

Indennità specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 1, CCNL

Il presente regolamento disciplina la situazione lavorativa che implica particolare responsabilità e cioè caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

Lo stesso regolamento definisce i criteri generali che devono guidare il dirigente nell'individuazione della posizione di specifica responsabilità, facendo riferimento a criteri oggettivi collegati ad aspetti dell'organizzazione o comunque alla complessità dei procedimenti e dei processi da gestire; L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

Articolo - 1 PRINCIPI GENERALI

- L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconoscibile al personale in ruolo presso il Comune di Cattolica.
- L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione.
Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi/giorni) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, sia orizzontale che verticale, il compenso annuo lordo viene proporzionato in relazione al tempo parziale posseduto.
- Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 70 quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018, i dipendenti titolari di posizioni organizzative; sono altresì esclusi i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extradotazionale, in quanto il loro trattamento economico è interamente regolato da specifico contratto individuale.
- Le assenze, per qualsiasi causa, ad esclusione di ferie e recuperi plus orario, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
- La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento; sarà il nuovo dirigente di riferimento ad attribuire, se ne ricorre il caso, le specifiche responsabilità per il periodo rimanente.
- Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio

effettivo delle specifiche responsabilità.

Articolo 2 – NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ

I Dirigenti dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di specifica responsabilità per l'anno di riferimento ed alla loro graduazione. Definite le posizioni, provvedono all'assegnazione con formale provvedimento, utilizzando l'apposito modello, analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato. Le funzioni attribuite decorreranno dalla data di assegnazione, ovvero dal primo giorno del mese successivo.

Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato; tali atti sono in ogni caso comunicati all'ufficio Organizzazione e Gestione Personale.

Il Dirigente Settore Organizzazione e Gestione Personale è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico adottati dai singoli Dirigenti; l'Ufficio Organizzazione e Gestione Personale è competente alla produzione dei modelli da compilare per il conferimento dell'incarico di responsabilità.

L'indennità di specifiche responsabilità è liquidata nell'anno successivo a quello di riferimento, previo nulla osta del dirigente interessato alla liquidazione in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.

Le indennità per specifiche responsabilità non sono fra loro cumulabili.

L'Ufficio Personale/Organizzazione provvederà alla informazione successiva a favore delle OO.SS e della RSU, comunicando l'elenco delle posizioni di lavoro implicanti specifica responsabilità così come individuate dalla dirigenza dell'ente.

Articolo 3 – LIMITI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ

Limiti generali all'individuazione delle posizioni di specifiche responsabilità

Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali quali, ad esempio, la legge 109 del 1994, in materia di lavori pubblici e programmazione urbanistica, e il decreto legislativo 446 del 1997 in materia di ICI, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex articolo 17 comma 2 lettera f); fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi.

Quanto sopra delineato è conforme ai principi generali in forza dei quali non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

Articolo 4 – REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI

LAVORATIVE CHE IMPLICANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Caratteristiche generali della situazione lavorativa che implica particolare responsabilità.

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un **livello di responsabilità** del dipendente **distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore**; tale concetto esclude l'estensione generalizzata dell'indennità.

Le norme della presente sezione hanno lo scopo di definire criteri guida per mezzo dei quali individuare i compiti specifici e i livelli di responsabilità distintivi, che sono rilevanti per l'individuazione delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità.

Corollario fondamentale di tali principi generali è che **l'atto di individuazione concreta della posizione debba essere motivato analiticamente rispetto a ciascun requisito indicato in astratto nel presente contratto.**

Requisiti ed indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano specifiche responsabilità ascrivibili alla **categoria D**

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente accordo, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria D sono di due tipi: responsabilità di struttura e responsabilità di attività/funzione specialistica.

A) Responsabilità di struttura complessa

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate **al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza (anche dal punto di vista innovativo) per le politiche dell'Amministrazione.** Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti: I criteri 1), 2) e 3) devono essere tutti contemporaneamente presenti.

1) Coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa che eroga direttamente servizi al cittadino, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

- a) All'unità organizzativa sono affidati **una pluralità di processi** tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
- b) All'unità organizzativa sono addetti almeno 2 unità lavorative da coordinare;
- c) L'attività dell'unità organizzativa implica **rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, oppure implica **rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

2) Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico – amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri (che devono essere tutti contemporaneamente presenti nella posizione):

- a) Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze

e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;

b) Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore;

3) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione con i seguenti** requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica. (I criteri 1), 2), 3), 4), 5) devono essere tutti contemporaneamente presenti)

1) La posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un **elevato grado di specializzazione** i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione.

2) Trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;

3) Rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione

4) Elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;

5) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

Requisiti ed indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano specifiche responsabilità nell'ambito della **categoria C**

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente allegato, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria C sono quelle specificate ai numeri 1) e 2):

Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente; I requisiti minimi da soddisfare *in toto* sono i seguenti:

1) Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi diretti al cittadino, purché

a) All'unità organizzativa siano addette almeno 1 unità da coordinare

b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con i settori dell'ente

c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

Oppure

Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi ad altre unità organizzative esterne al settore; I requisiti minimi da soddisfare in toto sono i seguenti:

1) Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi ad altre strutture interne all'ente, purché:

- a) All'unità organizzativa siano addette almeno 1 unità da coordinare
- b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con i settori dell'ente
- c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

2) - Assunzione della responsabilità di più procedimenti, anche semplici, nell'ambito della struttura coordinata e secondo le disposizioni del dirigente

Articolo 5 – DETERMINAZIONE DINAMICA DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente.

La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri di cui al precedente articolo 4.

Categoria D

Responsabilità di struttura complessa

a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)

2 persone coordinate	1 punto
da 3 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

b) Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

Un procedimento è complesso quando:

a - Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi – specialistiche e coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore

c) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera	3 punti

ovvero

c) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

d) Autonomia decisionale

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

Responsabilità di attività/funzione specialistica

a) Numero dei processi ad elevata trasversalità di cui il dipendente assume responsabilità diretta e formale

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

I processi ad elevata trasversalità sono quelli che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente

b) frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

c) Autonomia decisionale

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

d) Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)

Giuridico	0,75 punti
Tecnico	0,75 punti
Contabile	0,75 punti
Organizzativo	0,75 punti

Categorie C e B

Responsabilità di struttura semplice

a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)

1 persone coordinate	1 punto
da 2 a 4	2 punti
oltre 4	3 punti

b) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera	3 punti

In alternativa al precedente criterio

b) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

c) Autonomia decisionale

Limitata a 1 solo processi gestiti	1 punto
Oltre 1 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

d) Numero di procedimenti anche semplici di cui il dipendente si assume responsabilità diretta

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

Modalità di calcolo dell'indennità

Ai fini del calcolo di cui sotto, tenuto conto dell'opportunità di differenziare a priori l'indennità fra le posizioni relative alle categorie C e B e le posizioni relative alle categorie D, il punteggio di pesatura delle posizioni di categoria C viene moltiplicato per 0,85, mentre il punteggio di pesatura delle posizioni di cat. B viene moltiplicato per 0,60 viene così garantita, a parità di punteggio, una differenza del 15% fra una categoria D e una categoria C e del 40% tra una categoria D e una categoria B)

Per determinare l'importo teorico dell'indennità spettante a ciascuna posizione di specifica responsabilità, si proporzionerà il punteggio di pesatura attribuito alla stessa alla pesatura massima possibile sulla base della scheda di pesatura (12 punti); a tale punteggio massimo si assegna l'importo massimo individuale di euro 2.000,00 su base annua. Il calcolo viene effettuato come segue:

Moltiplicando il punteggio di pesatura individuale per 0,85 o 0,60, se ricorre uno dei casi di cui sopra, e parametrandolo all'eventuale part time, si ottiene il valore: **A) pesatura individuale parametrata**

Il numero teorico di giornate di presenza in servizio (anno convenzionale = 12 mesi x 30 gg.) che corrispondono alla permanenza nella posizione nel corso dell'anno, corrispondono al valore: **B) Presenza teorica in servizio**

per ciascuna posizione si divide l'importo massimo di euro 2.000,00 per i 12 punti max ottenibili e si moltiplica il quoziente ottenuto per il punteggio A. Il valore risultante viene diviso per 360 e moltiplicato per B, come segue:

euro 2.000,00 / 12) x A = **C) Valore Teorico Posizione**

Dividendo il valore teorico della posizione per 360 e moltiplicandolo per la presenza teorica in servizio, si ottiene

C /360 x B = D) importo individuale

Da tale importo si sottrarranno, a consuntivo, le eventuali assenze superiori a 60 gg. di cui al quarto comma dell'art. 1; il relativo importo ritornerà nella disponibilità del fondo.