



# **Sistema per l'attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità al personale provinciale**

## **Sommario**

- Articolo 1 – Finalità
- Articolo 2 – Applicabilità dell'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018
- Articolo 3 – Applicabilità dell'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018
- Articolo 4 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità
- Articolo 5 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018
- Articolo 6 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018
- Articolo 7 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità
- Articolo 8 – Criteri generali per la corresponsione dell'indennità
- Articolo 9 – Durata e revoca dell'incarico di specifiche responsabilità
- Articolo 10 – Dipendenti a tempo parziale
- Articolo 11 – Disposizioni finali

## **Articolo 1 — Finalità**

Queste disposizioni, in attuazione degli articoli 17, comma 2, lettere f) e i), del CCNL del 1° aprile 1999 e 36 del CCNL 22 gennaio 2004, integrate dalle disposizioni dell'art.70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, disciplinano il compenso per specifiche responsabilità e in particolare:

- a. per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'articolo 11, comma 3, del CCNL del 31 marzo 1999;
- b. per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni di posizioni organizzative e di alta professionalità;
- c. per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le presenti disposizioni non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trovano applicazione inoltre per le figure apicali dell'ente titolari di posizioni organizzative e di alta professionalità.

## **Articolo 2 — Applicabilità dell'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018**

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, in presenza di atto formale che vada a individuare incarichi che attribuiscono responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

## **Articolo 3 — Applicabilità dell'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018**

L'indennità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle responsabilità affidate agli archivisti informatici, nonché dalle specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

## **Articolo 4 — Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

**Articolo 5 — Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018**

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, sono remunerate nei limiti retributivi e con i criteri stabiliti dall'art.70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione, per il punteggio massimo evidenziato a fianco degli stessi:

Parametro di valutazione	Punteggio massimo
A.Complexità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	10 punti
B.Livello di autonomia	10 punti
C.Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti	10 punti

Per ciascuno dei parametri sopracitati, sono assegnati i punteggi sotto riportati:

A. Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Punteggio massimo: 10			
<p>I dipendenti incaricati assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire, in misura diversa, procedimenti complessi, non ripetitivi e non previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e/o rapporti inter organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.</p> <p>La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura, la lavorazione o l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversificata e non definibile.</p>				
Complessità dei procedimenti	Rilevante	6	8	10
	Media	4	6	8
	Limitata	2	4	6
		Bassa	Media	Alta
	Frequenza degli adempimenti			

B. Livello di autonomia	Punteggio massimo: 10
<p>Gli incarichi assegnati possono richiedere autonomia operativa e incisività nella gestione dei procedimenti e/o delle attività di cui il dipendente è responsabile, ovvero nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</p> <p>L'autonomia e l'incisività sono determinate dal rapporto che intercorre tra il dipendente incaricato e il soggetto o l'atto che governa i procedimenti o le attività.</p>	

<b>Punti</b>	<b>10</b>	Il soggetto agisce con un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<b>6</b>	Il soggetto agisce con un medio livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<b>2</b>	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, per cui l'autonomia comporta esclusivamente responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo prassi consolidate.
<b>C. Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti</b>		<b>Punteggio massimo: 10</b>
<p>Gli incarichi in questione presuppongono relazioni e/o rapporti interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori economici, oltre che con i superiori e le strutture dell'ente.</p> <p>L'interazione si misura in relazione alla quantità e al rilievo istituzionale dei soggetti esterni o interni con i quali il dipendente è chiamato a confrontarsi, in misura più o meno frequente, nella gestione dei procedimenti.</p>		
<b>Punti</b>	<b>10</b>	Significative relazioni e/o frequenti rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali, oltre che con i superiori e/o con le strutture dell'ente.
	<b>6</b>	Costanti interazioni con i superiori e/o con le strutture dell'ente; saltuarie relazioni e/o sporadici rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali.
	<b>2</b>	Interazioni esclusivamente con i superiori e/o con le strutture dell'ente.

Gli importi economici sono graduati nel modo che segue:

**Categoria D**

Punteggio	Importo
Da 21 a 30 punti	€ 1.200
Da 11 a 20 punti	€ 1.000
Da 6 a 10 punti	€ 800

**Categoria C**

Punteggio	Importo
Da 21 a 30 punti	€ 1.200
Da 11 a 20 punti	€ 1.000
Da 6 a 10 punti	€ 700

**Categoria B**

Punteggio	Importo
Da 21 a 30 punti	€ 1.200
Da 11 a 20 punti	€ 900
Da 6 a 10 punti	€ 600

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili il presente sistema potrà essere soggetto a revisioni e integrazioni concordate tra le parti.

Qualora le risorse disponibili siano insufficienti, le singole indennità determinate con le modalità di cui al presente articolo vengono ridotte proporzionalmente.

#### **Articolo 6 — Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018**

Il compenso di cui al precedente articolo 3 è definito nella misura di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale, con atto formale, sono state attribuite:

- Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

#### **Articolo 7 — Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità**

Entro il mese di dicembre di ogni anno il Segretario Generale, a fini di uniformità, individua per l'anno successivo, d'intesa coi dirigenti, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità, nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa.

Su tale base il dirigente di settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria D, C e B.

Il provvedimento, motivato a pena di nullità, deve indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'articolo 5 delle presenti disposizioni, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione e la percentuale di pesatura con cui verrà commisurato l'importo spettante.

In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'articolo 6.

#### **Articolo 8— Criteri generali per la corresponsione dell'indennità**

L'indennità di cui ai precedenti articoli è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, non viene erogata nei periodi di assenza per aspettative, congedi, malattie superiori a 30 giorni consecutivi, come definito nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per il compenso incentivante la produttività.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi e liquidata annualmente. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, fatto salvo il periodo di congedo di maternità obbligatorio.

Le predette indennità sono rinnovabili e aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

#### **Articolo 9 — Durata e revoca dell'incarico di specifiche responsabilità**

L'incarico di responsabilità è conferito per un tempo determinato, di norma non superiore a 12 mesi, e cessa di avere efficacia il 31 dicembre di ogni anno.

## **Articolo 10 — Dipendenti a tempo parziale**

Gli importi annuali sono attribuiti integralmente al personale con rapporto a tempo parziale, a condizione che abbiamo un orario pari ad almeno 25 ore settimanali in modalità orizzontale, come specificato nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.

## **Articolo 11 — Disposizioni finali**

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

I dipendenti di Categoria D già incaricati di specifiche responsabilità al momento di approvazione del presente regolamento, continuano a percepire un'indennità pari a € 1.500 fino a quando ricopriranno tale incarico, a seguito di rinnovo con provvedimento dirigenziale.

Per quanto sopra non espressamente disciplinato, si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.