



***COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE***  
***Provincia di Salerno***

**OGGETTO:           REGOLAMENTO           DISCIPLINANTE           L'**  
**ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO           PER           SPECIFICHE**  
**RESPONSABILITA'**

## **Art. 1- Finalità**

Il presente regolamento in attuazione degli art. 17 c. 2 lett. F) del CCNL del 01.04.1999 e art. 37 comma 2 del CCNL del 22.01.2004 disciplina il compenso per 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. Non trova applicazione, pertanto, per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

## **Art. 2 - Concorrenzialità dei trattamenti accessori**

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 c. 2 Lett. f) del C.C.N.L. dell'01 /04/1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 37 comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

## **Art. 3 - Applicabilità dell' art 17 c 2 lett. F) CCNL del 01.04.1999**

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di un 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 "responsabili 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 della 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'art. 52 del D. L. gs 161/2001.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione alla complessità dell'istruttoria.

## **Art. 4 - Compensi**

Il compenso per le specifiche responsabilità dell'art 3 del presente regolamento è determinato in un minimo di euro 1.000,00 annui e massimo di euro 2.500,00, esso viene graduato in relazione al punteggio ottenuto dalla pesatura di seguito elencata operando la seguente formula:  $2.500,00 : 100 \times (\text{punteggio ottenuto})$ :

- 1) 20 punti- appartenenza alla categoria;
- 2) 20 punti- complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità;
- 3) 15 punti- livello di autonomia;
- 4) 15 punti- capacità relazionale;
- 5) 15 punti- capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati;
- 6) 15 punti- grado di competenze specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere.

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

- 1) Punti Appartenenza alla categoria – 20 punti  
20 appartenenti alla categoria C  
15 “ “ “ “ B

2) Punti Complessità incarichi rispetto alle Responsabilità- 30 punti

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 sia interno che esterno all'Amministrazione, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da Leggi e/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, rimessa in capo a chi assume le particolari responsabilità.

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 rilievo sia interno che esterno all'Amministrazione, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da Leggi e/o Regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, Enti, Organi Giurisdizionali, Organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

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 un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da Leggi e/o Regolamenti.

3) Punti - Livello di Autonomia- 15 punti

15 Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

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 Organizzativo di riferimento.

4) Punti - Capacità Relazionale- 20 punti

15 Elevata capacità relazionale con i superiori, colleghi/collaboratori e con la cittadinanza;

10 Media capacità relazionale con i superiori, colleghi/ collaboratori e con la cittadinanza;

5 Limitata capacità relazionale con i superiori, colleghi/collaboratori e con la cittadinanza.

5) Punti - Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e/o diversificati- 10 punti

15 Elevata capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e/o diversificati;

10 Media capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e/o diversificati;

5 Limitata capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e/o diversificati.

6) Punti - Grado di competenze specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere – 15 punti

15 Grado elevato

10 Grado medio

5 Grado limitato.

Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:

Il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C -punti 15-

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata pari a 15-

Il suo livello di autonomia è stato valutato pari a 10-

La sua capacità relazionale è stata valutata pari a 10-

La sua capacità di svolgimento dei procedimenti plurimi affidatogli è stata valutata pari a 10-

Il suo grado di competenza specialistica/professionale è stato valutato pari a 10-

Totale punteggio = punti 70

Indennità spettante = €. 2.500,00:100x70= €. 1.75000

Detta indennità ha cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno.

Inoltre, tale indennità verrà liquidata nel mese successivo alla scadenza naturale con relazione del responsabile di settore sul lavoro svolto e compatibilmente con la disponibilità di cassa dell'Ente.

### **Art. 5 - Tempi e modalità di conferimento**

Ogni anno i Responsabili dei Settori, adottano un provvedimento organizzativo motivato che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono, fatto salvo l'incarico di ufficiale di stato civile - anagrafe ed elettorale ed ufficiale giudiziario di competenza specifica del Sindaco.

Il provvedimento motivato, a pena di nullità deve indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni di cui all'art. 5 del presente Regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

L'indennità di cui sopra ha cadenza annuale, pertanto si decade dal diritto alla corresponsione degli emolumenti accessori il 31/12/ di ogni anno, fatta salva la possibilità di nuova individuazione.

I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti

### **Art. 6 – Finanziamento**

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

### **Art. 7 - Decorrenze, modifiche o integrazioni**

Il presente regolamento decorre dal mese successivo all'adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di informazione preventiva ed eventuale concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.

## **INDICE**

**Art. 1- Finalità**

**Art. 2 - Concorrenzialità dei trattamenti accessori**

**Art. 3 - Applicabilità dell' art 17 c 2 lett. F) CCNL del 01.04.1999**

**Art. 4 - Compensi**

**Art. 5 - Tempi e modalità di conferimento**

**Art. 6 – Finanziamento**

**Art. 7 - Decorrenze, modifiche o integrazioni**

