



comunità montana
dell'oltrepò pavese

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

COMUNITÀ MONTANA DELL'OLTREPÒ PAVESE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA ESECUTIVA N. 64 DEL 20/12/2023

Sommario

Art. 1	2
Finalità	2
Art. 2	2
Destinatari	2
Art. 3	2
Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità	2
Art.4.....	3
Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità.....	3
Art. 5	3
Modalità di graduazione dell'indennità.....	3
Art.6.....	4
Divieto di cumulo.....	4
Art. 7	4
Dipendenti a tempo parziale	4
Art. 8	4
Durata e tempi di erogazione	4
Art. 9	4
Disposizioni finali.....	4

Art. 1

Finalità

1. In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali il presente Regolamento disciplina le modalità di conferimento, di graduazione e di erogazione, a favore dei dipendenti della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese, dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL del 16/11/2022, nel rispetto di relazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 4, lettera d) del citato CCNL.

2. Il riconoscimento dell'indennità per le specifiche responsabilità ha lo scopo di compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità divergente rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di appartenenza e profilo professionale.

Art. 2

Destinatari

1. Destinatari del compenso di cui al precedente articolo 1 sono tutti i dipendenti della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese appartenenti alle categorie giuridiche A, B1, B3, C e D (da intendersi Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ dopo l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, di cui all'articolo 12 del CCNL del 16/11/2022, ovvero dal 1° aprile 2023), con esclusione del personale PO (riferimento EQ del nuovo sistema di classificazione).

Art. 3

Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dalla normativa contrattuale vigente si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi: Incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, svolti in modo continuativo e prevalente.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- A. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale;
- B. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
- C. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- D. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- E. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- F. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50 del 2016, purché non remunerati con gli incentivi di cui all'articolo 113 del citato d.lgs. n. 50/2016;
- G. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale e/o essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- H. 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.

Art.4

Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

1. Ciascun dirigente, nel periodo dal 1 al 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o, in caso di modifiche alla struttura organizzativa del Settore) individua le specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità di cui all'articolo 5 del presente Regolamento, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il dirigente è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito del proprio Settore.
2. Definite le posizioni, il dirigente provvede all'assegnazione degli incarichi ai dipendenti, con atto formale motivato.
3. Il dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione alle norme di legge e contrattuali nazionali e integrativi.

Art. 5

Modalità di graduazione dell'indennità

1. Per le specifiche responsabilità indicate all'articolo 3, comma 1, lettere da A) ad E) del presente Regolamento, indipendentemente dall'Area di appartenenza, l'indennità è stabilita nell'importo fisso annuo di € 350,00.
2. Il Dirigente che intende assegnare l'indennità di cui al precedente comma 1 provvede con apposito atto formale e motivato di nomina, così come precisato nel precedente articolo 4.
3. Per le specifiche responsabilità indicate all'articolo 3, comma 1, lettere da F) ad H) del presente Regolamento, l'indennità varia da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 elevabili fino ad un importo massimo di € 3.500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
4. La graduazione dell'indennità, di cui al precedente comma 3, è effettuata dal Dirigente di assegnazione del dipendente, utilizzando la scheda ALLEGATO n.1 sulla base sei seguenti fattori:
 - a. Complessità dimensionale del gruppo di lavoro da coordinare;
 - b. Grado di autonomia gestionale;
 - c. Numero e complessità dei procedimenti complessi;
 - d. Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento;
 - e. Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna
5. Ad ogni fattore viene attribuito un punteggio in decimi. La graduazione massima ottenibile è pari a 50 punti. Nel caso di graduazione inferiore a 10 punti non si darà luogo al riconoscimento dell'incarico di specifiche responsabilità.
6. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto del seguente valore punto:
 - € 75,00 per i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Operatori Esperti, e Istruttori;
 - € 87,50 per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ.
7. La graduazione in questione è parte integrante dell'atto di conferimento dell'incarico di cui al precedente articolo 4.

Art.6

Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità previste dall'articolo 84 del CCNL del 16/11/2022 di cui all'art. 3 del presente regolamento.

Art. 7

Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 8

Durata e tempi di erogazione

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

2. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

3. 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.

4. 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 giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

5. Le indennità attribuite sono corrisposte mensilmente in proporzione al periodo di effettiva assunzione della responsabilità. L'indennità mensile non è erogata nel caso di assenze dal servizio (ad eccezione delle ferie) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento. L'eventuale decurtazione sarà operata nella mensilità successiva a quella di riferimento e ritornerà nella disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.