



CITTÀ DI  
AGROPOLI

**Comune di AGROPOLI**  
Provincia di Salerno

# **REGOLAMENTO SULLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(Appendice al Regolamento sull'organizzazione Uffici e Servizi)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 14/01/2022

Modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 24/02/2022

## INDICE

Articolo 1. FINALITA'

Articolo 2. APPLICABILITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 3. TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO

Articolo 4. REQUISITI E COMPENSI

Articolo 5. INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018

Articolo 6. ECONOMIE

Articolo 7. DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI

### **Articolo 1**

#### **FINALITA'**

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21.05.2018, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.

Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizioni Organizzativa.

### **Articolo 2**

#### **APPLICABILITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018**

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del Responsabile di Area, titolare di P.O., che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, 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. 165/2001.

### **Articolo 3**

#### **TEMPI E MODALITA' DI CONFERIMENTO INDENNITA' DELL' ART. 70 quinquies, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018**

I Responsabili di Area titolari di P.O. possono adottare, tendenzialmente entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, una o più unità di personale destinatarie delle indennità di cui all'art. 2, nei limiti dell'importo destinato in sede di contrattazione decentrata.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti di cui all'art. 4 che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità di cui all'art. 2 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

Le indennità di cui all'art. 5 sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni.

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale."

### **Articolo 4 COMPENSI E REQUISITI**

Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità sono così individuate per categoria:

- Dipendenti di categoria D da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 2.500,00 annui;
- Dipendenti di categoria C da un minimo di € 400,00 fino ad un massimo di € 2.000,00 annui;
- Dipendenti di categoria B da un minimo di € 200,00 fino ad un massimo di € 1.000,00 annui.

Ad ogni Area, in sede di contrattazione decentrata, verrà annualmente assegnato un importo da destinare al personale individuato ai sensi del presente regolamento.

Pertanto, il suddetto provvedimento conterrà esplicitamente la pesatura della responsabilità, salva la definizione dell'importo da erogare all'esito della contrattazione integrativa decentrata in ragione del budget assegnato e del numero dei dipendenti per area individuati. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità.

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti

L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione, da parte del Responsabile di Area, della seguente

scheda:

<b>PUNTI</b>	<b>Strategicità</b>
Fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
Fino a 15	Le responsabilità conferite hanno un impatto significativo sui risultati attesi
Fino a 5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
<b>PUNTI</b>	<b>Coordinamento risorse umane</b>
10	per più di 3 persone interne coordinate
5	da 1 a 3 persone interne coordinate
0	nessuna persona coordinata
<b>PUNTI</b>	<b>Complessità dell'incarico, grado di preparazione e competenza richiesti</b>
Fino a 30	Si attribuiscono ai 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 denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, a condizione che l'incarico comporti effettivo svolgimento di compiti di coordinamento e di responsabilità del gruppo di lavoro assegnato, 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. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze plurispecialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni complesse assegnate dalla Posizione Organizzativa per far fronte ad attività di progetto non rientranti nelle funzioni ordinarie assegnate al settore/servizio, anche orientate al contenimento del ricorso ad incarichi professionali esterni.
Fino 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 anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) oltre al coordinamento di altri lavoratori di pari livello, per la gestione di servizi o progetti. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto di tipo

	tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare
<b>PUNTI</b>	<b>Autonomia</b>
Fino a 30	Il dipendente agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente
Fino a 15	Il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
5	Il dipendente svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento
	<b>Punteggio MAX 100</b>

Le indennità vengono attribuite sulla base del seguente calcolo:

<b>Categoria</b>	<b>Punti</b>	<b>Indennità</b>
B	Fino a 20	€ 200,00
	Da 21 a 94	In misura proporzionale
	Da 95 a 100	€ 1.000,00

<b>Categoria</b>	<b>Punti</b>	<b>Indennità</b>
C	Fino a 20	€ 400,00
	Da 21 a 94	In misura proporzionale
	Da 95 a 100	€ 2.000,00

<b>Categoria</b>	<b>Punti</b>	<b>Indennità</b>
D	Fino a 20	€ 500,00
	Da 21 a 94	In misura proporzionale
	Da 95 a 100	€ 2.500,00

## **Articolo 5**

### **INDENNITA' DI CUI ALL' ART. 70 quinquies, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018**

Al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale collocato nelle categorie B, C e D (se nominato e/o individuato con formale provvedimento), vengono riconosciute, soltanto a coloro che nell'esercizio delle proprie funzioni risultano assegnati in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto alle indennità in argomento, le seguenti specifiche responsabilità; le relative indennità verranno rapportate in misura proporzionale al periodo dell'anno di formale conferimento dei compiti e delle funzioni (alcune delle figure di seguito indicate - seppur contemplate in quanto prevedibili nel

prossimo futuro - attualmente non risultano presenti all'interno dell'Ente - o seppur presenti non risultano assegnate in via esclusiva o prevalente alle attività che danno diritto all'indennità).

L'indennità verrà debitamente quantificata in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica B, C e D, attribuite con atto formale del Sindaco e del Responsabile di Area titolare di P.O., derivano dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivisti Informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Formatori Professionali;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

## **Articolo 6 ECONOMIE**

Ciascun responsabile di servizio comunicherà al segretario generale eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo del budget assegnato. Il segretario generale assegnerà le stesse ad altra area in base alle esigenze organizzative dell'ente.

## **Articolo 7 DECORRENZA, MODIFICHE O INTEGRAZIONI**

Il presente Regolamento ha valenza a decorrere dal mese successivo all'adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.



