

All.B



COMUNE DI CASSINO
Provincia di Frosinone

***Disciplina per il riconoscimento della
indennità per specifiche responsabilità***
(aggiornato all'art.84 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale
n. _____ del _____

Articolo 1 *Finalità e definizioni*

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità di conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso previsto all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, in conformità i criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa.

La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa necessaria adozione di formale atto di conferimento dell'incarico.

L'adozione dell'atto di incarico è di competenza del Dirigente di appartenenza del dipendente, e dovrà specificare le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità con indicazione della decorrenza del conferimento.

Non si possono far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto (Aran, Orientamento Applicativo CFL 85 del 28/09/2020).

L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.

Articolo 2 *Ambito di applicazione e criteri di assegnazione dell'indennità*

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, può essere riconosciuto in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, in servizio presso il Comune di Cassino, con atto formale, una indennità per specifiche responsabilità con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

La situazione lavorativa di particolare responsabilità del dipendente deve essere caratterizzata da compiti specifici in un ambito strategico, la cui attribuzione risulta necessaria per perseguire gli obiettivi di mandato scaturenti dai documenti di programmazione.

Non ricadono nell'ambito di applicazione del presente regolamento:

- l'espletamento di incarichi riconducibili alle c.d. mansioni superiori, con le caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 o che comunque configurano una posizione di particolare responsabilità riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi;
- le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative;
- i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extradotazionale, in quanto il loro trattamento economico è interamente regolato da specifico contratto individuale;
- le "responsabilità del procedimento" ai sensi della legge 241/90 e s.m.i., atteso che per i dipendenti dell'area degli Istruttori o dei Funzionari EQ la stessa è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero è normalmente assunta nello svolgimento dell'attività lavorativa e non comporta oneri aggiuntivi.

Articolo 3 *Norme generali*

L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha,

effetto limitato ad un anno solare. L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato e decade il 31 dicembre di ogni anno o alla scadenza stabilita, inferiore all'anno di riferimento, salvo riconferma con provvedimento motivato.

L'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. La suddetta indennità può essere riconosciuta solo in presenza del formale ed espresso conferimento allo stesso di uno degli incarichi, comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, tenuto conto degli ambiti di applicazione e dei criteri stabiliti all'articolo 2.

Il compenso stabilito se è collegato ad una specifica attività viene commisurato al periodo (mesi/giorni) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro part-time, sia orizzontale che verticale, gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Vale in ogni caso il principio generale in forza del quale è esclusa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità. Nel caso che per questa ricorrano contemporanei e simili presupposti, l'indennità da corrispondere è quella di valore economico più elevato.

Le assenze, per qualsiasi causa, ad esclusione di ferie e recuperi plus orario, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno, non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno, comportano una riduzione proporzionale dell'indennità. Resta ferma la decurtazione per malattia secondo la specifica disciplina.

L'indennità è revocata a seguito dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, in caso di assenze prolungate dell'incaricato superiori a 60 giorni che pregiudichino la regolarità e la continuità dell'assolvimento delle funzioni presidiate, in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

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. Sarà il nuovo Dirigente di riferimento ad attribuire, se ne ricorre il caso, le specifiche responsabilità per il periodo rimanente.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio.

Articolo 4 *Norme procedurali per l'attribuzione dell'indennità*

Il Budget di risorse approvato per l'esercizio precedente, costituisce il limite finanziario per l'assegnazione nell'esercizio in corso, fino all'approvazione del nuovo contratto decentrato. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime

responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'Ente, inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

In sede di conferenza annuale dei Dirigenti, le risorse sono ripartite equamente fra i servizi, in funzione dei dipendenti che possono beneficiare dei compensi per specifiche responsabilità, dei profili professionali e degli ambiti di applicazione rispetto al contenuto della specifica responsabilità individuate.

Rispetto alle situazioni lavorative di specifica responsabilità individuate dai Dirigenti per l'anno di riferimento, è proposta la graduazione delle indennità nei limiti delle risorse del Fondo.

Il compenso per specifica responsabilità è assegnato con provvedimento formale adottato dal Dirigente interessato, entro il mese di dicembre di ciascun anno, e vale per l'annualità successiva. Le funzioni attribuite decorreranno non oltre il primo giorno del mese successivo.

Gli atti di assegnazione della posizione devono essere motivati analiticamente e riportare l'indicazione delle mansioni che si ricollegano all'incarico.

Nel caso di assegnazione di un incarico ad un dipendente in un servizio dove risultino presenti uno o più dipendenti di fascia superiore, il Dirigente dovrà fornire motivazione scritta per la mancata assegnazione delle competenze e delle relative responsabilità al diretto superiore.

Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del CCDI.

Gli atti di assegnazione della posizione devono essere trasmessi dal Dirigente all'Ufficio Servizio Risorse Umane che provvederà alla successiva informazione, da far pervenire alle OO.SS. e alla RSU in ordine alle posizioni di lavoro implicanti specifica responsabilità, così come individuate dalla dirigenza dell'Ente.

La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale.

Il Dirigente Area Finanziaria - Servizio Risorse Umane, trattamento giuridico ed economico del personale è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico adottati dai singoli Dirigenti.

Articolo 5 *Criteri di assegnazione*

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, il dipendente deve essere incaricato di responsabilità operative particolarmente rilevanti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi o nei gruppi di lavoro;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione, adempimenti trasparenza;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- ✓ specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- ✓ specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 come modificato dal D.Lgs n. 36/2023, qualora non sia diversamente incentivato;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- ✓ specifiche responsabilità per piani di attività specifici previsti nei piani di programmazione e assegnati, anche in via temporanea, individuate con provvedimento della Giunta Comunale;
- ✓ specifiche responsabilità di gestione/rendicontazione/monitoraggio di risorse e di spese, delle entrate comunali e dei contratti.

Art. 6 *Criteri di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità*

1. Il compenso collegato ad una specifica attività è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 300,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, come definito al punto 2, tenuto conto del riparto annuale approvato in sede di CCDI di parte economica.

Il valore compenso è graduato secondo i seguenti criteri:

- strategicità..... max 20 punti
- coordinamento di risorse umane.....max 20 punti
- complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti max 20 punti
- autonomia operativa.....max 20 punti
- grado di responsabilità.....max 20 punti

2. L'indennità minima e massima attribuibile per ciascuna categoria sono le seguenti:

- Area degli Operatori da € 300,00 a € 800,00;
- Area degli Operatori Esperti da € 800,00 ad € 1.000,00;
- Area degli Istruttori da € 1.000,00 ad € 2.200,00 elevabile ad € 3.000,00 per specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi specifici previsti nei piani di programmazione e assegnati, anche in via temporanea, individuate con provvedimento della Giunta Comunale, o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);
- Area dei Funzionari EQ da € 2.000,00 ad € 3.200,00 elevabile ad € 4.000,00 per specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi specifici previsti nei piani di programmazione e assegnati, anche in via temporanea, individuate con provvedimento della Giunta Comunale, o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);

Si specifica inoltre che il compenso collegato ad un programma specifico previsto nei piani di programmazione e assegnato, anche in via temporanea, individuate con provvedimento della Giunta Comunale, è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 lordi. Se i tempi di realizzazione ricadono a cavallo di due esercizi, l'importo assegnato è ripartito secondo esigibilità.

Il valore compenso è graduato secondo i seguenti criteri:

- strategicità..... max 20 punti
- coordinamento di risorse umane.....max 20 punti
- complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti max 20 punti
- autonomia operativa.....max 20 punti
- grado di responsabilità.....max 20 punti

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, risultante dall'applicazione dei criteri sotto esplicitati, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Punti	Strategicità
fino a 20	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
fino a 10	Le responsabilità conferite hanno un impatto significativo sui risultati attesi

5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
Punti	Coordinamento risorse umane e rapporti con soggetti esterni
Fino a 20	per più di 5 persone interne coordinate che coinvolgono anche soggetti esterni
Fino a 10	da 1 a 5 persone interne coordinate che coinvolgono anche soggetti esterni
5	nessuna persona interna coordinata ma solo rapporti con soggetti esterni
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti
fino a 20	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.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze pluri-specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.
fino a 10	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.
Punti	Autonomia
fino a 20	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.

fino a 10	Il soggetto 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 soggetto 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.
Punti	Responsabilità
fino a 20	Il soggetto svolge incarichi e si occupa di procedimenti che richiedono un elevato grado di responsabilità patrimoniale e contabile.
fino a 10	Il soggetto svolge incarichi e si occupa di procedimenti che richiedono un discreto grado di responsabilità patrimoniale e contabile.
fino a 5	Il soggetto svolge incarichi e si occupa di procedimenti che richiedono un basso grado di responsabilità patrimoniale e contabile.
	Punteggio MAX 100

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione della seguente formula:

I = valore minimo indennità + [(Differenza tra valore massimo e minimo/80) * (punteggio valutazione -20)]

Indicati con "I" l'indennità spettante, con "D" la differenza tra valore massimo e minimo dell'indennità, con "P" il punteggio attribuito alla specifica responsabilità, l'importo dell'indennità resta così determinato:

es.

Area Operatori

punti 20 € 300,00

punti 100 € 700,00

Per i punteggi superiori a 20 ed inferiori a 100 il valore dell'indennità è così calcolato:

$I = € 300,00 + [(D/80) \times (P-20)]$

Articolo 7 *Finanziamento delle posizioni di responsabilità*

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo delle specifiche responsabilità sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante e la delegazione datoriale e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

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

Articolo 8 *Disposizioni finali*

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale e CCDI per le parti degli stessi che disciplinano la materia.

Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio comunale.

Per l'anno 2023 è disapplicata la disciplina ex art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 in quanto abrogata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

Le indennità già assegnate per l'anno 2023 dovranno essere aggiornate con i nuovi criteri, con l'adozione di un nuovo atto e la riparametrazione del compenso spettante da attribuire in compensazione con quello già in godimento.



COMUNE DI CASSINO
PROVINCIA FROSINONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER
SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI ATTIVITA'

(ART. 84 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali)

DIPENDENTE: _____	AREA DI INQUADRAMENTO _____
SERVIZIO _____	
DESCRIZIONE RESPONSABILITA' _____	

Punti	Indicatore	Punti assegnati
fino a 20	Strategicità	
fino a 20	Coordinamento risorse umane	
fino a 20	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	
fino a 20	Autonomia	
fino a 20	Responsabilità	
Punti max 100	Punteggio totale	
Valore indennità	$I = \text{valore minimo indennità} + [(\text{Differenza tra valore massimo e minimo}/80) * (\text{punteggio valutazione} - 20)]$	

Il provvedimento di assegnazione dell'indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 ha effetto limitato ad un anno solare e decade al 31 dicembre di ogni anno, salvo riconferma con provvedimento motivato e decorre dal primo giorno del mese successivo.

Cassino, li _____

Il Dirigente



COMUNE DI CASSINO
PROVINCIA FROSINONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER
SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI OBIETTIVI E DI RISULTATO
(ART. 84 del CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali)

DIPENDENTE: _____	AREA DI INQUADRAMENTO _____
SERVIZIO _____	
DESCRIZIONE RESPONSABILITA' _____	

Punti	Indicatore	Punti assegnati
fino a 20	Strategicità	
fino a 20	Coordinamento risorse umane	
fino a 20	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	
fino a 20	Autonomia	
fino a 20	Responsabilità	
Punti max 100	Punteggio totale	
Valore indennità Minimo € 500,00 Massimo € 3.000,00	$I = \text{valore minimo indennità} + [(\text{Differenza tra valore massimo e minimo}/80) * (\text{punteggio valutazione} - 20)]$	

Il provvedimento di assegnazione dell'indennità di specifica responsabilità di risultato ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 ha durata temporanea ed è collegato al raggiungimento dell'obiettivo e del risultato stabilito nell'atto di conferimento. L'indennità può essere erogata in due tranches di cui una in acconto e una a saldo, previa verifica dei risultati stabiliti per l'unità di progetto.

Cassino, li _____

Il Dirigente
