All 1_DP n. ___ del _____

DISCIPLINARE ASSEGNAZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART 70-quinquies CCNL 2018)

(Allegato al Contratto decentrato integrativo 2022-2024)
Approvato con delibera del Presidente n. __ del _____

INDICE

Art. 1 – FINALITÀ

Art. 2 – APPLICABILITÀ DELL'ART. 17 C. 2 LETT. f) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018

Art. 3 – APPLICABILITÀ DELL'ART. 17 C. 2 LETT. i) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018

Art. 4 – FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Art. 5 – QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO PER RESPONSABILITA' INDICATE AL PRIMO COMMA DELL'ART. 70-quinquies DEL CCNL 21 MAGGIO 2018

Art. 6 – METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONEPER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Art. 7 – IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART. 17 C. 2 LETT. i) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018

Art. 8 – INFORMAZIONE

Art. 9 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – CRITERI GENERALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ

Art. 11 – CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E DIVIETO DI CUMULO

Art. 12 – DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Art. 13 – DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

Art. 14 – NORME FINALI

Art. 15- TUTELA DEI DATI PERSONALI

Art. 16- PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO

Art. 17- ENTRATA IN VIGORE

Articolo 1 - FINALITÀ

1. II presente regolamento, in attuazione degli art. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22 Gennaio 2004, e da ultimo, in attuazione all'art. 70 - quinquies del CCNL 21/5/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

   a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;

   b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;

   c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sia attribuita con atto formale la qualifica di responsabile dei tributi stabilita dalla legge;

   d) per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

   e) per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

   f) per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. II presente regolamento non trova comunque attuazione:

   a) per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa;

   b) per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative;

3. In caso di 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.

4. 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.

5. 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 - APPLICABILITÀ DELL'ART. 17 C. 2 LETT. f) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino 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 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 superior**i perchè prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

Articolo 3 - APPLICABILITÀ DELL'ART. 17 C. 2 LETT. i) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, di cui al presente articolo, sono derivanti da:

   - responsabilità dei tributi stabilite dalle leggi;
   - responsabilità affidate agli archivisti informatici;
   - responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
   - responsabilità affidate ai formatori professionali;
   - svolgimento di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   - responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Articolo 4 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate dì anno in anno in sede di accordo tra le Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 (comma 2, lettera e).

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

Articolo 5 - QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO PER RESPONSABILITA' INDICATE AL PRIMO COMMA DELL'ART. 70-quinquies DEL CCNL 21 MAGGIO 2018

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.

2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

   A. Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità **fino a 60 punti**;

   B. Livello di autonomia **fino a 40 punti**.

   Per ciascuno dei criteri sopracitati, il dirigente attribuirà il punteggio ai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C, e D per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	**Punti**
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 adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 51 a 60
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 interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilevo p dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 41 a 50
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40

Livelli di autonomia	**Punti**
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 31 a 40
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.	Da 21 a 30
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 20

3. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

CATEGORIA	**Punteggio specifiche responsabilità**	**Compenso lordo annuo**
CATEGORIA B	Da 40 a 70	€ 600,00
	Da 71 a 90	€ 1.000,00
	Da 91 a 100	€ 1.200,00
CATEGORIA C	Da 40 a 70	€ 1.200,00
	Da 71 a 90	€ 1.500,00
	Da 91 a 100	€ 2.200,00
CATEGORIA D	Da 40 a 70	€ 2.200,00
	Da 71 a 90	€ 2.500,00
	Da 91 a 100	€ 3.000,00

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizioni Organizzativa di cui al seguente articolo.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata (oltre i 60 gg) fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Articolo 6 – METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

1. Gli importi dovranno essere predeterminati **con apposita atto contenente impegno di spesa e attribuzione all'inizio dell'anno** e saranno liquidati a seguito di apposito giudizio, espresso dal Responsabile della PO e dal Dirigente di riferimento, al 31/12 dell'anno.

2. L'eventuale svolgimento delle prestazioni legate alle specifiche responsabilità, in assenza di atto formale di assegnazione e impegno di spesa, non determinerà alcuna erogazione anche laddove le prestazioni fossero state egualmente rese

3. La valutazione delle prestazioni rese dall'inizio dell'anno, verrà effettuata sulla base dei punteggi riportati nella tabella di cui al precedente art. 5 punto 2.

Articolo 7 - IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART. 17 C. 2 LETT. i) CCNL 1/4/1999- ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018

1. Le indennità di cui al precedente art. 3 sono definite nella **misura unica di € 350,00**.= annui e va corrisposta esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:

   - Responsabile dei tributi;
   - Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
   - Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
   - Formatori professionali;
   - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   - Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata ed al riguardo si applicano i criteri di cui al comma 6 e 7 dell'articolo 5.

3. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

Articolo 8 - INFORMAZIONE

1. Le fattispecie individuate dai Responsabili di Posizione Organizzativa in applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli ed in stretta correlazione al vigente assetto dell'Ente saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

Articolo 9 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. II Responsabile della PO ed il dirigente adottano un provvedimento organizzativo motivato, corredato dall'apposita scheda (*allegato sub 1*), con il quale vengono attribuite le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore, tra il personale appartenente alle categorie D, C e B;

2. II provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in tassativo elenco le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 5 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;

3. In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito incarico di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Articolo 10 - CRITERI GENERALI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

1. L'indennità di responsabilità viene liquidata ai dipendenti interessati dal Responsabile della PO e dal Dirigente del Settore, con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Articolo 11 - CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E DIVIETO DI CUMULO

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 - attuale art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL dei 22/1/2004 che ha introdotto la lettera i) all'articolo 17, comma 2, del CCNL 1/4/1999 - attuale art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018.

2. I diversi compensi possono essere 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 diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Articolo 12 - 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 sevizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Articolo 13 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare.

2. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.

Articolo 14 - NORME FINALI

1. Le disposizioni del presente regolamento si estendono, in quanto applicabili e per quanto non diversamente disciplinato da altri specifici regolamenti, alle istituzioni e ad altri organismi in cui l'ordinamento e funzionamento debbano, per legge, essere disciplinati dallo statuto e dai regolamenti della Provincia.

2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, confliggente con le norme in esso contenuto.

Articolo 15 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. La Provincia garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016.

Articolo 16 - PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO

1. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241 come sostituito dall'art. 15, c. 1, della legge 11.02.2005, n. 15, sarà tenuta a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento e sarà inserito nel sito web istituzionale di questo Ente.

2. Copia sarà altresì trasmessa ai Dirigenti di SETTORE e alle rappresentanze sindacali.

Articolo 17 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello in cui la deliberazione di approvazione, da parte del Presidente, competente ai sensi dell'art. 48, comma 3, del T.U. n. 267/2000, sarà divenuta esecutiva.

Allegato sub 1 – modello di scheda

SETTORE:		
SERVIZIO:		
DIPENDENTE	**NOME E COGNOME**	**CATEGORIA**
Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	**DESCRIZIONE ATTIVITÀ**	**Punti**
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 adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.		(Da 51 a 60) Punteggio attribuito _____
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 interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilevo p dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da		(Da 41 a 50) Punteggio attribuito _____

quelli di appartenenza.		
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.		(Fino a 40) Punteggio attribuito _____
Livelli di autonomia	**DESCRIZIONE LIVELLO AUTONOMIA**	**Punti**
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 31 a 40) Punteggio attribuito _____
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.		(Da 21 a 30) Punteggio attribuito _____
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.		(Fino a 20) Punteggio attribuito _____

Il Responsabile della PO_____

Il dirigente del settore_____

per accettazione: il dipendente _____