



COMUNE DI GIGNESE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Regolamento comunale per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità

INDICE

ART. 1	-	Finalità
ART. 2	-	Destinatari
ART. 3	-	Applicabilità dell'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021
ART. 4	-	Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità ex art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022
ART. 5	-	Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità ex art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022
ART. 6	-	Modalità di graduazione dell'indennità relativa alle specifiche responsabilità
ART. 7	-	Durata e tempi di erogazione
ART. 8	-	Divieto di cumulo
ART. 9	-	Finanziamento delle posizioni di responsabilità

ART. 1

Finalità

In applicazione alle disposizioni dell'art. 84 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, la cui attribuzione risulta necessaria per perseguire gli obiettivi di mandato contenuti nei documenti di programmazione.

ART. 2

Destinatari

Con riferimento al comma 1 del citato art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, destinatario del compenso di cui al precedente art. 1 è il personale dell'Ente appartenente alle aree degli Istruttori e dei Funzionari, che non risulta incaricato di posizione organizzativa, ai quali sono affidati compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, e che abbiano superato il periodo di prova nella qualifica professionale rivestita.

In caso di assenza nel Servizio di appartenenza di personale inquadrato in aree superiori può essere individuato quale destinatario del compenso il personale appartenente all'area degli operatori esperti.

Il presente regolamento non trova, comunque, attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

Il presente regolamento non trova applicazione per le figure apicali dell'Ente, titolari di posizione organizzativa.

ART. 3

Applicabilità dell'art. 84 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

I dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori e all'area dei Funzionari possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remunerati incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

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

L'erogazione di specifiche responsabilità è quindi legata 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.

ART. 4

Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità ex art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022

Ciascuna Posizione Organizzativa provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze entro il mese di gennaio di ciascun anno.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da specifico provvedimento del Responsabile del Servizio o da altri atti formali previsti per specifiche tipologie di incarico.

Il provvedimento motivato deve indicare, sulla base della scheda allegata al presente regolamento, le specifiche responsabilità che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e deve essere sottoposto al visto del Segretario Generale, affinché accerti la corrispondenza/coerenza delle stesse rispetto ai requisiti indicati nel successivo art. 6 del presente regolamento.

La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità è effettuata con cadenza annuale.

Le P.O. elaborano e presentano una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84.

Il Segretario Generale e le P.O. procedono alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitive delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili.

Il compenso annuo, erogabile anche in maniera frazionato con cadenza mensile, non può superare € 3.000,00.= annui lordi, ed è elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00.= per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed E.Q.

Il valore minimo e/o massimo del compenso saranno adeguati, in aumento o in diminuzione, in virtù di eventuali future modifiche che potranno essere introdotte da successivi contratti collettivi di Comparto a livello nazionale.

Laddove viene assegnato un incarico ex art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022 ad un dipendente appartenente all'Area Istruttori in un Servizio ove sono presenti uno o più colleghi di fascia superiore, il Responsabile del Servizio dovrà fornire motivazione scritta per la mancata assegnazione delle competenze e delle relative responsabilità al diretto superiore.

ART 5

Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità ex art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022

L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale dipendente, si basa sui seguenti criteri minimi:

1. Responsabilità di procedimento amministrativo;

2. Responsabilità operative particolarmente rilevanti

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi - risultati - programmi - piani di attività specifiche;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
5. Responsabilità di attività sostitutiva temporanea del Responsabile di riferimento, nell'ambito delle competenze esercitabili, e quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
6. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
7. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informative, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

9. Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.

ART. 6

Modalità di graduazione dell'indennità relativa alle specifiche responsabilità

I compensi per remunerare le indennità di responsabilità sono graduati in relazione alla sussistenza di più parametri.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tiene conto della complessità e dell'ampiezza degli incarichi, del numero dei procedimenti, del livello di autonomia e del personale eventualmente gestito, secondo il prospetto di pesatura di seguito indicato, con a fianco i punteggi evidenziati:

PUNTI 3	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI in relazione al grado di responsabilità
PUNTI 3	NUMERO DEGLI INCARICHI ASSEGNATI
PUNTI 3	LIVELLO DI AUTONOMIA
PUNTI 3	PERSONALE GESTITO

- Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità

Punti 3 - 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 presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. 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 e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.

Punti 2 - 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 presuppongono anche relazioni e rapporti inter organici con Enti, Istituzioni, Organi Amministrativi e Giurisdizionali.

Punti 1 - Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'Ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

- Numero di procedimenti gestiti

Punti 3	oltre tre procedimenti
Punti 2	da due a tre procedimenti
Punti 1	un procedimento

- Livello di autonomia

Punti 3 Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

Punti 2 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.

Punti 1 Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.

- **Personale Gestito**

Punti 3	oltre 4 dipendenti
Punti 2	da 2 a 4 dipendenti
Punti 1	1 dipendente

Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dalla conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario Generale.

La quantificazione è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto utilizzando il criterio del valore punto e rispettando i seguenti criteri:

- a) Raggiungimento di un punteggio minimo pari a 4;
 - b) Ad ogni punteggio ottenuto dal personale incaricato viene attribuito un valore monetario proporzionato alla somma annualmente stanziata in sede di contrattazione integrativa (ottenuto dividendo la somma stanziata per il punteggio complessivamente attribuito alle figure individuate)
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.

L'esito della graduazione delle specifiche responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati e alla RSU.

La corresponsione dell'indennità avviene dopo la stipula del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento.

L'importo della predetta indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia, per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D. n. 112/2008.

In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria.

ART. 7

Durata e tempi di erogazione

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili a revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

ART. 8

Divieto di cumulo

E' esclusa la cumulabilità dell'indennità di cui al l'art. 84 con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità di ruolo del titolo in base al quale sono riconosciuti. Ove le cause giustificative dell'erogazione dei due compensi sono diverse, il cumulo deve ritenersi ammissibile.

Nel caso in cui ricorrono contemporanei e simili presupposti al dipendente è riconosciuta l'indennità più favorevole.

ART. 9

Finanziamento delle posizioni di responsabilità

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

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante, le Organizzazioni Sindacali e la RSU, e sono prelevate dalla disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati dal presente articolo verranno portati annualmente in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 (convertito nella Legge n. 133/08).

SCHEDA PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
ART. 84 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019_2021

ANNO _____

SETTORE _____

DIPENDENTE _____

CATEGORIA _____

MAX PUNTI 3	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	PUNTEGGIO
Punti 3	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 presuppongono anche relazioni e rapporti inter organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. 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 e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.	
Punti 2	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 presuppongono anche relazioni e rapporti inter organici con Enti, Istituzioni, Organi Amministrativi e Giurisdizionali.	
Punti 1	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'Ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	

MAX PUNTI 10	Numero di procedimenti gestiti	PUNTEGGIO
Punti 3	oltre 3 procedimenti	
Punti 2	Da 2 a 3 procedimenti	
Punti 1	1 procedimento	

MAX PUNTI 3	Livello di autonomia	PUNTEGGIO
Punti 3	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	
Punti 2	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.	
Punti 1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	

MAX PUNTI 10	Personale Gestito	PUNTEGGIO
Punti 3	oltre 4 dipendenti	
Punti 2	da 2 a 4 dipendenti	
Punti 1	1 dipendente	