



COMUNE DI SAN CIPRIANO D'AVERSA

(Prov. di Caserta)

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018 DEL 21.05.2018

Approvato con D.GC. n. 144 del 12/11/2020

INDICE

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità

Art. 4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

Art. 5 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui ai punti dall'1 al 12 dell'art. 3

Art. 6 - Graduazione dell'indennità di Specifiche Responsabilità per le ipotesi di responsabilità individuate dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018 Art. 70-quinquies

Art. 7 - Divieto di cumulo

Art. 8 - Dipendenti a tempo parziale

Art. 9 - Durata e tempi di erogazione

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 10 - Indennità di funzione – prevista dall'art. 56-sexies del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 21.05.2018

Art. 11 - Modalità di individuazione dell'Indennità di funzione

Art. 12 - Cumulo e divieto di cumulo

Art. 13 - Durata e tempi di erogazione

Art. 14 - Disposizioni finali

All. n. 1: Scheda definizione “specifiche responsabilità” relativa al personale appartenente a tutte le categorie professionali o definizione “Indennità di funzione” per il personale della Polizia Provinciale

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
 - ✓ per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, e 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;
 - ✓ per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali, 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.
3. Il riconoscimento dell'indennità per le specifiche responsabilità è caratterizzato dall'esercizio di compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto alle ordinarie mansioni dei dipendenti appartenenti alla medesima Categoria e profilo professionale ed operanti nel medesimo Settore.

Art. 2

Destinatari

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti del Comune di San Cipriano d'Aversa appartenenti alle categorie giuridiche C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.
2. 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.

3. 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.
4. 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 superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione all'ampiezza dell'incarico.

Art. 3

Applicazione dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D sono attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di:
 - ✓ Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - ✓ 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. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.
3. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate dell'anno medesimo.
4. Il compenso di cui al presente articolo non è cumulabile con quello dell'art. 70 quinquies comma 1 non è cumulabile con quello previsto dal comma 2 se percepito per lo svolgimento della medesima mansione

Art. 4

Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 21.05.2018

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dalla normativa contrattuale vigente si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

- ✓ Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;

- ✓ Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

- ✓ Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- ✓ Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
- ✓ Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- ✓ Responsabilità di “Unità di Servizio”;
- ✓ Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
- ✓ Responsabilità di attività sostitutiva, nell’ambito delle competenze esercitabili;
- ✓ Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori in base alla categoria di appartenenza;
- ✓ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolare specializzazione e specifiche conoscenze;
- ✓ Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- ✓ Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
- ✓ Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- ✓ Preposti alla sicurezza formalmente incaricati dal datore di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza.

Art. 5

Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

1. Ciascun Responsabile di Area assegna annualmente le “specifiche responsabilità” che possono comportare l’attribuzione dell’indennità prevista dalla normativa contrattuale vigente proponendo il valore economico definito con le modalità di cui all’art.6 del presente regolamento.
2. Il Responsabile del personale convalida la proposta o apporta, sentito il Segretario Generale, eventuali integrazioni e/o modifiche, tenendo anche conto delle risorse disponibili.

Art. 6

Modalità di graduazione dell’indennità relativa a specifiche responsabilità

1. Il compenso è determinato, in valori annui lordi che variano da un minimo di € 400 sino ad un massimo di € 1.000,00 per le categorie C ed € 1.500,00 per le categorie D.
2. La graduazione dell’indennità, di cui alla scheda allegato n.1, da compilarsi a cura del Responsabile di Area con l’attribuzione del relativo punteggio, collegata all’effettivo esercizio delle specifiche

responsabilità, avviene sulla base dei seguenti criteri, :

- a) Numero e complessità dei procedimenti o processi anche in termini di valenza intersettoriale;
 - b) Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione
 - c) Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento;
 - d) Grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione, tenuto conto delle responsabilità personali civile, penale e amministrativo-contabile alle quali è assoggettato il pubblico dipendente;
 - e) Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione della struttura di appartenenza e/o dell'Ente;
 - f) Rilevanza esterna della funzione
 - g) Grado di autonomia gestionale nei rapporti interni (anche con eventuale personale da coordinare) ed esterni.
3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Criterio	Punteggio					
a	1	2	3	4	5	6
b	1	2	3	4	5	6
c	1	2	3	4	5	6
d	1	2	3	4	5	6
e	1	2	3	4	5	6
f	1	2	3	4	5	6
g	1	2	3	4	5	6

4. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui in appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 5:

punti da 1 a 15	€ 400,00
punti da 16 a 30	€ 800,00
punti da 31 a 42	€ 1.000 (cat. C) / 1.500 (cat. D)

5. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

Art.7

Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.

Art. 8

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 indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 9

Durata e tempi di erogazione

2. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
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.
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 Responsabile di Area a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
6. Le indennità attribuite con le modalità di cui all'art. 6 sono corrisposte con cadenza annuale, previa verifica da parte del responsabile di Area della effettiva prestazione resa a fine anno.
7. Le ferie non rilevano ai fini di una eventuale decurtazione.
8. L'erogazione delle indennità è subordinata al concreto ed effettivo esercizio delle mansioni di responsabilità assegnate, con esclusione dei periodi di congedo parentale, di maternità obbligatoria e per periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2008 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133/2008.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 10

Indennità di funzione – prevista dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nella categorie C e D, non incaricato di Posizione Organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito può essere attribuita una Indennità di funzione.
2. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla stipula del primo contratto decentrato integrativo successivo alla stipulazione del CCNL.

Art.11

Modalità di individuazione dell'Indennità di funzione

1. Il Comandante della Polizia Provinciale presenta al Responsabile del personale le posizioni lavorative che possono comportare l'attribuzione dell'"Indennità di funzione" proponendo il valore economico definito con le modalità di cui all'art. 6 del presente regolamento, compilando la scheda di cui all'allegato n.1.
2. Il Responsabile del personale, convalida la proposta o potrà apportare eventuali integrazioni e/o modifiche, tenendo anche conto delle risorse disponibili.
3. Il Responsabile di Area della Polizia locale provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità.

Art.12

Cumulo

1. L'indennità prevista dalla presente Sezione:
 - ✓ è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - ✓ è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - ✓ è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - ✓ è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - ✓ non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Art. 13

Durata e tempi di erogazione

2. Gli incarichi che danno diritto all'indennità di funzione decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
4. La mobilità presso altre strutture dell'Ente, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di cui si tratta è attestata dal Comandante della Polizia Provinciale e comunicata al Responsabile di Area; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con cadenza annuale, previa verifica da parte del responsabile di Area della effettiva prestazione resa a fine anno. Le ferie non rilevano ai fini di una eventuale decurtazione.

Art.14

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento abroga e sostituisce qualsiasi diversa e precedente disposizione regolamentare comunale vigente.

All. n. 1**Scheda definizione “specifiche responsabilità” relativa al personale appartenente a tutte le categorie professionali o definizione “Indennità di funzione” per il personale della Polizia locale**

ANNO

Settore di riferimento:

Responsabile di Area di riferimento:

Dipendente incaricato: _

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire – Art. 3 del Regolamento (tipologia individuata dal 1° al 12° punto) o Indennità di funzione:	Descrizione delle specifiche responsabilità o dell’Indennità di funzione					
Responsabilità	Punteggio					
Numero e complessità dei procedimenti o processi anche in termini di valenza intersettoriale	1	2	3	4	5	6
Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione	1	2	3	4	5	6
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento	1	2	3	4	5	6
Grado di esposizione economica o giuridica, verso l’esterno o verso l’amministrazione, tenuto conto delle responsabilità personali civile, penale e amministrativo-contabile alle quali è associato il pubblico dipendente	1	2	3	4	5	6
Rilevanza della funzione nell’ambito dell’organizzazione della struttura di appartenenza e/o dell’Ente	1	2	3	4	5	6
Rilevanza esterna della funzione	1	2	3	4	5	6
Grado di autonomia gestionale nei rapporti interni, anche con riferimento ad eventuale personale da coordinare, ed esterni	1	2	3	4	5	6

Totale punti

Attribuzione economica

Firma responsabile Settore/Responsabile del personale/Comandante della Polizia Provinciale:

N.B.: Visto sì/non si convalida**il Responsabile del personale**