



**REGOLAMENTO
PER L'ATTRIBUZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 12/01/2024, in vigore dal 27/01/2024



REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Articolo - 1 OGGETTO

1 In applicazione alle disposizioni di cui all'art. 84 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il presente regolamento regola i criteri della graduazione e delle modalità di erogazione del compenso spettante al personale di ruolo del Comune di Castagneto Carducci, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2 Il presente regolamento definisce i criteri generali che devono guidare il Responsabile di Area nell'individuazione della posizione di specifica responsabilità, facendo riferimento a criteri oggettivi collegati ad aspetti dell'organizzazione o comunque alla complessità dei procedimenti e dei processi da gestire. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri generali di seguito previsti.

Articolo - 2 PRINCIPI GENERALI

1 L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconoscibile al personale in ruolo presso il Comune di Castagneto Carducci, appartenente alle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2 L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. e) del CCNL 16.11.2022 ed è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria dell'area di appartenenza del personale dipendente non titolare di incarico di EQ.

3 L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di specifica responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione.

4 Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi/giorni) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno. In presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, sia orizzontale che verticale, il compenso annuo lordo viene proporzionato in relazione al tempo parziale svolto.

5 Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 84 CCNL 16/11/2022, i dipendenti titolari di incarico di EQ; sono, altresì, esclusi i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extradotazionale, in quanto il loro trattamento economico è interamente regolato da specifico contratto individuale.

6 Le assenze, per qualsiasi causa, ad esclusione di ferie e recuperi plus orario, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e, pertanto, l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.



7 La mobilità interna fra Aree, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "specifica responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento. L'indennità è, pertanto, attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento. Sarà il nuovo Responsabile di Area di riferimento ad attribuire, se ne ricorre il caso, le specifiche responsabilità per il periodo rimanente.

8 Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità è attestata dal Responsabile di Area a cui il dipendente è assegnato; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle specifiche responsabilità.

Articolo 3 - NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ

1 L'Ente, con propri atti di organizzazione, individua le situazioni lavorative di specifica responsabilità per l'anno di riferimento e procede alla loro graduazione.

2 Definite le posizioni, i Responsabili di Area provvedono all'assegnazione con formale provvedimento, analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente regolamento con cadenza annuale. Le funzioni attribuite decorreranno dalla data di assegnazione.

3 Il Responsabile di Area, nell'esercizio delle proprie competenze, agisce con i poteri previsti dalle norme, nel rispetto ed in attuazione del presente regolamento. Tali atti sono comunicati all'Ufficio Personale.

4 Il Responsabile dell'Area cui è assegnata la gestione del personale è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico adottati dai singoli Responsabili di Area.

5 L' Ufficio Personale provvederà all'informazione successiva a favore delle OO.SS e della RSU, comunicando l'elenco delle posizioni di lavoro implicanti specifica responsabilità così come individuate dai Responsabili di Area dell'Ente con allegati atti formali motivanti l'incarico assegnato.

6 Il Responsabile di Area può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Articolo 4 - LIMITI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ

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

2 Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex articolo 84 CCNL.

Articolo 5 - REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI



LAVORATIVE CHE IMPLICANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

- 1 Il presente articolo definisce i criteri generali per l'attribuzione delle indennità di "specifiche responsabilità" di cui all'articolo 84 CCNL .
- 2 La graduazione verrà operata dai Responsabili di Area, in sede di Conferenza d'Area, coadiuvati dal Segretario Generale.
- 3 Requisiti ed indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano specifiche responsabilità:

1 Responsabilità di struttura

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza (anche dal punto di vista innovativo) per le politiche dell'Amministrazione.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

Coordinamento di almeno un ufficio cui sono affidati una pluralità di processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;

L'assegnazione della specifica responsabilità comporta responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico – amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri:

Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile, a seguito di formale assegnazione;

Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di uffici interni od esterni all'Area.

La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio Responsabile di Area.

Responsabilità specifiche di carattere amministrativo 30 punti MAX

complessità e trasversalità delle attività formalmente attribuite (fattori cumulabili).

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti assegnati alla responsabilità della posizione:

- *complessità delle attività* fino a 15 punti max:

al fine di identificare la complessità dei procedimenti gestiti si fa riferimento ai seguenti indicatori:

- a Enti esterni coinvolti nel procedimento la previsione obbligatoria, nell'ambito del procedimento, della convocazione di Conferenze di Servizio;
 - b la previsione di forme obbligatorie di pubblicizzazione e partecipazione al procedimento oltre quelle ordinarie prescritte dalla Legge n. 241/1990;
 - c previsione di sub-procedimenti che devono essere svolti da altri servizi appartenenti ad altre Aree dell'Ente oppure a Servizi diversi da quelli coordinati;
-



- d previsione di attività che comportano relazioni sia interne che esterne collegate alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con utenti interni (altri dipendenti dell'Ente) e con i utenti esterni cittadini portatori di interessi diffusi ("stakeholders").

Sino a 15 punti: 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 relativi ad adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.) e trasversali alla struttura interna ed esterna. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le specifiche responsabilità, 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.

Sino a 10 punti: si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di vertice politico dell'ente, ecc.).

Sino a 5 punti: si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

- *responsabilità finanziaria* fino a 15 punti: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa:

Entrate

- Da € 150.000,00 a € 500.000,00: 5 punti;
Da € 500.001,00 a € 1.000.000,00: 10 punti;
Oltre € 1.000.000,00 : 15 punti;

Spese

- Da € 150.000,00 a € 500.000,00: 5 punti;
Da € 500.001,00 a € 1.000.000,00: 10 punti;
Oltre € 1.000.000,00: 15 punti;

Va motivata la complessità organizzativa in relazione agli indicatori sopra illustrati.

Il punteggio relativo al presente fattore che definisce la complessità organizzativa potrà essere assegnato in presenza anche di una sola tipologia di procedimento complesso.

2 Responsabilità della gestione della struttura assegnata: MAX 5 punti

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità delle specifiche responsabilità attribuite:

Numero di dipendenti assegnati alla struttura:

- da 1 a 5 unità: 2 punti;
da 6 a più unità: 5 punti.

3 Responsabilità per coordinamento: MAX 5 punti

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di



struttura organizzativa:

Struttura che coordina più di un Servizio: 5 punti;
Struttura che coordina un Servizio: 3 punti.

Tabella di graduazione

Indennità di specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16/11/2022												
Nomi	Descrizione struttura	Responsabilità di struttura MAX 30 punti						Responsabilità della gestione della struttura assegnata: MAX 5 punti		Responsabilità per coordinamento: MAX 5 punti		Tot. punti
		Complessità organizzativa MAX punti 15			Complessità finanziaria MAX punti 15			da 1 a 5 unità: 2 punti	da 6 a più unità: 5 punti	più di un Servizio: 5 punti	un Servizio: 3 punti	
		Fino a punti 15	Fino a punti 10	Fino a punti 5	Punti 15	Punti 10	Punti 5					

Articolo 6 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

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

2 Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno, debitamente motivata.

3 L'indennità, una volta riconosciuta, viene liquidata mensilmente.

4 Prima della formale adozione del provvedimento di revoca, il Responsabile di Area competente dovrà convocare il dipendente e comunicargli i motivi per cui intende procedere alla revoca. Il dipendente entro il termine di dieci giorni dal colloquio potrà presentare per iscritto osservazioni/giustificazioni. Valutate le osservazioni/giustificazioni ricevute, il Responsabile di Area competente, provvederà con proprio atto a concludere il procedimento.

Articolo 7 – RIPARAMETRIZZAZIONE INDENNITÀ

1 Annualmente, in sede di delegazione trattante, viene stabilito l'ammontare massimo riconoscibile per l'indennità di cui trattasi, gravante sul fondo. Qualora tale ammontare risulti inferiore a quanto comporti la somma delle singole indennità riconoscibili, si procede ad una riparametrizzazione delle medesime.