



Città di Cuneo

Settore Contratti e personale

Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale



Settore Contratti e personale — Via Roma n. 28 12100 Cuneo

☎ 0171 444233 📠 0171 444235 — ✉ ufficio.protocollo@comune.cuneo.it

Sommario

- Articolo 1 – Finalità
- Articolo 2 – Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999
- Articolo 3 – Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999
- Articolo 4 – Finanziamento delle posizioni di responsabilità
- Articolo 5 – Concorrenzialità del trattamento economico
- Articolo 6 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999
- Articolo 7 – Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999
- Articolo 8 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità
- Articolo 9 – Criteri generali per la corresponsione dell'indennità
- Articolo 10 – Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità
- Articolo 11 – Dipendenti a tempo parziale
- Articolo 12 – Disposizioni finali

Articolo 1 — Finalità

Queste disposizioni, in attuazione degli articoli 17, comma 2, lettere f) e i), del CCNL del 1° aprile 1999 e 36 del CCNL 22 gennaio 2004, disciplinano il compenso per specifiche responsabilità e 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'articolo 11, comma 3, del CCNL del 31 marzo 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 sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe e 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 e ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le presenti disposizioni non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trovano applicazione inoltre per le figure apicali dell'ente titolari di posizioni organizzative.

Articolo 2 — Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999

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.

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.

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'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».

Articolo 3 — Applicabilità dell'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999

L'indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999 si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; alle responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Articolo 4 — Finanziamento delle posizioni di responsabilità

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

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'articolo 15 del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato e integrato dall'articolo 31 del CCNL del 2 gennaio 2004.

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

Articolo 5 — Concorrenzialità del trattamento economico

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL del 1° aprile 1999 non è cumulabile con quello previsto al comma 2, lettera i), dello stesso articolo.

I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Articolo 6 — Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, sono remunerate nei limiti retributivi e con i criteri stabiliti dall'articolo 7 del CCNL 9 maggio 2006.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti categorie di valutazione, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

Categoria di valutazione	Punteggio massimo
a. Appartenenza alla categoria	2 punti
b. Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	20 punti
c. Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti	20 punti
d. Rilievo esterno o interno degli incarichi	10 punti
e. Coordinamento di unità operativa	10 punti
f. Livello di autonomia	18 punti
g. Incidenza dei procedimenti e/o delle attività sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente	10 punti
h. Frequenza dei procedimenti e/o delle attività che comportano specifica responsabilità	10 punti

Per ciascuna delle categorie sopracitate, sono assegnati i punteggi sotto riportati:

a. Appartenenza alla categoria		Punteggio massimo: 2
Categoria professionale di appartenenza del dipendente incaricato di specifiche responsabilità.		
Punti	2	Dipendenti appartenenti alla categoria D
	1,5	Dipendenti appartenenti alla categoria C
	1	Dipendenti appartenenti alla categoria B

b. Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Punteggio massimo: 20
--	------------------------------

I dipendenti incaricati assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire, in misura diversa, procedimenti complessi, non ripetitivi e non previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e/o rapporti inter organici 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, la lavorazione o l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.

Per le attività operative oggetto di incarico, il criterio della complessità è anche valutato in relazione al luogo nel quale la prestazione richiesta è svolta (all'interno o all'esterno di strutture comunali) e ai possibili rischi interferenziali.

Complessità dei procedimenti	Alta	10	12	14	16	18	20
	Elevata	8	10	12	14	16	18
	Rilevante	6	8	10	12	14	16
	Media	4	6	8	10	12	14
	Limitata	2	4	6	8	10	12
	Bassa	0	2	4	6	8	10
		Alta	Elevata	Rilevante	Media	Limitata	Bassa
Ripetitività e standardizzazione degli adempimenti							

Viene considerata "Alta" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità operativa impegnata costantemente all'esterno [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.]; "Rilevante" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità operativa impegnata prevalentemente all'interno di edifici o strutture chiuse [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.]; "Limitata" la responsabilità derivante dall'incarico di preposto di unità o servizio amministrativo [articolo 19 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i.].

c. Grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti		Punteggio massimo: 20
<p>Gli incarichi in questione presuppongono relazioni e/o rapporti interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori economici, oltre che con i superiori e le strutture del Comune.</p> <p>L'interazione si misura in relazione alla quantità e al rilievo istituzionale dei soggetti esterni o interni con i quali il dipendente è chiamato a confrontarsi, in misura più o meno frequente, nella gestione dei procedimenti.</p>		
Punti	20	Costanti relazioni e/o frequentissimi rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, categorie di operatori (professionali, economici, sociali), oltre che con i superiori e/o con le strutture del Comune.
	15	Significative relazioni e/o frequenti rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali, oltre che con i superiori e/o con le strutture del Comune.
	10	Costanti interazioni con i superiori e/o con le strutture dell'ente; saltuarie relazioni e/o sporadici rapporti anche interorganici con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali.
	5	Costanti interazioni con i superiori e/o con le strutture dell'ente ed episodiche relazioni con enti, istituzioni e organismi pubblici o privati, organi amministrativi e giurisdizionali, operatori professionali, economici o sociali.
	2	L'incarico richiede interazioni esclusivamente con i superiori e/o con le strutture del Comune.

d. Rilievo esterno o interno degli incarichi		Punteggio massimo: 10
<p>Incarichi caratterizzati da rilievo esterno, con impatto dei procedimenti sulla cittadinanza e su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati.</p> <p>Il rilievo è valutato in relazione alla qualificazione dei soggetti destinatari dei prodotti/atti finali dei procedimenti o delle attività.</p>		
Punti	10	Incarichi caratterizzati da notevole rilievo esterno, con elevato impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su categorie di operatori (professionali, economici, sociali).
	8	Incarichi caratterizzati da elevato rilievo esterno, con significativo impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su categorie di operatori (professionali, economici, sociali).
	6	Incarichi caratterizzati da medio rilievo esterno, con impatto dei procedimenti o delle attività sulla cittadinanza, su enti, istituzioni e organismi pubblici o privati o su operatori professionali, economici, sociali.
	4	Incarichi contraddistinti da limitato esterno, con impatto dei procedimenti o delle attività nei confronti solamente del cittadino o di operatori professionali, economici, sociali.
	2	Incarichi relativi a procedimenti e/o attività indirizzati esclusivamente all'interno dell'ente.

e. Coordinamento di unità operativa		Punteggio massimo: 10
<p>Gli incarichi in questione possono comportare anche il coordinamento di altri dipendenti costituenti ufficio, servizio o unità operativa guidato.</p> <p>La pesatura viene effettuata in relazione alla pluralità e alla complessità dei procedimenti e/o delle attività gestiti dall'ufficio, servizio o struttura coordinati e al numero dei soggetti che ne fanno parte.</p>		
2 punti per ogni soggetto coordinato	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività caratterizzati da elevata complessità e dalla pressoché totale assenza di ripetitività e standardizzazione.	
1 punto per ogni soggetto coordinato	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività caratterizzati da significativa complessità, anche se in parte ripetitivi e standardizzati.	
0,7 punti per ogni soggetto coordinato	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono una pluralità di procedimenti e/o di attività non particolarmente complessi, in parte ripetitivi e standardizzati.	
0,5 punti per ogni soggetto coordinato	Gli uffici, i servizi o le strutture operative coordinati gestiscono limitati procedimenti e/o attività caratterizzati da scarsa complessità e accentuata ripetitività e standardizzazione.	

f. Livello di autonomia		Punteggio massimo: 18
<p>Gli incarichi assegnati possono richiedere autonomia operativa e incisività nella gestione dei procedimenti e/o delle attività di cui il dipendente è responsabile, ovvero nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</p> <p>L'autonomia e l'incisività sono determinate dal rapporto che intercorre tra il dipendente incaricato e il soggetto o l'atto che governa i procedimenti o le attività.</p>		
Punti	18	Il soggetto agisce con un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	12	Il soggetto agisce con un rilevante grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	9	Il soggetto agisce con un medio livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	5	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, per cui l'autonomia comporta esclusivamente responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo prassi consolidate.
	2	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti e/o le attività assegnati sono governati in misura prevalente dal dirigente del settore di appartenenza o da altre figure professionali gerarchicamente sovra ordinate.

g. Incidenza dei procedimenti e/o delle attività sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente		Punteggio massimo: 10
<p>I procedimenti e/o le attività connessi agli incarichi attribuiti generano responsabilità nella misura in cui incidono sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali dell'ente.</p> <p>L'incidenza misura gli effetti prodotti direttamente o indirettamente dagli incarichi sul bilancio comunale, sul patrimonio dell'ente e/o sui beni strumentali del Comune.</p>		
Punti	10	Elevata incidenza
	8	Rilevante incidenza
	5	Media incidenza
	3	Limitata incidenza
	2	Bassa incidenza

h. Frequenza dei procedimenti e/o delle attività che comportano specifica responsabilità		Punteggio massimo: 10
<p>Al dipendente incaricato competono procedimenti e/o attività che generano specifica responsabilità in misura diversa in relazione al grado di frequenza degli atti o dei prodotti finali.</p> <p>Il grado di ripetitività dei procedimenti e/o delle attività oggetto di incarico viene misurato sia in relazione alle altre attività assicurate dal dipendente, sia in relazione al tempo.</p>		
Punti	10	Elevata frequenza
	8	Rilevante frequenza
	5	Media frequenza
	3	Bassa frequenza
	2	Sporadica frequenza

Qualora allo stesso dipendente siano assegnati più incarichi rilevanti ai fini di cui sopra, per la pesatura viene di volta in volta preso in considerazione, per ciascun criterio, l'incarico che genera al dipendente maggiore responsabilità.

Se l'ufficio, il servizio o l'unità operativa, all'interno del quale opera il dipendente al quale vengono attribuiti incarichi che generano specifiche responsabilità, è retto da una figura professionale gerarchicamente sovra ordinata, di profilo non dirigenziale [posizione organizzativa, istruttore direttivo], il punteggio totale viene abbattuto del 5%.

Al dipendente in possesso di almeno 7 degli 8 requisiti di cui sopra viene attribuita una percentuale dell'indennità massima [€ 2.500,00] di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999 pari al totale dei punti, eventualmente abbattuto, con arrotondamento per eccesso per frazioni superiori a 0,5 e per difetto per frazioni uguali o inferiori a 0,5.

La pesatura avviene nel modo che segue:

— il dipendente X è inquadrato nella categoria C (3 punti); la complessità degli incarichi è valutata

“Rilevante” e il grado di standardizzazione degli adempimenti “Media” (12 punti); il grado di interazione con altri soggetti nella gestione dei procedimenti è valutato con l’attribuzione di 10 punti; il rilievo esterno o interno degli incarichi è pesato per 6 punti; il dipendente coordina un ufficio di 4 persone che gestisce una pluralità di procedimenti significativamente complessi: punti 4; il livello di autonomia è valutato con 10 punti; l’incidenza dei procedimenti sulle risorse finanziarie, patrimoniali e/o strumentali è valutata con 5 punti; per la frequenza dei procedimenti che comportano specifica responsabilità vengono attribuiti 5 punti.

- Il punteggio complessivo è di 55 punti.
- L’unità operativa cui appartiene il dipendente X è attribuita alla responsabilità di un capo ufficio (categoria D): abbattimento del 5%.
- Il punteggio totale è di 52,25 punti.
- Spetta il 52% della misura dell’indennità massima [€ 2.500,00].

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all’effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili il presente sistema potrà essere soggetto a revisioni e integrazioni concordate tra le parti.

Qualora le risorse disponibili siano insufficienti, le singole indennità determinate con le modalità di cui al presente articolo vengono ridotte proporzionalmente.

Articolo 7 — Importi economici per responsabilità indicate all'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999

Il compenso di cui al precedente articolo 3 è definito nella misura di € 300,00 annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:

- Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe e 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.

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

Articolo 8 — Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità

Entro il mese di dicembre di ogni anno la Conferenza dei dirigenti di cui al vigente "Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi" individua, per l’anno successivo, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell’incarico e le relative indennità di cui all’articolo 6, nell’ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate all’articolo 7. Il verbale della conferenza viene trasmesso alla Giunta comunale, al Nucleo di valutazione e alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei dirigenti, il dirigente di settore 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 alla categoria D, C e B.

Il provvedimento, motivato a pena di nullità, deve indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'articolo 6 delle presenti disposizioni che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione e la percentuale di pesatura con cui verrà commisurato l'importo spettante.

In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'articolo 7, fatto salvo l'incarico di Ufficiale di stato civile, di anagrafe, Ufficiale elettorale, mansioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori di competenza specifica del Sindaco.

Articolo 9 — Criteri generali per la corresponsione dell'indennità

L'indennità di cui ai precedenti articoli è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

Le predette indennità sono rinnovabili e aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

Articolo 10 — Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità

L'incarico di responsabilità è conferito per un tempo determinato, di norma non superiore a 12 mesi, e cessa di avere efficacia il 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 11 — Dipendenti a tempo parziale

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.

Articolo 12 — Disposizioni finali

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

Per quanto sopra non espressamente disciplinato, si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.