



C O M U N E D I SICULIANA  
Libero Consorzio Comunale di Agrigento  
Piazza G. Basile, 23 - 92010 Siculiana (AG)  
Cod. Fisc. 00238120844

**Regolamento per la disciplina dell'istituto delle  
"specifiche responsabilità"**  
Allegato alla delibera di G.M. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**Indice**

**Art. 1 - Finalità**

**Art. 2 - Destinatari**

**Art. 3 - Modalità di individuazione dei destinatari**

**Art. 4 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

**Art. 5 - Importi economici per responsabilità indicate all'art. 84 CCNL 16.11.2022**

**Art. 6 - Criteri di individuazione e di attribuzione dei punteggi per la determinazione delle specifiche responsabilità: Scheda.**

**Art. 7 - Procedura per il conferimento degli incarichi.**

**Art. 8 - Durata dell'incarico**

**Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale**

**Art. 10 - Revoca dell'incarico**

**Art. 11 - Disposizioni finali.**

## **Art. 1 – Finalità**

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
  - a) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori esperti e degli istruttori;
  - b) per specifiche responsabilità affidate al personale dell'Area dei Funzionari che non risulti incaricato di funzioni di EQ (Elevata Qualificazione).
2. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa, né per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative (EQ).

## **Art. 2 – Destinatari**

3. L'indennità di cui all'art. 84, comma 1, CCNL 16.11.2022 viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione i quali svolgano ruoli e incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.
4. Le indennità riguardano attribuzioni concernenti la responsabilità di procedimento complesso ai sensi della Legge 241/1990, o incarichi affidati dai competenti Responsabili di Area, che impongano l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.
5. Il compenso per specifiche responsabilità deve essere riconosciuto in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi e funzioni che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

## **Art. 3 - Modalità di individuazione dei destinatari**

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Responsabile di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane sulla base dei criteri di cui al presente regolamento e delle fattispecie di seguito indicate. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
  - a) 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;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) 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;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m) 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.

#### **Art. 4 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022, (comma 2, lettera e).
3. Qualora dall'applicazione delle misure e dei criteri di cui al presente regolamento dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
4. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 5 - Importi economici per responsabilità indicate all'art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito in sede di Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri.

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti; a detti punteggi corrisponde il compenso attribuibile come da tabelle di seguito riportate:

**PER L'AREA OPERATORI ESPERTI**

**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00**

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.000,00

**PER L'AREA ISTRUTTORI**

**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00**

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

**PER L'AREA FUNZIONARI**

**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00**

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

**TOTALE punteggio massimo per Area: 100**

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale contrattuale nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 10% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
7. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla normativa vigente.

**Art. 6 - Criteri di individuazione e di attribuzione dei punteggi per la determinazione delle specifiche responsabilità: Scheda.**

1. L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base dei criteri di seguito indicati e della relativa ponderazione dei punteggi mediante compilazione della scheda (Allegato A).

<b>Parametro di riferimento</b>	<b>Punti</b>
<b>A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>	Max 10 punti
<b>B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ</b>	Max 30 punti
<b>C) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>	Max 25 punti
<b>D) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	Max 20 punti
<b>E) GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E/O STRUMENTALI</b>	Max 15 punti

<b>Parametro di riferimento</b>	
<b>A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>	<b>Punti</b>
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da tre a più dipendenti	10
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da uno a due dipendenti	5
Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti	0
<b>B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ</b>	<b>Punti</b>
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 tra enti (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità.	30
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 esterno, trattandosi di Incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).	25
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	20

organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	
<b>C) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>	<b>Punti</b>
Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	25
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.	20
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.	15
<b>D) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	<b>Punti</b>
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza	20
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza	15
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza	10
<b>E) GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E/O STRUMENTALI</b>	<b>Punti</b>
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di elevato livello	15
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di medio livello	10
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di basso livello	5
<b>TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO:</b>	

### **Art. 7 - Procedura per il conferimento degli incarichi**

1. Ciascun Responsabile di Area elabora, entro la prima decade di gennaio di ogni anno, una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" e delle mansioni che si ricollegano all'incarico che possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84.
2. Entro i successivi 10 giorni, la conferenza dei Responsabili di Area, coordinata dal Segretario Comunale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità.
3. Il Responsabile di Area, ciascuno per la propria competenza, provvede alla formale assegnazione degli incarichi mediante provvedimento motivato ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, allegando la scheda di attribuzione dei punteggi per la determinazione del compenso (Allegato A).
4. Una copia della determinazione viene trasmessa all'ufficio personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019/2021.
5. La liquidazione dell'indennità avviene annualmente da effettuarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo con le eventuali riduzioni per i periodi di assenza come specificati dall'art 4 del presente regolamento.
6. Resta inteso che i suddetti provvedimenti non possono avere riconoscimento di indennità in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

### **Art. 8 - Durata dell'incarico**

1. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo revoca anticipata.

#### **Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale**

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

#### **Art. 10 - Revoca dell'incarico**

1. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
2. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area 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. 11 - Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di eseguibilità della delibera Giunta di approvazione. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U.



**Allegato A)**  
**Scheda definizione specifiche responsabilità**

Area di riferimento:

Responsabile di Area:

Dipendente incaricato:

Estremi determinazione affidamento incarico:

Periodo di riferimento:

<b>Parametro di riferimento</b>	<b>Punti</b>	
A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO	Max 10 punti	
B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ	Max 30 punti	
C) LIVELLO DI AUTONOMIA	Max 25 punti	
D) RAPPORTI CON L'UTENZA	Max 20 punti	
E) GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E/O STRUMENTALI	Max 15 punti	

<b>Parametro di riferimento</b>		
<b>A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>	<b>Punti</b>	
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da tre a più dipendenti	10	
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina due o più dipendenti	5	
Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti	0	
<b>B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ</b>	<b>Punti</b>	
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 tra enti (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.	30	
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 esterno, trattandosi di Incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).	25	
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 o regolamenti.	20	
<b>C) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>	<b>Punti</b>	
Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume	25	

l'Ente.		
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.	20	
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.	15	
<b>D) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>	<b>Punti</b>	
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza	20	
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza	15	
Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza	10	
<b>E) GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E/O STRUMENTALI</b>	<b>Punti</b>	
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di elevato livello	15	
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di medio livello	10	
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono la responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali di basso livello	5	
<b>TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO:</b>	<b>100</b>	

<b>GRADUAZIONE</b>	<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>AREA ISTRUTTORI</b>	<b>AREA FUNZIONARI</b>
per punteggio compreso da 40 a 59	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
per punteggio compreso da 60 a 69	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
per punteggio compreso da 70 a 89	€ 1.500,00	€ 2.500,00	€ 3.000,00
per punteggio compreso da 90 a 100	€ 2.000,00	€ 3.000,00	€ 4.000,00
<b>TOTALE</b>			