

Allegato A alla Deliberazione della G.C. N.11 DEL19/02/2018

“BOZZA”

**REGOLAMENTO DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ' PER SPECIFICHE  
RESPONSABILITÀ**

\*\*\*

**Articolo 1 - Applicabilità dell'art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999**

1. L'art.17, 2°comma - lettera f) del CCNL del 1.4.1999, modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

2. Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità: lo svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività, e, come tale, non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

Si eroga la suddetta indennità nelle misure e secondo i criteri sottoelencati:

- al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative), di categoria B e C:

a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale o dalla attribuzione di responsabilità per una pluralità di procedimenti complessi con rilevanza esterna;

b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

## **Articolo 2 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 01.04.1999, come modificato ed integrato dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004.
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

## **Articolo 3 – Compensi per le posizioni di responsabilità**

1. I beneficiari dei compensi di cui al comma 1 sono formalmente incaricati ogni anno dai singoli responsabili di settore, per il personale di rispettiva assegnazione. L'elenco di tali beneficiari è comunicato alla rappresentanza sindacale unitaria e territoriale in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del Fondo risorse decentrate.
2. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti tra un minimo ed un massimo, come segue:
  - categoria B da € 200,00 ad € 500,00;
  - categoria C da € 700,00 ad € 1.000,00;
  - categoria D da € 1.100,00 ad € 1.400,00.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si procederà alla pesatura come indicato nell'allegato prospetto.

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati, come da provvedimento di cui all'articolo 4, comma 2.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

## **Articolo 4 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità**

1. Il Responsabile del Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie D, C e B.

2. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni cui si ricollegano le specifiche responsabilità, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, nonché la pesatura delle specifiche responsabilità, come da prospetto che segue.

3. Solo per l'annualità 2018 il provvedimento di cui ai commi 1 e 2 sarà adottato dal Segretario Comunale.

#### **Articolo 5 - Criteri generali per la corresponsione dell'indennità**

1. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio di ogni anno.

2. Si precisa, altresì, che le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

#### **Articolo 6 - Divieto di cumulo**

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

#### **Articolo 7 - Dipendenti a tempo parziale**

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

## PROSPETTO PER LA PESATURA DELL'INDENNITÀ PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

35	punti	appartenenza alla categoria
35	punti	complessità' degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30	punti	livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA max 35 PUNTI
35	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
25	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

Punti	COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ' – 35 PUNTI
Sino a 35	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Ugualmente in presenza di un numero di personale ridotto è da valutarsi la pluralità di incarichi attribuiti di pari complessità.
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza delle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Il singolo Responsabile di Area provvede alla pesatura all'atto di conferimento dell'incarico, fissando il valore economico spettante.

Tutti gli incarichi decadono al 31.12.

Nel mese di gennaio il Responsabile dell'Area provvede, a valutare il beneficiario, anche ai fini di una riconferma dell'incarico, verificando l'effettivo svolgimento degli incarichi assegnati e del grado di autonomia nel portarli a termine.

Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:

il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C (punti 30).

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 30.

Il suo livello di autonomia è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 20-

Totale punteggio: 80.

Indennità spettante: € 1.000,00 : 100 x 80 = 800,00