

<b>Regolamento per l'attribuzione di specifiche responsabilità</b>
--

**Art. 1 - Finalità**

**Art. 2 - Applicabilità**

**Art. 3 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

**Art. 4 - Importi economici**

**Art. 5 - Modalità di affidamento ed importi economici**

**Art. 6 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità**

**Art. 7 - Criteri generali per la corresponsione dell'indennità**

**Art. 8 - Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità**

**Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale**

**Art. 10 - Norme finali**

---

**Art. 1**

**Finalità**

1. Il presente regolamento disciplina il compenso da corrispondere per specifiche responsabilità, che trovano caratterizzazione in significativi differenziali rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di inquadramento secondo le relative declaratorie contrattuali, in considerazione di quanto previsto dall'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 ed in particolare:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 13, del richiamato CCNL;
- b) per specifiche responsabilità attribuite al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità, riferibili ad attività istruttoria complessa di atti a valenza esterna;
- c) per compiti di responsabilità affidati al personale impegnato, a titolo indicativo e non esaustivo, nei processi autorizzativi dell'Ente, nell'archiviazione informatica, nella gestione del sito istituzionale, nella gestione dell'area di "Amministrazione Trasparente", nella normativa riferibile alla privacy, nelle relazioni con il pubblico e di accesso agli atti.
- d) per le funzioni di economo.

2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per i Dirigenti e per i funzionari già titolari di posizioni organizzative e per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

**Art. 2**

**Applicabilità**

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remunerati incarichi che comportino l'attribuzione di 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 può essere strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. Le specifiche responsabilità non possono essere attribuite ai dipendenti che si occupano di procedimenti in cui le attività sottese sono valutate come standardizzate ed i cui procedimenti sono definiti in modo esaustivo da norme di legge e/o regolamentari.

4. 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.

### Art. 3

#### Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. La copertura degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti ed ai criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dei vigenti CCNL.

### Art. 4

#### Importi economici

1. Le specifiche responsabilità possono essere affidate a personale della categoria B, C e D, che non risulti incaricato di posizioni organizzative ed i relativi compensi annui, non possono essere superiori agli importi stabiliti dal vigente CCNL pari ad € 3.000.

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

- *60 punti*: in riferimento alla complessità degli incarichi ed in relazione al grado di responsabilità;
- *60 punti*: in riferimento al livello di autonomia

Nel dettaglio per ciascuna delle categorie sopracitate, si assegneranno i punteggi massimi sotto riportati:

<b>Punti</b>	<b>Complessità degli incarichi e grado di responsabilità</b>
<b><i>Sino a 60</i></b>	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.
<b><i>Sino a 40</i></b>	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 presuppongono anche relazioni e rapporti con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.
<b><i>Sino a 20</i></b>	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 di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

<b>Punti</b>	<b>Livello di autonomia</b>
<b><i>Sino a 60</i></b>	Il dipendente che agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

<b>Sino a 40</b>	I dipendente che agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata.
<b>Sino a 20</b>	Il dipendente che svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di appartenenza.

La pesatura avviene sommando l'attribuzione dei punti relativi alla complessità dell'incarico con l'attribuzione dei punti relativi al livello di autonomia. In ragione di ciò al funzionario o dipendente spetterà una quota percentuale dell'indennità massima. Nei casi in cui il punteggio è superiore a 100 punti si accede al massimo dell'indennità prevista per la categoria di appartenenza.

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata e commisurata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti.

4. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.

### **Art. 5**

#### **Modalità di affidamento ed importi economici**

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D sono attribuite con atto formale dell'Ente e derivano dalle qualifiche di cui all'art. 1.

Qualora un dipendente risulti affidatario di due incarichi viene erogato un solo compenso.

La misura viene definita secondo quanto previsto dall'art. 4 e nei limiti definiti dal successivo art. 6.

### **Art. 6**

#### **Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità**

1. Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti ed i Responsabili delle diverse sedi distrettuali e della sede centrale, di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno, determina il numero dei conferimenti di specifiche responsabilità. Il relativo motivato provvedimento viene trasmesso al Presidente, al Nucleo di Valutazione, a tutti i componenti della delegazione Trattante e della RSU, oltre che agli interessati.

2. Il provvedimento del Direttore Generale definisce i destinatari delle indennità di specifiche responsabilità e le relative indennità nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate all'art. 6.

3. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal CCDI gli importi vengono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente salvo conguaglio.

4. Fino all'approvazione definitiva delle risorse assegnate per le specifiche responsabilità dalla contrattazione decentrata integrativa il Direttore Generale può rideterminare, in costanza di risorse, il numero dei conferimenti di specifiche responsabilità.

5. A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 5 del presente Regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione e la percentuale di pesatura con cui verrà commisurato l'importo spettante.

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

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

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

- dipendenti di categoria B fino ad un massimo di € 2.000 annui;
- dipendenti di categoria C fino ad un massimo di € 2.500 annui, derogabile in aumento per i casi di assegnazione di funzioni ordinariamente affidate a dipendenti di categoria D;
- funzionari di categoria D fino ad un massimo di € 3.000 annui.

8. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'ente, inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità.

#### **Art. 7**

##### **Criteri generali per la corresponsione dell'indennità**

1. L'indennità di cui ai precedenti articoli è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia.
2. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza richiamati nel comma 1.
3. Le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

#### **Art. 8**

##### **Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità**

L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza biennale dalla data di conferimento, salvo provvedimento di proroga, nelle more di un nuovo conferimento, a farsi comunque entro 30 giorni dall'avvenuta scadenza.

#### **Art. 9**

##### **Dipendenti a tempo parziale**

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

#### **Art. 10**

##### **Norme finali**

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento sono efficaci le norme contrattuali, regolamentari e di legge regolanti la materia.