

COMUNE DI MONTE SAN SAVINO
(Provincia di Arezzo)

***Regolamento per la disciplina dell'istituto delle
"specifiche responsabilità"***

Allegato alla delibera di G.C. n. _____ del _____

Indice

Art. 1 – Finalità	Pag. 3
Art. 2 – Destinatari	Pag. 3
Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari	Pag. 3
Art. 4 – Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità	Pag. 4
Art. 5 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità	Pag. 5
Art. 6 – Informazione	Pag. 7
Art. 7 – Divieto di cumulo	Pag. 7
Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale	Pag. 7
Art. 9 – Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione	Pag. 7
Art. 10 – Decorrenze, modifiche o integrazioni	Pag. 7

Art. 1 – Finalità

In applicazione della disposizione di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 9/5/2006, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa, né per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Art. 2 – Destinatari

L'indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999, da contenere entro il limite massimo di € 2.500,00, viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, i quali svolgano incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma non riconducibili alle mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, concernenti la responsabilità di procedimento complesso ai sensi della legge 241/1990, o incarichi affidati dai competenti Responsabili di Settore, che impongano l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999 si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;
2. Responsabilità operative particolarmente rilevanti

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro);
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
9. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
10. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

Art. 4 – Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

Ciascun Responsabile di Settore elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f).

Il collegio dei Responsabili di Settore, costituito da tutti i responsabili di posizione organizzativa, coordinati dal Segretario Generale e con il supporto dell'Ufficio Personale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità.

Il Sindaco o il Responsabile di Settore, ciascuno per la propria competenza, provvedono alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

Art. 5 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 2.500,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art. 3.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri :

a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..) . La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

b) Complessità tecnica/amministrativa

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili

e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Settore e, più in generale, dall'Ente;

- f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

- g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale.

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 10.

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

66–70 punti € 2.500,00

61-65 punti € 2.300,00

56–60 punti € 2.000,00

51–55 punti € 1.800,00

46-50 punti € 1.500,00

41-45 punti € 1.200,00

31-40 punti € 1.000,00

21-30 punti € 750,00

15-20 punti € 500,00

Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 14 punti.

Art. 6 – Informazione

Le fattispecie individuate dai Responsabili di Settore in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 3 ed in stretta correlazione al vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

Art. 7 – Divieto di cumulo

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lettera f) del C.C.N.L. dell'1/04/1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004.

Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale

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

Art. 9 – Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione

Il Sindaco o i Responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono, con indicazione del periodo temporale di assegnazione che non può superare quello del mandato amministrativo o dell'incarico di posizione organizzativa.

Art. 10 – Decorrenze, modifiche o integrazioni

Il presente regolamento entra in vigore secondo la disciplina di cui all'art. 68 del vigente Statuto Comunale.