

# **COMUNE DI BRACCIANO**

**Provincia di Roma**

## **REGOLAMENTAZIONE PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"**

**(Art. 7, c. 1 CCNL 09.05.2006 – Art. 36, c. 2 CCNL 22.01.2004)**

**(Allegato alla deliberazione di G.C. n. 365 del 25.06.2013)**

**Entrato in vigore dall'11 luglio 2013**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
(Art. 7, comma 1° CCNL 06.07.1995 e art. 36, comma 2° CCNL 22.01.2004)

**Art. 1**

**Finalità e destinatari**

1. Il presente regolamento, in applicazione degli artt. 7, comma 1° del CCNL 09.05.2006 ed art. 36, comma 2° CCNL 22.01.2004, disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categoria B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa ex artt. 8 e 11 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.

**Art. 2**

**Importi economici**

1. Il compenso di cui al precedente articolo, è determinato in rapporto allo stanziamento stabilito, ogni anno, in sede di contrattazione decentrata.
2. L'indennità in parola ha:
  - a) cadenza annuale;
  - b) decade il 31 dicembre di ogni anno.E' comunque in facoltà del Responsabile di Area, in relazione a particolari servizi o implementazione delle singole professionalità, disporre il frazionamento dell'incarico avvicinando il personale su base semestrale, entro il limite annuale dell'incarico.
3. Sulla base dell'attuale organigramma dell'Ente, le indennità corrispondenti all'art. 7, comma 1 del CCNL 06.07.1995 (che ha sostituito l'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999), vengono attribuite ai Responsabili di Servizio esistenti all'interno delle singole Aree di attività che esercitano effettive funzioni di responsabilità.
4. Le indennità previste all'art. 36, comma 2° CCNL 22.01.2004 sono disciplinate dal successivo art. 9.

**Art. 3**

**Criteri di individuazione dei destinatari**

1. Il compenso di cui al comma 3 del precedente articolo, da corrispondersi a personale inquadrato nelle categoria C e D, è determinato nella misura massima stabilita dal CCNL ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.
2. L'indennità viene parametrata sulla base del prospetto allegato che riporta i criteri e la pesatura di ciascuna posizione di responsabilità, tenuto sempre conto della quota massima stabilita dal presente regolamento ed annualmente in sede di contrattazione decentrata per l'istituto succitato.
3. A ciascun Responsabile di Area verrà assegnato un budget da utilizzare in proporzione ai servizi assegnati, entro i limiti dell'ammontare del fondo.

**Art. 4**

**Divieto di cumulo**

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

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

#### **Art. 5**

##### **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 servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 6**

##### **Durata e tempi di erogazione**

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno solare.
2. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.
3. Il compenso può essere ridotto o sospeso per:
  - a) fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la sospensione della retribuzione fissa ed accessoria;
  - b) superamento del periodo di mesi 9 di assenza per malattia;
  - c) sospensioni cautelari dal servizio per motivi disciplinari o a seguito di provvedimenti disciplinari definitivi;
  - d) rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'effettiva prestazione;
  - e) congedo parentale nel caso di riduzione dello stipendio.
4. Il compenso non può essere oggetto di riduzione o sospensione, nei casi disciplinati dal D.Lgs. 151/2001

#### **Art. 7**

##### **Modalità di erogazione**

1. Entro il mese di gennaio di ogni anno, i Responsabili di Area adottano un provvedimento organizzativo motivato (atto di nomina) che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli precedenti e determina l'indennità da corrispondere che dovrà avvenire con periodicità trimestrale.

#### **Art. 8**

##### **Finanziamento**

1. L'istituto è finanziato, annualmente, con le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, art. 15 CCNL 01.04.1999 e s.m.i., a seguito di contrattazione decentrata.

## **Art. 9**

### **Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.
3. Il compenso, nella misura di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
  - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, addetti URP e formatori professionali;
  - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
4. 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. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500,00 annui lordi. Analogamente qualora il dipendente svolga una parte sola della qualifica (es. solo ufficiale d'anagrafe e non stato civile), l'indennità deve essere corrisposta in forma dimezzata.
5. La fruizione di questa indennità è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 2 e 3 del presente regolamento, pertanto, vige il principio della non cumulabilità dei compensi. Qualora l'attività svolta e le responsabilità attribuite rientrino in più casistiche, viene riconosciuta l'indennità di importo superiore.
6. Il Servizio Gestione Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità, dalla data di decorrenza dei medesimi.

**Art. 10**

**Decorrenza, modifiche od integrazioni**

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione della deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di contrattazione con le OO.SS. e la RSU.

**Art. 11**

**Disposizioni finali**

1. La presente regolamentazione ha valenza sperimentale ed è soggetta a verifica su richiesta dell'Amministrazione o dei rappresentanti dei lavoratori e, comunque, a seguito di qualsiasi modificazione nell'organizzazione dell'Ente.

**PROSPETTO PER LA PESATURA/INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' - CATEGORIE C E D NON INCARICATO DI P.O.**

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità disciplinate dall'art. 7, comma 1° del CCNL 09.05.2006, gli atti di conferimento dei Responsabili di Area dovranno indicare, oltre alla specifica posizione di responsabilità attribuita, le seguenti due categorie per l'individuazione e l'assegnazione del punteggio evidenziato a fianco delle stesse, al quale collegare la misura dell'indennità:

<b>30 punti</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'</b>
<b>30 punti</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA</b>

- Il valore massimo dell'indennità definita ai sensi dell'art.3 per ciascuna categoria è pari a 60 punti.
- Il valore della particolare responsabilità viene così determinato proporzionalmente al punteggio ottenuto.
- L'incarico assegnato deve specificare per entrambe le categorie, la griglia di appartenenza.
- Non possono essere assegnati incarichi il cui valore complessivo dato dalla somma delle due categorie, sia inferiore a 30 punti.

Nel dettaglio per ciascuna delle categorie sopra elencate, si assegneranno i punti massimi che di seguito si riportano:

<b>PUNTI</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 30 PUNTI</b>
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario <b>gestire procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che comportano un notevole rilievo esterno</b> , implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario <b>gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi che comportano rilievo esterno</b> , trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi che comportano <b>rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza</b> , trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti.

<b>PUNTI</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI</b>
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Area.
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate soggette a verifica; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata da verificarsi comunque nel caso specifico
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in modo prevalente e decisionale dal Responsabile di Area di riferimento.