



COMUNE DI VIGNATE
Città Metropolitana di Milano

**REGOLAMENTO
SULLE
SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

INDICE

Articolo 1. FINALITA'

Articolo 2. APPLICABILITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 3. TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO

Articolo 4. REQUISITI E COMPENSI

Articolo 5. INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 6. ECONOMIE

Articolo 7. DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

Articolo 1

FINALITA'

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21.05.2018, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.

Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizioni Organizzativa.

Articolo 2

APPLICABILITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Responsabile di Settore, titolare di P.O., che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, 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. 165/2001.

Articolo 3

TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

I Responsabili di Settore titolari di P.O. possono adottare, tendenzialmente entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel Settore di appartenenza, un destinatario delle indennità di cui all'art. 2.

Resta inteso che gli stessi provvedimenti dei Responsabili titolari di P.O. di che trattasi non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui all'art. 4 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

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.

Le indennità di cui all'art. 2 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

Le indennità di cui all'art. 5 sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni.

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Articolo 4

COMPENSI E REQUISITI

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale quanto segue:

Dipendenti di categoria D fino ad un max di € 3.000 annui,

Dipendenti di categoria C fino ad un max di € 2.500 annui,

Dipendenti di categoria B fino ad un max di € 1.000 annui.

L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Responsabili di Settore della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei criteri di cui al punto successivo;

Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, oltre ai criteri minimi per la individuazione dell'indennità da corrispondere al personale delle citate categorie economiche, che sono i seguenti:

- Responsabilità di servizio/i;
- coordinamento di più servizi o persone o gruppi di lavoro anche di carattere orizzontale;

anche le seguenti caratteristiche:

1) Professionalità:

- giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato);
- tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali);
- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale).

2) Complessità direzionali organizzative:

- collocazione nella struttura (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati; la valutazione aumenta nel caso in cui l'attività viene svolta in mancanza di personale di cat. D);
- complessità incarico tecnico organizzativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, sulle pratiche SUE – SUAP, toponomastica, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara, edilizie, del paesaggio);
- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi);
- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

3) Responsabilità

- economica
- amministrativa

(L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)

4) Strategicità.

(La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente).

I Responsabili di Settore sottoporranno al Segretario Generale la scheda nella quale indicheranno, per ciascun dipendente individuato, il grado di possesso delle caratteristiche (utilizzando i valori ALTO, MEDIO, BASSO). Il Segretario Generale, sentito il Nucleo di Valutazione, e considerati di due requisiti minimi provvederà a graduare ogni singola posizione sulla base dell'allegato prospetto, considerando quanto segue:

- i valori corrispondono ai punteggi: ALTO (5 punti), MEDIO (3 punti), BASSO (1 punto)
- non verrà attribuita alcuna responsabilità al personale che non raggiunge i 20 punti.

Articolo 5

INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018

Al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale collocato nelle categorie B,C, e D (se nominato e/o individuato con formale provvedimento), vengono riconosciute, soltanto a coloro che nell'esercizio delle proprie funzioni risultano assegnati in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto alle indennità in argomento, le seguenti specifiche responsabilità; le relative indennità verranno rapportate in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dei compiti e delle funzioni (alcune delle figure di seguito indicate - seppur contemplate in quanto prevedibili nel prossimo futuro - attualmente non risultano presenti all'interno dell'Ente - o seppur presenti non risultano assegnate in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto all'indennità).

L'indennità di importo massimo non superiore ad Euro 350 annui lordi a lavoratore, verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Ufficiale Giudiziario) e del Responsabile del Settore titolare di P.O., derivano dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivistici Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

Articolo 6

ECONOMIE

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva.

Articolo 7

DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

Il presente Regolamento ha valenza a decorre dal mese successivo all'adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.