DISCIPLINARE ASSEGNAZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART 84 CCNL 2019/21)

(Allegato al Contratto decentrato integrativo 2024-2026)

Trasmesso in bozza ai sindacati con nota prot. N. 23075 di data 18.09.2024

Concertato con i sindacati con verbale di confronto del 23.09.2024

Approvato con DP n. _____ del _____

INDICE

Articolo 1 - FINALITÀ

Articolo 2 - Limitazioni

Articolo 3 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Articolo 4 - QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

Articolo 5 – METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Articolo 6 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Articolo 7 - CRITERI GENERALI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

Articolo 8 - CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E DIVIETO DI CUMULO

Articolo 9 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Articolo 10 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

Articolo 11 - NORME FINALI

Articolo 12 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

Articolo 13 - PUBBLICITÀ DEL DISCIPLINARE

Articolo 14 - ENTRATA IN VIGORE

Articolo 1 - FINALITÀ

1. II presente disciplinare, 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. 84 del CCNL 16.11.2022, disciplina il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità.

In particolare l'ART. 84 comma 1 prevede che "*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, 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*)…"

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere previste:

a) 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;

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c) specifiche responsabilità derivanti dall'attività di responsabile dei Tributi;

d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g) *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;*

h) *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*

i) *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*

j) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*

k) *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;*

l) *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.*

m) *Responsabilità di istruttorie complesse con apposizione di pareri interni di regolarità tecnica inerente l'ufficio/servizio;*

n) *Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;*

o) *Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti che prevedono più fasi);*

p) *Responsabilità dell'adozione del provvedimento finale del procedimento, per delega dei dirigenti;*

q) *Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;*

r) *Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;*

s) *Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).*

3. Il presente disciplinare 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 alle quali sono stati conferiti incarichi di Elevate Qualificazioni;

4. 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.

5. 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.

6. 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 - LIMITAZIONI

1. I dipendenti appartenenti alle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di elevata qualificazione* 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 di rispettiva appartenenza**.

2. **L'erogazione** di questa indennità è quindi **limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento e/o attività, 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.

Articolo 3 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI SPECIFICHE 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 dell**'istituto di cui al presente articolo** sono **oggetto di accordo e quantificate di anno in anno** in contrattazione decentrata 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.

Articolo 4 - QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari* non titolari di ELEVATA QUALIFICAZIONE e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, 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 a tutti i dipendenti inquadrati nelle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari* per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 84 secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità		**Punti**
1	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
2	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
3	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**
1	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
2	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
3	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 **che avranno ottenuto un punteggio complessivo maggiore o uguale a 50, e saranno quindi** titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, è graduato in base alla area contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

area di appartenenza	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
OPERATORI	Da 50 a 70	Fino a € 600,00
	Da 71 a 90	Fino a € 900,00
	Da 91 a 100	Fino a € 1500,00
OPERATORI ESPERTI	Da 50 a 70	Fino a € 800,00
	Da 71 a 90	Fino a € 1.200,00
	Da 91 a 100	Fino a € 2.000,00
ISTRUTTORI	Da 50 a 70	Fino a € 1.000,00
	Da 71 a 90	Fino a €1.500,00
	Da 91 a 100	Fino a € 3.000,00
FUNZIONARI ed EQ	Da 50 a 70	Fino a € 1.500,00
	Da 71 a 90	Fino a € 2.000,00
	Da 91 a 100	Fino a € 4.000,00

Per punteggi intermedi alle fasce sopra indicate, l'importo attribuito è determinato mediante interpolazione lineare tra i valori estremi della fascia di riferimento.

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 Dirigenti/EQ 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 5 – METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

1. I Dirigenti dei singoli Settori adottano, entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi, puntualmente motivati, che individuino i/il destinatari/o delle indennità di cui all'art. 1 e succ. del presente disciplinare. I suddetti provvedimenti non possono avere rilevanza contabile in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse destinate dell'Ente per queste finalità.

2. I compensi saranno liquidati a seguito di apposito giudizio, espresso dal Dirigente/EQ di riferimento, al 31/12 dell'anno.

3. 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

4. La valutazione delle prestazioni rese dall'inizio dell'anno, verrà effettuata sulla base dei punteggi riportati nella tabella di cui al precedente art. 4 punto 2.

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

6. Per gli anni successivi a partire dal 2024 l'indennità per specifiche responsabilità sarà riconosciuta a far data dalla approvazione del provvedimento formale del dirigente ed assegnata a seguito dell'approvazione del CCDI annuale, con le modalità specificate dal successivo articolo 7.

Articolo 6 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. Il Dirigente e/o l'incaricato di Elevata Qualificazione 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 aree *Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari*.

2. II provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in tassativo elenco le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 4 del presente disciplinare che danno diritto alla corresponsione dell'indennità a seguito dell'incarico ricevuto.

3. A partire dal 2025 il limite massimo di specifiche responsabilità attribuite da ciascun dirigente è pari al 30% del personale in servizio presso il Settore di competenza, ripartito per ciascuna area e con arrotondamento all'unità secondo lo schema di seguito riportato:

N. personale nell'area	percentuale	Specifiche responsabilità assegnabili
1 unità	0,30	1
2 unità	0,60	1
3 unità	0,90	1
4 unità	1,20	1
5 unità	1,50	2

Articolo 7 - CRITERI GENERALI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

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

Articolo 8 - 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. 84 del CCNL 16.11.2022, 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. 84 del CCNL 16.11.2022.

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 9 - ~~DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE~~ DECURTAZIONI

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.

2. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per gli episodi di malattia, relativi ai primi 10 giorni di assenza che comportano la sola corresponsione del trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Articolo 10 - 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 e devono essere liquidati entro il mese di marzo dell'anno successivo.

2. Gli incarichi e quindi i relativi compensi sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.

Articolo 11 - NORME FINALI

1. Le disposizioni del presente disciplinare 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 disciplinare 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. In particolare il disciplinare abroga e sostituisce quello approvato con Deliberazione del Presidente n. 252 del 29.09.2023.

Articolo 12 - 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 13 - PUBBLICITÀ DEL DISCIPLINARE

1. Copia del presente disciplinare, 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 14 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente disciplinare, con le precisazioni di cui all'art. 5 comma 5, 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.