



COMUNE DI ARNARA

PROVINCIA DI FROSINONE

***Disciplina per il riconoscimento della
indennità per specifiche responsabilità***

(Art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale
n.32 del 12.05.2021

Art. 1
FINALITÀ

L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL21/5/2018, spetta al personale appartenente alle categorie B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, formalmente individuato dal Responsabile di Settore competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità o cui sia attribuita la responsabilità di un Servizio. Il presente documento, sulla base dei criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa decentrata, definisce condizioni e procedure per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi spettanti.

Art. 2
FINANZIAMENTO DEI COMPENSI

1. Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
2. Il budget massimo, complessivamente destinato all'istituto, è determinato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 3
CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

1. Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.
2. Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità oppure l'attribuzione della responsabilità di un Servizio.
3. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrano nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per il solo fatto che il dipendente svolga le mansioni attinenti al proprio profilo (ad esempio assistente sociale o farmacista).
4. L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti ed dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.
5. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
6. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e deve essere corrispondente all'anno solare.
7. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.
8. La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa assunzione di atto formale di conferimento, adottato dal responsabile competente, recante altresì la decorrenza del conferimento.

Art. 4

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET RELATIVO ALL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità individuate secondo quanto previsto dall'art. 3 e riportate nella scheda di attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei seguenti criteri:

- strategicità;
- coordinamento di risorse umane;
- complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti;
- autonomia operativa.

2. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte delle singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sottoriportata:

Punti	Strategicità
fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
fino a 15	Le responsabilità conferite hanno un impatto significativo sui risultati attesi
5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
Punti	Punti Coordinamento risorse umane
10	per più di 3 persone interne coordinate
5	da 1 a 3 persone interne coordinate
0	nessuna persona coordinata
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti
fino a 30	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 , rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, a condizione che l'incarico comporti effettivo svolgimento di compiti di coordinamento e di responsabilità del gruppo di lavoro assegnato, 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. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze plurispecialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni complesse assegnate dalla Posizione Organizzativa per far fronte ad attività di progetto non rientranti nelle funzioni ordinarie assegnate al settore/servizio , anche orientate al contenimento del ricorso ad incarichi professionali esterni.
	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se

fino a 15	ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte 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.) oltre al coordinamento di altri lavoratori di pari livello, per la gestione di servizi o progetti. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche , con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.
Punti	Autonomia
fino a 30	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.
fino a 15	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.
5	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 di riferimento.
Punteggio MAX 100	

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate:

Punti	Indennità
Fino a 20 punti	Euro 500,00
Da 21 a 94 punti	in misura proporzionale
Da 95 a 100 punti	Euro 3.000,00

3. L'indennità può variare ogni anno sulla base dell'effettiva disponibilità di risorse previste da attribuire tra i soggetti nominati.

Art. 5 DIVIETO DI CUMULO

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

Art. 6
DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

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

Art. 7
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

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

Art. 8
PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno il comitato dei Capi Settore si riunisce per definire il numero e l'assegnazione delle specifiche responsabilità, proporzionando i compensi di ciascuna posizione. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.
2. In sede di prima applicazione, il comitato dei Capi Settore deve riunirsi entro 10 gg dalla approvazione della presente disciplina.
3. Sulla base del verbale redatto dal comitato dei Capi Settore, ciascun responsabile di Settore adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità / incarico di responsabilità di servizio, nel quale riporta anche il compenso attribuito all'incarico.
4. Tali provvedimenti sono trasmessi al competente Servizio Personale, che procederà alle corrispondenti liquidazioni con cadenza mensile.
5. Qualora non sia stato ancora determinato il budget complessivo assegnato alle specifiche responsabilità dalla contrattazione decentrata, gli importi sono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente, fatto salvo successivo congruaggio.
6. Quando la responsabilità attribuita non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi, per assenze e/o impedimenti del dipendente, il Capo Settore sospende l'attribuzione dell'incarico (con relativa indennità) al dipendente assente fino al rientro del medesimo e procede con l'eventuale attribuzione dell'incarico *ad interim* ad altro dipendente.