



COMUNE DI SCIACCA
(Provincia di Agrigento)

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE
DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE
RESPONSABILITA'**

- Calabrò S. -

ART. 1

FINALITA'

Il presente regolamento disciplina le modalità di attribuzione del compenso per le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano le specifiche responsabilità introdotte dall'art. 17, comma 2°, lett. f, come sostituita dall'art. 7 del C.C.N.L. del 09/05/2006 e lett. i) - aggiunta dall'art. 36 punto 2° del C.C.N.L. del 22/01/2004 - del C.C.N.L. dell'01/04/1999.

ART. 2

DESTINATARI

Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, aventi le seguenti caratteristiche:

- a) Dipendenti che abbiano le caratteristiche professionali a sostituire i vertici della articolazione organizzativa del servizio in cui operano in caso di assenza;
- b) Dipendenti individuati formalmente come responsabili di uno o più procedimenti che hanno maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità soprattutto in termini di rilevanza esterna;
- c) Dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti;
- d) Dipendenti in grado di svolgere incarichi in autonomia operativa.

Non possono essere retribuiti con i suddetti compensi compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

ART. 3

APPLICABILITA' DELL'ART. 17, COMMA 2° - LETT. F) C.C.N.L. 01/04/1999

- 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 attribuiscono 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 alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

ART. 4

APPLICABILITA' DELL'ART. 17, COMMA 2 - LETT. D) C.C.N.L. 01/04/1999

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, 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.

ART 5

INDIVIDUAZIONE DELLE PARTICOLARI RESPONSABILITA'

FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DELL'INCARICO

Entro il mese di gennaio di ogni anno, il Segretario generale indice una conferenza di servizio con la quale di concerto con i dirigenti, individua le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito delle risorse assegnate o che saranno assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate nell'art. 4 quantificate ciascuna in € 300 annue.

Sulla base delle risultanze formalizzate dalla conferenza dei servizi, i dirigenti adottano un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuiscono le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alla categorie B, C e D, tenuto conto delle caratteristiche riportate all'art. 2.

L'incarico che costituisce atto di gestione del rapporto di lavoro svolto con i poteri e la capacità del prestatore di lavoro, ha la durata annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno solare.

L'incarico è prorogato di diritto all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga una eventuale nuova attribuzione di responsabilità.

Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e gravi patologie, l'incarico rimane sospeso fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato: in relazione a interventi mutamenti organizzativi;

- In conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- Per periodi di assenza diversi da quelli di cui al comma precedente, superiori a 60 giorni continuativi;
- In caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

ART. 6

MODALITA' DI EROGAZIONE DEL COMPENSO

I compensi per l'indennità di cui all'art. 3 vengono stabiliti nella misura massima contrattuale di € 2.500 annue.

L'indennità viene parametrata alla luce di quanto previsto dall'art. 7.

L'erogazione del compenso avverrà su base annua ed in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico individuati quali presupposti per il riconoscimento.

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.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

L'indennità viene liquidata con apposita determina del responsabile del settore o servizio entro il mese di febbraio dell'anno successivo all'incarico.

ART. 7

QUANTIFICAZIONE E PESATURA DELL'INDENNITA' PER LE PARTICOLARI RESPONSABILITA'

La misura dell'indennità e specifiche responsabilità va attribuita agli aventi diritto individuati con i seguenti importi massimi:

- Cat. D € 2.500,00;
- Cat. C € 1.500,00;
- Cat. B € 1.000,00.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti fattori di valutazione:

Fasce	Punti	FATTORI	Punti massimo attribuibili
A)		Collocamento della posizione nella struttura formalizzata con apposito atto nello schema organizzativo in vigore dell'Ente.	35
1	35	Responsabile di Sezione e coordinamento dell'attività dei dipendenti.	
2	25	Responsabile di ufficio e coordinamento dell'attività dei dipendenti (almeno 2)	
3	10	Dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti, fuori di quanto previsto alla lettera A).	10

B) Complessità degli incarichi in relazione alle responsabilità (*) 35

- 1** 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 (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari 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.
- 35**
- 2** Si attribuiscono ai 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 denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
- 25**
- 3** Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti 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.
- 15**

(*) Nell'attribuzione del punteggio si dovrà tenere conto degli eventuali incarichi per compiti diversificati e multipli, attribuendo in caso di presenza il punteggio immediatamente superiore e, nel caso della prima fascia aggiungendo punti 10 al punteggio finale complessivo, sempre nel massimo attribuibile di punti 100.

C) Organizzazione di risorse umane e gestione finanziaria (*) 15

- | | | |
|----------|-----------|---|
| 1 | 15 | Elevata – almeno 3 dipendenti e più di 1.000.000,00 di euro |
| 2 | 10 | Media – almeno 2 dipendenti e più di 500.000 di euro |
| 3 | 5 | Bassa – almeno 1 dipendente più di 100.000 di euro |

(*) Per l'attribuzione del punteggio i requisiti devono essere posseduti entrambi.

D) Livello di autonomia 15

- | | | |
|----------|-----------|---|
| 1 | 15 | Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. |
| 2 | 10 | 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. |
| 3 | 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 organizzativo di riferimento. |

◆ Esempio di pesatura e corrispondente fascia economica.

Il dipendente tizio inquadrato alla categoria C individuato quale capo ufficio (punti 25) destinatario di incarico procedimentale complesso con rilievo esterno (punti 25) che gestisce risorse umane e gestione finanziaria nella fascia media (punti 10) con livello di autonomia medio (punti 10).

- Totale punteggio: 70

- Indennità spettante: € 1.500,00 : 100 x 70 = € 1.050,00.

ART. 8

DECORRENZA - MODIFICHE - INTEGRAZIONI

Il presente regolamento decorre dal mese successivo all'adozione da parte della Giunta Municipale.

Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di informazione preventiva e concertazione con le OO.SS. e le R.S.U.-
