



CITTÀ DI CASTELVETRANO
Libero Consorzio Comunale di Trapani

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

INDICE

Articolo 1.
FINALITA'

Articolo 2.
APPLICABILITA' DELL' ART. 70-quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 3.
TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 70-quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 4.
REQUISITI E COMPENSI

Articolo 5.
QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO PER RESPONSABILITÀ INDICATE AL PRIMO COMMA DELL'ART. 70- QUINQUIES DEL CCNL

Articolo 6.
ECONOMIE

Articolo 7.
DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

Articolo 1

FINALITA'

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21.05.2018, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.

Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizioni Organizzativa.

Articolo 2

APPLICABILITA' DELL' ART. 70-quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Responsabile della Direzione in cui è incardinato, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

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

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, 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. 165/2001.

Articolo 3

TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 70-quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

Il Responsabile della Direzione 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.

Resta inteso che gli stessi provvedimenti del Responsabile della Direzione non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

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.

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.

Le indennità di cui all'art. 2 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

Le indennità di cui all'art. 5 sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni.

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

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale quanto segue:

Dipendenti di categoria D fino ad un max di € 3.000,00 annui,

Dipendenti di categoria C fino ad un max di € 3.000,00 annui,

Dipendenti di categoria B fino ad un max di € 2.000,00 annui.

L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

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.

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.

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte del Responsabile della Direzione 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 della Direzione; 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.

Articolo 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.**

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.

3. Al punteggio ottenuto da ciascun dipendente ai sensi del precedente comma si applica un moltiplicatore che tiene conto della categoria contrattuale di appartenenza del lavoratore (e delle relative declaratorie), secondo quanto riportato nella seguente tabella, fermo restando che il punteggio minimo necessario per l'attribuzione dell'indennità (60 punti) viene calcolato al netto del moltiplicatore:

Categoria	Moltiplicatore
B	1,10
C	1,00
D	0,90

4. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, una volta applicato il moltiplicatore di cui al comma 3, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Categoria	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
B	Fino 70 punti	€ 800,00
	Da 71 a 75 punti	€ 1.000,00
	Da 76 a 80 punti	€ 1.200,00
	Da 81 a 85 punti	€ 1.400,00
	Da 86 a 90 punti	€ 1.600,00
	Da 91 a 95 punti	€ 1.800,00
	Oltre 95 punti	€ 2.000,00
C	Da 60 a 65 punti	€ 1.000,00
	Da 66 a 70 punti	€ 1.400,00
	Da 71 a 75 punti	€ 1.800,00
	Da 76 a 80 punti	€ 2.000,00
	Da 81 a 85 punti	€ 2.200,00
	Da 86 a 90 punti	€ 2.500,00
	Da 91 a 95 punti	€ 2.800,00
	Oltre 95 punti	€ 3.000,00
D	Fino a 65 punti	€ 1.000,00
	Da 66 a 70 punti	€ 1.500,00
	Da 71 a 75 punti	€ 2.000,00
	Da 76 a 85 punti	€ 2.500,00
	Oltre 85 punti	€ 3.000,00

5. 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.

6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

Articolo 6

ECONOMIE

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva salvo le ipotesi disciplinate dall'art. 68, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 siglato in data 21.05.2018.

Articolo 7

DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

Il presente Regolamento ha valenza a decorre dal mese successivo all'adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.