente comma 2, i Direttori dei Dipartimenti o Strutture analoghe e i Direttori dei Municipi adottano le misure organizzative e gestionali per la pianificazione e attuazione della periodica mobilità del personale all'interno della Struttura, al fine di:
 - a) prevenire il depauperamento delle professionalità presenti e valorizzare le risorse assegnate;
 - b) garantire il buon andamento e l'efficienza della gestione amministrativa;
 - c) prevenire il verificarsi di posizioni di privilegio, dovute alla prolungata permanenza del dipendente nei medesimi processi/procedimenti di lavoro.
4. I processi di mobilità sono attivati dall'Amministrazione, ovvero su istanza del dipendente. In entrambi i casi l'Amministrazione tiene conto dei fabbisogni e delle esigenze prioritarie, secondo i criteri di cui al precedente art. 41, comma 7, nonché delle professionalità necessarie nel rispetto delle particolari condizioni personali e familiari tutelate dalla legge.
5. Dei criteri informativi sulla mobilità interna è resa informazione alle rappresentanze sindacali.
6. La rotazione del personale, quale misura necessaria per la prevenzione della corruzione, di norma, avviene all'interno della Struttura di appartenenza del personale interessato, ovvero, nell'impossibilità oggettiva di avvicendamenti interni, con processi di mobilità verso altre Strutture. A tal fine, ciascun Direttore apicale è responsabile, nel rispetto delle procedure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione, della predisposizione e attuazione del piano di rotazione del personale all'interno della Struttura diretta, nonché della individuazione del personale da assegnare ad altra Struttura, dandone comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e al Dipartimento preposto alle risorse umane.
7. Il piano di rotazione coniuga le primarie esigenze di prevenzione dei rischi di corruzione e di continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. La rotazione è disposta, laddove necessario, con scansioni temporali differenziate. Il dipendente soggetto a rotazione, per il quale

sia previsto il collocamento a riposo in un arco temporale di 12 mesi dalla data di attuazione del piano di rotazione, può essere esonerato dalla rotazione medesima, salvo che il Piano (PTPC) di Roma Capitale non preveda diversamente.

8. Ferme restando le specifiche disposizioni dettate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, la rotazione può essere disposta, dandone atto nelle motivazioni del relativo provvedimento, anche nei seguenti casi:
 - a) per il personale che pur non avendo maturato il limite temporale di permanenza nel medesimo procedimento a rischio, individuato nel Piano (PTPC), qualora insorgano condizioni di incompatibilità del dipendente medesimo rispetto al contesto operativo e ambientale, da cui possano conseguire rischi concreti, tale ipotesi si applica anche al personale di categoria B;
 - b) per il personale che non abbia maturato il limite temporale di permanenza nel medesimo procedimento a rischio, quale individuato nel piano (PTPC), quando, le modalità di esercizio della prestazione lavorativa possano favorire il coinvolgimento in fenomeni di corruzione, oppure, fatti e vicende personali possano mettere a rischio l'immagine e il prestigio dell'Amministrazione,
9. Al personale coinvolto nella rotazione è assicurato un adeguato supporto formativo e di accompagnamento, nei limiti delle risorse disponibili, anche facendo ricorso alle professionalità interne all'Amministrazione.
10. Il rispetto delle disposizioni di cui al presente Capo concorrono alla valutazione della *performance* del personale dirigente e non dirigente.