

# COMUNE DI CERVENO

Provincia di Brescia

## REGOLAMENTO DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

### ARTICOLO UNICO

1. L'art.17 - secondo comma - lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.
2. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente.
3. I dipendenti di categoria B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
4. A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, potranno essere erogate le indennità relative alle specifiche responsabilità nelle misure e secondo i criteri sottoelencati:
  - a. al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
    - in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
    - in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - b. al personale di categoria B e C:
    - in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale o dalla attribuzione di responsabilità per una pluralità di procedimenti complessi con rilevanza esterna;
    - in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
    - in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
5. I beneficiari dei compensi di cui al comma 1 sono formalmente incaricati ogni anno dai singoli responsabili di settore, per il personale di rispettiva assegnazione. L'elenco di tali beneficiari è comunicato alla rappresentanza sindacale unitaria e territoriale in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del

Fondo risorse decentrate.

6. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti ed ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
7. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto, nonché (eventualmente e solo in un secondo momento) in base alla quota massima stabilita annualmente (per l'istituto succitato) nella contrattazione decentrata.

## ALLEGATO

### PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti tre criteri, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

CRITERI
TIPOLOGIA DI CATEGORIA
COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

PUNTI	TIPOLOGIA DI CATEGORIA - MAX 35 PUNTI
35	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
25	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

PUNTI	COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ - MAX 35 PUNTI
Sino a 35	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. In presenza di un numero di personale ridotto è da valutarsi la pluralità di incarichi attribuiti di pari complessità.
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione per le 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 comportano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 20	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.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 20	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.
Sino a 10	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.

Su proposta del singolo responsabile di area, la delegazione trattante di parte pubblica stabilisce il "peso" di ciascun dipendente individuato ai sensi del precedente comma 2.

**Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:**

*Il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C (punti 30).*

*La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) con punti 30.*

*Al suo livello di autonomia è stato assegnato (con le procedure sopra evidenziate) un punteggio pari a 35*

*Totale punteggio: 95.*

***Indennità spettante: € 2.500,00 : 100 x 95 = 2.375,00***