



*Comune di ALASSIO*  
*Provincia di Savona*

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

Approvato con deliberazione G.C. n. 322 del 15 dicembre 2023

## INDICE

Art. 1 - Finalità

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari

Art. 4 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità

Art. 5 – Modalità di attribuzione delle specifiche responsabilità e relativa indennità.

Art. 6 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità.

Art. 7 – Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità.

Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale e dipendenti cessati in corso d'anno

Art. 9 – Disposizioni finali

### **Art. 1 – Finalità.**

1. Il presente regolamento, in applicazione di quanto previsto dall'art. 84 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (che disapplica e sostituisce l'art. 70 *quinquies* del CCNL 21.05.2018) disciplina l'attribuzione, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti cui vengano assegnate specifiche responsabilità.
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 – Destinatari.**

1. Le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 possono essere riconosciute in favore dei dipendenti appartenenti alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori, previa adozione di un atto formale di attribuzione di incarichi che comportino specifiche responsabilità facenti capo, a titolo esemplificativo, tra quelle elencate dalla clausola contrattuale e nel successivo art. 3.
2. L'individuazione e l'attribuzione delle specifiche responsabilità deve tener conto delle attività ordinariamente riconducibili al profilo di appartenenza ed alle mansioni allo stesso facenti capo, secondo quanto previsto anche dalle declaratorie contenute nell'allegato "A" del CCNL 16.11.2022.
3. Il concetto di "specifiche responsabilità" non coincide, di per sé solo, con quello di responsabilità del procedimento, dovendosi intendere tali ipotesi di specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili all'Area di appartenenza, ma comunque non riconducibili a mansioni superiori in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.
4. All'interno di tali specifiche responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
5. Laddove venga assegnato un incarico comportante specifiche responsabilità ad un dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti ovvero degli Istruttori, nell'ambito di un servizio dove risultino presenti uno o più colleghi aventi profilo superiore, il Dirigente dovrà fornire motivazione scritta per la mancata assegnazione delle competenze e delle relative responsabilità al diretto superiore.

### **Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari.**

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 può essere attribuita a fronte dell'attribuzione delle responsabilità connesse a:

- a) 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) – ad esempio: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

- c) esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- d) esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) esercizio di compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione.

Con riferimento alle specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016, si rinvia al Regolamento adottato ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023.

#### **Art. 4 – Finanziamento dell'istituto.**

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno 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 del 16.11.2022.
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 5 – Modalità di attribuzione delle specifiche responsabilità e relativa indennità.**

1. Entro il mese di dicembre di ogni anno, nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti, ciascun Dirigente individua all'interno del Settore di propria competenza, per l'anno successivo, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità di cui all'art. 6, in applicazione dei criteri e nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa.
2. Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Dirigenti, ciascun Dirigente adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari.
3. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 6 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione, oltre al punteggio cui verrà commisurato l'importo spettante.
4. Entro il mese di gennaio di ogni anno, previa adozione di provvedimento motivato, ciascun Dirigente provvede alla liquidazione delle indennità corrispondenti agli incarichi di specifiche responsabilità attribuiti per l'anno precedente, graduate secondo quanto previsto dal provvedimento di attribuzione in applicazione dei criteri di cui all'art. 6.

#### **Art. 6 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità.**

1. L'indennità funzionale a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta lo svolgimento di compiti caratterizzati da specifiche responsabilità, previa

adozione del provvedimento di attribuzione di cui all'art. 5, viene riconosciuta secondo la graduazione che segue, nell'importo massimo di euro 3.000,00 annui lordi.

2. La graduazione avviene sulla base dei seguenti parametri:

- a) Competenza: si tratta delle responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali si rende necessaria la gestione di procedimenti complessi, nell'espletamento di adempimenti previsti da leggi o regolamenti connotati anche da rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale, per i quali sia richiesto l'esercizio di discrezionalità nella valutazione della situazione fattuale nonché un costante aggiornamento in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento.
- b) Grado di specialità tecnica e/o amministrativa: si tratta delle responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività che implicano il possesso di competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, comportanti esigenze di formazione professionale specifica e continua, implicanti conoscenze e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi avanzati e/o particolarmente complessi;
- c) Correlazione delle proprie attività: vengono prese in esame le collaborazioni ed il sistema di relazioni instaurati all'interno del proprio Ufficio, del Servizio e nei rapporti con i superiori e/o gli Amministratori;
- d) Relazioni: trattasi delle ipotesi di interazione, con potenziale assunzione di responsabilità nei confronti dell'utenza esterna, rappresentata dalla cittadinanza, nonché con organi istituzionali, soggetti esterni o altri Enti;
- e) Livello di autonomia richiesta nello svolgimento dell'attività e/o specializzazione necessaria;
- f) Gestione risorse umane: viene valorizzata l'assunzione di responsabilità derivante dalla assegnazione, per lo svolgimento dell'attività cui è correlato il riconoscimento dell'indennità, di risorse umane da coordinare e gestire.

3. La graduazione viene operata attraverso l'attribuzione, ai fini di quantificazione dell'indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, come segue e come riportato nella scheda allegata anche al presente Regolamento:

- a) Competenza: massimo 15 punti attraverso la valutazione dei seguenti elementi secondo il criterio per cui a valutazione "ALTA" corrispondono 5 punti, a valutazione "MEDIA" corrispondono 3 punti e a valutazione "BASSA" corrisponde 1 punto:
  - I. Gestione procedimenti complessi: massimo 5 punti;
  - II. Evoluzione del quadro normativo di riferimento: massimo 5 punti;
  - III. Grado di discrezionalità: massimo 5 punti;
- b) Grado di specialità tecnica e/o amministrativa: massimo 15 punti attraverso la valutazione dei seguenti elementi secondo il criterio per cui a valutazione "ALTA" corrispondono 5 punti, a valutazione "MEDIA" corrispondono 3 punti e a valutazione "BASSA" corrisponde 1 punto:
  - I. Competenze richieste: massimo 5 punti;
  - II. Adattamento alle dinamiche esterne: massimo 5 punti;
  - III. Aggiornamento professionale richiesto: massimo 5 punti;
- c) Correlazione delle proprie attività: massimo 10 punti attraverso la valutazione dei seguenti elementi secondo il criterio per cui a valutazione "ALTA" corrispondono 5 punti, a valutazione "MEDIA" corrispondono 3 punti e a valutazione "BASSA" corrisponde 1 punto:

- I. Con i superiori/gli amministratori: massimo 5 punti;
  - II. Con i colleghi/i collaboratori: massimo 5 punti;
- d) Relazioni: massimo 10 punti attraverso la valutazione dei seguenti elementi secondo il criterio per cui a valutazione "ALTA" corrispondono 5 punti, a valutazione "MEDIA" corrispondono 3 punti e a valutazione "BASSA" corrisponde 1 punto:
- I. Con l'utenza (cittadinanza): massimo 5 punti;
  - II. Con altri organi istituzionali/soggetti esterni/altri Enti: massimo 5 punti;
- e) Autonomia: massimo 5 punti, attraverso le seguenti valutazioni:
- I. ALTA: 5 punti;
  - II. MEDIA: 3 punti;
  - III. BASSA: 1 punto;
- f) Gestione risorse umane: massimo 5 punti, attraverso le seguenti valutazioni:
- I. ALTA: 5 punti;
  - II. MEDIA: 3 punti;
  - III. BASSA: 1 punto.

4. Qualora un singolo elemento di valutazione non ricorra nel caso concreto, saranno attribuiti 0 punti.

5. La determinazione dell'importo economico spettante si ottiene verificando la corrispondenza del punteggio riportato alle fasce di valore di seguito riportate:

Fascia di punteggio	Indennità
Da 56 punti a 60 punti	€ 3.000,00
Da 51 punti a 55 punti	€ 2.500,00
Da 46 punti a 50 punti	€ 2.000,00
Da 36 punti a 45 punti	€ 1.500,00
Da 26 punti a 35 punti	€ 1.000,00
Da 1 punti a 25 punti	€ 300,00

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità: nel caso in cui ricorrano, in capo al medesimo dipendente, responsabilità diverse, allo stesso è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20%.

**Art. 7 – Durata e revoca dell'incarico con 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 e dipendenti cessati in corso d'anno.**

1. 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.

2. Analogamente si procede con riferimento al personale cessato nel corso dell'anno in cui sia assegnatario di incarico comportante specifiche responsabilità, con riduzione dell'importo in ragione della durata del servizio effettivamente prestato.

**Art. 9 – Disposizioni finali.**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme della contrattazione collettiva vigenti e non disapplicate nel corso del tempo.

2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva, con conseguente abrogazione di tutte le disposizioni in vigore con esso contrastanti.

DIPENDENTE: _____ - AREA _____						
PARAMETRO	P.TI TMAX	ELEMENTI	P.TI PARZIALI	VALUTAZIONE	PUNTI ASSEGNATI	TOTALE
A) COMPETENZA	15	GESTIONEPROCEDIMENTI COMPLESSI	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		EVOLUZIONE QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		DISCREZIONALITA'	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
B) SPECIALITA'	15	COMPETENZE RICHIESTE	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		ADATTAMENTO ALLE DINAMICHE ESTERNE	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
C) CORRELAZIONE	10	CON SUPERIORI/AMMINISTRATORI	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		COLLEGHI/COLLABORATORI	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
D) RELAZIONI	10	UTENZA - CITTADINANZA	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
		ALTRI ENTI/SOGGETTI ESTERNI/ORGANI ISTITUZIONALI	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
E) AUTONOMIA	5	GRADO DI AUTONOMIA	5	ALTA		
			3	MEDIA		
			1	BASSA		
F) RISORSE UMANE	5	GESTIONE/COORDINAMENTO RISORSE UMANE	5	ALTA		0
			3	MEDIA		
			1	BASSA		