



COMUNE
CAPANNORI



ALLEGATO 1.6

Al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi
approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 288 del 30/12/2010 e s.m.i.

COMUNE DI CAPANNORI

Regolamento per le indennità per specifiche responsabilità

ARTICOLO 1 – Oggetto.

1. Il presente regolamento definisce il sistema di assegnazione del budget di risorse economiche ai settori del Comune per l'incentivazione del personale che ricopre posizioni di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL sottoscritto in data 21/05/2018 relativo al personale non dirigente del comparto funzioni locali e disciplina il sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità ed il conferimento delle stesse. Nei limiti della compatibilità il regolamento si applica anche alle medesime fattispecie disciplinate da successivi CCNL.

2. Il presente regolamento non trova applicazione con riferimento all'esercizio dei compiti o delle funzioni costituenti naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.

ARTICOLO 2 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

1. L'incarico per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità è formalizzato, entro il mese di gennaio di ciascun anno, con apposita determinazione dirigenziale nella quale deve essere descritta la posizione di specifica responsabilità e dato atto della pesatura della stessa secondo l'allegato A.

2. L'incarico di cui al comma che precede può essere conferito ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D non titolari di posizione organizzativa. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabile 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 riconoscimenti aggiuntivi.

4. L'indennità per "specifiche responsabilità" è connessa a specifiche e complesse responsabilità non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza ed aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

5. L'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies sostituisce, per il personale della polizia locale, l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, e segue la disciplina del presente regolamento.

ARTICOLO 3 – Tempi e modalità di conferimento.

1. L'incarico di specifica responsabilità è attribuito dal Dirigente ai dipendenti del proprio settore previo avviso, pubblicato in amministrazione trasparente, per almeno due settimane.

2. I criteri generali di attribuzione sono rappresentati dai titoli professionali, di studio e formazione e dalle capacità comportamentali (autonomia nelle risoluzione delle questioni, capacità di lavorare in gruppo).

3. L'attribuzione avviene con atto del Dirigente, con motivazione succinta.

4. L'incarico ha durata annuale, decorre dal primo gennaio al 31 dicembre di ogni anno. L'incarico si intende tacitamente rinnovato fino alla data di esecutività della determinazione di conferimento degli incarichi dell'anno successivo.

5. L'incarico è rinnovabile, aggiornabile e revocabile in relazione a variazioni contrattuali ed organizzative.
6. L'indennità per specifiche responsabilità non è frazionabile e viene erogata annualmente in un'unica soluzione ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
7. L'indennità di cui al comma che precede è proporzionalmente ridotta, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. Le dipendenti titolari di posizioni di specifica responsabilità assenti per maternità, percepiscono il compenso per il periodo di maternità obbligatoria.
9. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal rispettivo Dirigente a consuntivo.
10. Per l'anno 2022, valgono le nomine già effettuate non applicandosi la disciplina dei commi 1-3.

ARTICOLO 4 - Sistema di attribuzione del budget di risorse per l'incentivazione delle posizioni di specifica responsabilità.

1. In base all'organigramma e al funzionigramma vigenti, il dirigente preposto a ciascun settore, in relazione ad ambiti di competenza omogenei:
 - a) individua le necessità organizzative, tenendo conto anche di altre forme di incentivazione che remunerano funzioni di responsabilità;
 - b) redige il modulo descrittivo della posizione di specifica responsabilità (allegato A);
 - c) attribuisce i punteggi, tenendo conto della descrizione della posizione e dei parametri previsti dal sistema di pesatura, definendone il valore economico;
 - d) indica, motivandole, le proprie esigenze organizzative e di valorizzazione delle posizioni di responsabilità interne.
2. Il budget dal servizio personale è assegnato a ciascun settore tenendo conto dei seguenti parametri relativi alla situazione presente alla data del 1 gennaio:
 - a) In aumento: numero dei dipendenti (in servizio al 1 gennaio) e pesatura della posizione dirigenziale;
 - b) In diminuzione: numero delle posizioni organizzative (come figura intermedia che riduce il livello di complessità delle specifiche responsabilità);
 - c) Rivalutazione collegiale in seno alla conferenza dei dirigenti per eventuali variazioni delle somme derivanti dai criteri a) e b) in base alle concrete necessità organizzative, che possono sfuggire a parametri statici come quelli a) e b).
3. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal contratto decentrato integrativo, gli importi di cui ai paragrafi che precedono vengono provvisoriamente assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente salvo successivo conguaglio in aumento o diminuzione.

ARTICOLO 5 - Sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità.

1. Al fine di definire il valore economico di ogni posizione di specifica responsabilità, il dirigente preposto a ciascun settore assegna un punteggio numerico ad ogni parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'allegato A.
2. L'attribuzione del punteggio è frutto di una valutazione basata su criteri comparativi ed il valore economico corrispondente è definito nella tabella in calce al presente articolo. Il valore economico è determinato in base alle fasce tenendo conto del "valore punto". All'interno della fascia si attribuisce il "valore punto", ossia

si fa una proporzione tra i punti e il valore della fascia. Ad esempio, 76 punti corrispondono a 500 euro (valore fino a 70 punti) + 300 euro (il valore punto è pari a 50 euro).

3. L'ultima fascia è prevista per eccezionali posizioni di particolare elevata autonomia e complessità tecnica e/o amministrativa, motivatamente individuate dai dirigenti. Le posizioni hanno un punteggio di 100 a cui si aggiunge la valutazione sopra indicata.

4. Qualora la pesatura delle posizioni di specifica responsabilità di un settore superi come punteggio il valore del budget assegnato a quel settore, la pesatura è riproporzionata sulla base del budget a disposizione del settore.

Fascia	Punti	Valore economico
A	Fino a 70	€ 500,00
B	Da 71 a 80	Fino a € 1.000,00
C	Da 81 a 90	Fino a € 1.500,00
D	Da 91 a 100	Fino a € 2.000,00
E	Oltre 100	Fino a € 2.500,00

ALLEGATO A - Modulo descrittivo, di valutazione e pesatura della posizione di specifica responsabilità.

MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA'	
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	Settore/Ufficio.....
TITOLO POSIZIONE
BISOGNO ORGANIZZATIVO	
Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno dell'organizzazione.	
DESCRIZIONE RUOLO	
Per ruolo si intende la descrizione delle attività della posizione in relazione al Settore di competenza.	
CRITERI E PESI	
<p>Competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Livello e complessità delle competenze tecniche e gestionali. Punteggio: 1-25.	
<p>Complessità organizzativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le attività della posizione si caratterizzano per un livello di progettualità multidisciplinare (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione e di riorganizzazione); • Le problematiche e le attività da gestire sono complesse (scadenze, livello di standardizzazione, conduzione di gruppi di lavoro, etc...). Punteggio 1-25.	
<p>Autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Livello di autonomia della posizione in rapporto agli altri livelli dirigenziali o direttivi. Punteggio: 1-25.	
<p>Rapporti interni ed esterni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le problematiche e le attività da gestire sono complesse (scadenze, livello di standardizzazione, conduzione di gruppi di lavoro, etc...); • Articolazione utenza (frequenza dei contatti con l'utenza interna/esterna e/o eterogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione). Punteggio: 1-15.	
<p>Contesto variabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabilità del contesto normativo e fattuale. Punteggio: 1-10.	
<p>Particolarmente elevata autonomia e complessità tecnica e/o amministrativa (eventuale) Motivazione:</p>	
COMPETENZE NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO	
Indicare le conoscenze che caratterizzano la posizione	<input type="checkbox"/> amministrative: <input type="checkbox"/> contabili <input type="checkbox"/> relazionali <input type="checkbox"/> informatiche <input type="checkbox"/> linguistiche <input type="checkbox"/> giuridiche <input type="checkbox"/> tecnico-professionali (spec.)
<p>Descrivere I requisiti richiesti per la partecipazione in fatto di esperienze professionali, titoli di studio e formativi.</p>	