



COMUNE DI PITIGLIANO

***REGOLAMENTO SULLE SPECIFICHE
RESPONSABILITA' DEL PERSONALE
DIPENDENTE***

Approvato con Delibera di Giunta n. del

Articolo 1 Finalità

1. Il presente regolamento, in attuazione degli artt. 17 lett. A) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e Art. 36 CCNL 22.1.2004, e da ultimo, in attuazione all'art. 70 - quinquies del CCNL 21/5/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
 - a) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;
 - b) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 21/5/2018

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. 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.
3. 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 come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
4. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione all'ampiezza dell'incarico.

Art. 3 Tempi e modalità di conferimento indennità dell' art. 70-quinquies, comma 1, del ccnl 21.05.2018

1. Il Responsabile del Servizio può adottare, tendenzialmente entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino un destinatario delle indennità di cui all'art. 2 del presente regolamento.
2. Resta inteso che gli stessi provvedimenti del Responsabile del Servizio non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.
3. A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui all'art. 4 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

5. Le indennità di cui all'art. 2 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.
6. Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Articolo 4 Requisiti e compensi

1. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale di € 3.000,00 annui lordi come previsto dal CCNL;
2. L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.
3. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'Ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.
4. L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.
5. L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte del Responsabile del Servizio della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei seguenti criteri:

1) Professionalità:

- giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato);
- tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali);
- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale).

2) Complessità direzionali organizzative:

- collocazione nella struttura (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale di cat. D);
- complessità incarico tecnico organizzativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara);

- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'Ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso Ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);

- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);

- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'Ente elementi di novità, sia strumentali che normativi);

- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

3) **Responsabilità**

- economica
- amministrativa

(L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva del Responsabile del Servizio ; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)

4) **Strategicità:**

La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'Ente.

Art. 5 Quantificazione del compenso per responsabilità indicate al primo comma dell'art. 70- quinquies del ccnl

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.
2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

a) **Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità fino a 60 punti;**

b) **Livello di autonomia fino a 40 punti.**

1. Per ciascuno dei criteri sopracitati, il Direttore attribuirà il punteggio ai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ:

➤ **Punti da 51 a 60**

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 interorganici 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. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Direzioni) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.

➤ **Punti da 41 a 50.**

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 interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Direzioni) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.

➤ **Fino a 40 punti**

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. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Direzioni) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.

LIVELLO DI AUTONOMIA:

-Punti da 31 a 40.

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 da 21 a 30.

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.

-Fino a 20 punti.

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.

1. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

2.

Categoria	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
	Fino 60 punti	€ 800,00
	Da 61 a 67 punti	€ 1.200,00

B	Da 68 a 75 punti	€ 1.500,00
	Da 76 a 84 punti	€ 1.800,00
	Da 85 a 91 punti	€ 2.200,00
	Da 92 a 96 punti	€ 2.500,00
	Oltre 96 punti	€ 3.000,00
C	Fino 60 punti	€ 800,00
	Da 61 a 67 punti	€ 1.200,00
	Da 68 a 75 punti	€ 1.500,00
	Da 76 a 84 punti	€ 1.800,00
	Da 85 a 91 punti	€ 2.200,00
	Da 92 a 96 punti	€ 2.500,00
	Oltre 96 punti	€ 3.000,00
D	Fino 60 punti	€ 800,00
	Da 61 a 67 punti	€ 1.200,00
	Da 68 a 75 punti	€ 1.500,00
	Da 76 a 84 punti	€ 1.800,00
	Da 85 a 91 punti	€ 2.200,00
	Da 92 a 96 punti	€ 2.500,00
	Oltre 96 punti	€ 3.000,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili in corso di anno e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

Art. 6 – Finanziamento

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05-2018, (comma 2, lettera e) articolo 68).

Art. 7 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D sono attribuite con atto formale dell'Ente e può essere riconosciuta una indennità annua lorda di € 350,00 per compensare particolari responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; responsabilità affidate agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Dette indennità non sono cumulabili fra loro.

3. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate, qualora l'istituto sia finanziato con le risorse decentrate di parte stabile.

Art. 8 - importi economici per responsabilità indicate all'art.17 comma 2 lett. i ccnl 1/4/1999 - articolo 70 quinquies - comma 2 ccnl 21 maggio 2018 1

1. Le indennità di cui al precedente art. 7 è definita nella misura unica di € 350,00 annui e va corrisposta esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
 - Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - Responsabile dei tributi;
 - Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
 - Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - Formatori professionali;
 - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata ed al riguardo si applicano i criteri di cui al comma 4 dell'articolo 6 e di cui al comma dell'articolo 9.
3. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

Articolo 9 Norme transitorie e finali

1. Il presente regolamento si intende operativo a partire dall'anno 2022, con conseguente attivazione della procedura, qui descritta, di attribuzione delle specifiche responsabilità al personale individuato da ciascun responsabile di area, in rapporto alle attività e agli obiettivi istituzionali e programmatici da realizzare nel corso della presente annualità.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia ai CCNL recanti le norme guida, alle disposizioni dei CCDI, recanti le linee di applicazione locale degli istituti contrattuali, nonché alle interpretazioni autentiche, qualora si verificano divergenze significative fra la parte pubblica e le parti sociali in merito alla proposta dell'amministrazione del progetto complessivo circa l'assegnazione delle specifiche responsabilità.