



**COMUNE DI LAZISE**  
**Provincia di Verona**

**Regolamento**  
**per la disciplina dell'istituto delle**  
**"specifiche responsabilità"**

**art. 84**

**C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 16/11/2022**

## **Art. 1**

### **Finalità**

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta una indennità per "specifiche responsabilità", in applicazione dell'art. 84 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito C.C.N.L.) Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

Il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per "specifiche responsabilità".

## **Art. 2**

### **Destinatari**

L'indennità "specifiche responsabilità" di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, il cui importo complessivo viene definito annualmente in sede di Delegazione trattante, può essere assegnata ai dipendenti del Comune di Lazise appartenenti delle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

## **Art. 3**

### **Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità**

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a)	Responsabilità	max	15 punti
b)	Professionalità	max	15 punti
c)	Complessità	max	15 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- il grado di responsabilità è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti volti a svolgere adempimenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici;
- il grado di professionalità è collegato ad attività che richiedono competenze specialistiche, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative
- il grado di complessità dipende dalla presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo, dalla presenza di attività che richiedono soluzioni complesse e dal grado di autonomia.

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici così come indicato nella tabella sotto riportata:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

ANNO .....

DIPENDENTE.....

CATEGORIA .....

SETTORE/SERVIZIO .....

<b>RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<b>A) RESPONSABILITÀ (massimo 15 punti)</b>	
<b>Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse</b>  con valutazione di necessità di relazioni e rapporti interorganici	
<b>B) PROFESSIONALITÀ (massimo 15 punti)</b>	
<b>Conoscenze tecnico giuridiche</b> Buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	
<b>C) COMPLESSITÀ (massimo 15 punti)</b>	
<b>Complessità</b>  Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna e grado di autonomia finalizzato alla risoluzione dei problemi	
<b>Totale complessivo</b>	

Per ricevuta:  
Il/la dipendente

Il/La Responsabile di Settore

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

Gli importi economici, corrispondenti ai punteggi definiti in funzione della scheda sopra riportata, sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare nel Fondo salario accessorio, per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità.

Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le schede e moltiplicando per il singolo punteggio attribuito ad ogni scheda.

Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### **Art. 4**

##### **Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità**

Ciascun Responsabile di Settore elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Il collegio dei Responsabili di Settore, costituito da tutti i Responsabili titolari di EQ, coordinati dal Segretario Generale e con il supporto dell'Ufficio Personale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità.

I Responsabili di Settore, ciascuno per propria competenza, provvedono alla formale assegnazione dei procedimenti e/o degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

I provvedimenti di assegnazione degli incarichi ai dipendenti devono essere allegati alla relativa scheda di valutazione dell'indennità "specifiche responsabilità".

L'attribuzione dell'indennità verrà determinata in sede di contrattazione in proporzione alla somma annualmente destinata a tale indennità.

#### **Art. 5**

##### **Divieto di cumulo**

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022 non è cumulabile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

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

#### **Art. 6**

##### **Tempi e modalità di conferimento**

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

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità restano in vigore fino a revoca.

Nel provvedimento di attribuzione, in casi eccezionali, può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

Il periodo temporale di assegnazione non può superare quello dell'incarico di EQ.

La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della 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.

L'indennità "specifiche responsabilità" è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dai competenti Responsabili di Settore, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano specifiche responsabilità attribuite con i relativi provvedimenti di incarico.

**Art. 7**  
**Revoca dell'incarico**

Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Posizione Organizzativa (EQ), a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del/della dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Posizione Organizzativa (EQ) a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

**Art. 8**  
**Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entrerà in vigore il 01.01.2024.

**Art. 9**  
**Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e dei C.C.D.I. che disciplinano la materia.