



COMUNE DI CAFASSE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Disciplina per il riconoscimento della indennità per specifiche responsabilità

(Art. 84 del CCNL13/11/2022Funzioni Locali)

Approvato con Deliberazione del Commissario Prefettizio n. 31 del 26/09/2024

Art. 1 FINALITÀ

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, 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.
2. 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

FINANZIAMENTO DEI COMPENSI

1. Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
2. Il budget massimo, complessivamente destinato all'istituto, è determinato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 3

CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

1. Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.
2. Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità oppure l'attribuzione della responsabilità di un Servizio.
3. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per il solo fatto che il dipendente svolga le mansioni attinenti al proprio profilo.
4. L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.

5. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
6. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e deve essere corrispondente all'anno solare.
7. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.
8. La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa assunzione di atto formale di conferimento, adottato dal responsabile competente, recante altresì la decorrenza del conferimento.

Art. 4

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET RELATIVO ALL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 200,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità individuate secondo quanto previsto dall'art. 3 e riportate nella scheda di attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei seguenti criteri:
 - autonomia
 - strategicità comprensivo della complessità dell'incarico e del grado di preparazione e competenza richiesti;
 - grado di esposizione economico-giuridico verso l'esterno o verso l'Amministrazione
 - coordinamento delle risorse umane.
2. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte delle singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Punti	Coordinamento risorse umane
10	per più di 3 persone interne coordinate
5	da 1 a 3 persone interne coordinate
0	nessuna persona coordinata
Punti	Strategicità e Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti
fino a 20	<p>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 anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze pluri-specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) oltre al coordinamento di altri lavoratori di pari livello, per la gestione di servizi o progetti.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p>
5	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.</p>
Punti	Autonomia
fino a 10	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.
5	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 di riferimento.

Punti	Grado di esposizione economico, verso l'esterno o verso l'Amministrazione
Fino a 10	Assunzione di responsabilità extracontrattuale, civile, penale e amministrativo-contabile
0	Nessuna
PUNTI	50

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

Punti	Indennità
Fino a 5 punti	Euro 200,00
Da 10 a 15 punti	Euro 500,00
Da 20 a 30 punti	Euro 1.000,00
Da 40 a 50	Euro 3.000,00

3. L'indennità può variare ogni anno sulla base dell'effettiva disponibilità di risorse previste da attribuire tra i soggetti nominati.
4. Nell'eventualità in cui il dipendente si stato incaricato di compiti specificatamente indicate all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 verrà attribuita un'indennità aggiuntiva di € 350,00.

Art. 5 DIVIETO DI CUMULO

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Art. 6 DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

1. 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.

Art. 7
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare.

1. Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Art. 8
PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno i Titolari di Elevate qualificazioni si riuniscono per definire il numero e l'assegnazione delle specifiche responsabilità, proporzionando i compensi di ciascuna posizione. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.
2. In sede di prima applicazione, il personale di cui al comma precedente deve riunirsi entro 10 gg dalla approvazione della presente disciplina.
3. Sulla base del verbale redatto dai Titolari di Elevate Qualificazioni, ciascun responsabile di Servizio adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità / incarico di responsabilità di servizio, nel quale riporta anche il compenso attribuito all'incarico.
4. Tali provvedimenti sono trasmessi al competente Servizio Personale, che procederà alle corrispondenti liquidazioni con cadenza annuale.
5. Qualora non sia stato ancora determinato il budget complessivo assegnato alle specifiche responsabilità dalla contrattazione decentrata, gli importi sono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente, fatto salvo successivo conguaglio.
6. Quando la responsabilità attribuita non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi, per assenze e/o impedimenti del dipendente, il titolare di Elevata Qualificazione sospende l'attribuzione dell'incarico (con relativa indennità) al dipendente assente fino al rientro del medesimo e procede con l'eventuale attribuzione dell'incarico *ad interim* ad altro dipendente.