



**COMUNE DI MEZZOMERICO**

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2023

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

**INDICE**

ART. 1 – Finalità..... pag. 3

ART. 2 – Applicabilità dell’art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022 ..... pag. 4

ART. 3 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità ..... pag. 4

ART. 4 - Concorrenzialità del trattamento economico..... pag. 5

ART. 5 - Importi economici per responsabilità indicate dell’art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022 ... pag. 5

ART. 6 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità..... pag. 6

ART. 7 – Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità..... pag. 6

ART. 8 - Dipendenti a tempo parziale ..... pag. 7

## **Art. 1 - Finalità**

1. Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022, disciplina il compenso per specifiche responsabilità la cui attribuzione risulta necessaria per perseguire gli obiettivi di mandato scaturenti dai documenti di programmazione.

In particolare,

*...Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).*

*A titolo esemplificativo e non esaustivo:*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
- *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
- *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
- *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
- *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
- *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
- *specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
- *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*

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

### **Art. 2 - Applicabilità dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022**

1. I dipendenti appartenenti alle categorie C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remunererà incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.
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 dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
5. Laddove venga assegnato un incarico dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022 ad un dipendente di fascia C in un servizio dove risulti presente uno o più colleghi di fascia maggiore, il dirigente dovrà fornire motivazione scritta per la mancata assegnazione delle competenze e delle relative responsabilità al diretto superiore.
6. Si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale.

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

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 4 - Concorrenzialità del trattamento economico**

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 non è cumulabile con quello previsto dal successivo comma 2.
2. I diversi compensi possono essere, invece, cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.
3. Nel caso in cui ricorrano contemporanei e simili presupposti al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

#### **ART. 5 - Importi economici per responsabilità indicate dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 comma 1, del CCNL 16/11/2022 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Il compenso non può superare € 3.000,00 lordi annui.

#### **PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ' PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'**

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:

50 punti **COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ'**

50 punti **LIVELLO DI AUTONOMIA**

*Punti*                      *COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ'*  
*(50 PUNTI)*

Da 31 a 50	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 anche 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.
---------------	--

Da 16 a 30	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 anche 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.).
Sino a 15	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 anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

*Punti*                      *LIVELLO DI AUTONOMIA (50 PUNTI)*

Da 31 a 50	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 16 a 30	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 15	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.

3. Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dalla conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario generale.
4. La quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto utilizzando il criterio del valore punto e rispettando i seguenti criteri (tempo pieno o part-time):
  - raggiungimento di un punteggio minimo pari a 15,
  - ad ogni punto viene attribuito un valore monetario proporzionale alla somma annualmente stanziata in sede di contrattazione integrativa (ottenuto dividendo la somma stanziata per i punti complessivamente attribuiti alle figure individuate).
5. L'esito della graduazione delle specifiche responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati e alle RSU.
6. Al termine del primo anno di applicazione la metodologia di pesatura sarà oggetto di verifica fra le parti.
7. La corresponsione dell'indennità avviene dopo la stipula del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento.
8. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere

revocata durante il periodo di astensione per maternità.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. Le predette indennità **non sono cumulabili**. In caso di attribuzione di più funzioni viene attribuita solo l'indennità di importo più elevato.
12. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.
13. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni eventomorboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008.
14. In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
15. Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità di cui all'art.84 comma 1 sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo. Nel caso le risorse destinate non fossero sufficienti a corrispondere per intero gli importi risultati dall'operazione di quantificazione gli stessi saranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza della somma stanziata.
16. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da specifico provvedimento del Responsabile del Servizio o da altri atti formali previsti per specifiche tipologie di incarico.

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

1. Entro il mese di gennaio di ciascun anno, ogni Responsabile di Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità tra il personale appartenente alla categoria D e C.
2. Il provvedimento motivato dovrà indicare, sulla base della scheda allegata al presente regolamento, le specifiche responsabilità che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e

dovrà essere sottoposto al visto del Segretario Generale affinché accerti la corrispondenza / coerenza delle stesse rispetto ai requisiti indicati all'art. 6 del presente regolamento.

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

#### **ART. 7 - Durata e revoca dell'incarico di specifiche responsabilità**

L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno.

#### **ART. 8 - Dipendenti a tempo parziale**

Gli importi spettanti 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.

**SCHEDA PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE  
RESPONSABILITA' - ART. 84 COMMA 1 CCNL 16.11.2022**

ANNO \_\_\_\_\_ Dipendente \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_

Punti **COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'**  
(50 PUNTI)

Da 31 a 50	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 anche 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.	
Da 16 a 30	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 anche 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.).	
Sino a 15	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 anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	
		TOTALE

Punti **LIVELLO DI AUTONOMIA**  
(50 PUNTI)

Da 31 a 50	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	
Da 16 a 30	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 15	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.	
		TOTALE

PUNTEGGIO TOTALE \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/SEGRETARIO GENERALE \_\_\_\_\_