

PROVINCIA DI ANCONA

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ED INDENNITÀ DI FUNZIONE

INDICE

- Art. 1 - Oggetto e finalità
- Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL del 21/05/2018
- Art. 3 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL del 21/05/2018
- Art. 4 - Applicabilità dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018
- Art. 5 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità
- Art. 6 - Concorrenzialità del trattamento economico
- Art. 7 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate al primo comma dell'art. 70-quinquies CCNL
- Art. 8 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate al secondo comma dell'art. 70-quinquies CCNL
- Art. 9 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL
- Art. 10 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità
- Art. 11 - Norme finali per la corresponsione delle indennità
- Art. 12 - Dipendenti a tempo parziale
- Art. 13 - Entrata in vigore

Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento tiene conto del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 (indicato in futuro come "CCNL") e dei criteri generali di cui al contratto collettivo integrativo parte normativa 2019/2021 e parte economica 2019, (indicato di seguito "CCI"), delle pre-intese sottoscritte rispettivamente in data 9 e 11 luglio 2019, in relazione ai quali, con verbale n. 38 del 26/07/2019, il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria e con D.P. n.122 del 8.08.2019 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva, avvenuta in data ...;

2. Il presente Regolamento disciplina l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare:

- 1) le indennità da corrispondere per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL e dell'art.25 e 26 del CCI;
- 2) le indennità da corrispondere per compensare, ai sensi dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL e dell'art.25, comma 4, del CCI;
- 3) le indennità al personale della Polizia Provinciale, a cui spetta la corresponsione dell'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del appartenente alle categorie C e D, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL e dell'art.36 del CCI;

3. per l'esercizio di compiti o funzioni che costituiscono naturale svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente. Non si applica altresì alle figure apicali dell'Ente titolari di posizione organizzativa.

Art 2 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL del 21/05/2018

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D può essere attribuito, con il provvedimento del Dirigente del Settore di appartenenza, un compenso a titolo di indennità per specifiche responsabilità, al fine di remunerare incarichi che comportino l'assunzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria e del profilo.
2. il concetto di "*specifiche responsabilità*" è diverso da quello di "*responsabilità del procedimento*", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento delle attività connesse a tale ruolo è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale svolgimento delle mansioni ascritte alla categoria e al profilo, non comportante come tale compensi accessori aggiuntivi.
3. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili perfettamente alla categoria di appartenenza, ma comunque non qualificabili come superiori poiché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dal presente regolamento.
4. Le indennità di cui al presente articolo cessano di essere erogate nel momento in cui vengono meno i presupposti iniziali per cui erano state assegnate con formale determinazione dirigenziale.

Art. 3 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL del 21/05/2018

1. Ai dipendenti che svolgano le funzioni previste dal secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL può essere riconosciuta la relativa indennità, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6.
2. Le indennità di cui al presente articolo sono direttamente connesse alle mansioni e cessano di essere erogate nel momento in cui vengono meno i presupposti iniziali per cui erano state assegnate con formale determinazione dirigenziale.

Art. 4 - Applicabilità dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, secondo quanto meglio stabilito all'art. 9 del presente regolamento.
2. Le indennità di cui al presente articolo sono direttamente connesse alle funzioni svolte e al grado rivestito e cessano di essere erogate nel momento in cui vengono meno i presupposti iniziali per cui erano state assegnate con formale determinazione dirigenziale.

Art 5 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. La quantificazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che precedono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le delegazioni trattanti e prelevate dalle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL.

Art 6 - Concorrenzialità del trattamento economico

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al primo comma dell'art. 70 - quinquies del CCNL non è cumulabile con quello eventualmente corrisposto ai sensi del secondo comma della

medesima norma. Nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente è corrisposta quella di valore economico più elevato.

2. Il trattamento accessorio corrisposto al personale della Polizia locale ai sensi dell'art. 56 - sexies del CCNL sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui primo comma dell'art. 70 - quinquies e non può in nessun caso cumularsi con quest'ultima.

Art. 7 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate al primo comma dell'art. 70 - quinquies del CCNL

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti, nell'ambito delle **attività** indicate all'art.25, comma 2, del CCI, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. f) del CCNL, a cui si fa espresso rinvio, che risultano elencate qui di seguito:
 - a. Gestione procedure
 - b. Pianificazione interventi
 - c. Gestione risorse finanziarie
 - d. Gestione della logistica
 - e. Coordinamento del personale ed attività connesse
 - f. Interfacciamento con le altre istituzioni
 - g. Incarico ruoli diversi dalla propria mansione

1.1 – tenendo inoltre conto dei seguenti **due ambiti di valutazione**, graduati per le attività dalla lettera a) alla d) nel seguente modo:

A) Livello di complessità:..... fino a 60 punti;

B) Livello di autonomia:..... fino a 20 punti;

per un valore massimo complessivo attribuibile per le attività svolte di 80 punti

1.2 - e tenendo ulteriormente conto degli stessi **due ambiti di valutazione**, graduati per le modalità di svolgimento delle attività dalla lettera e) alla g) nel seguente modo:

A) Livello di complessità:..... fino a 10 punti;

B) Livello di autonomia:..... fino a 10 punti;

per un valore massimo complessivo attribuibile per le attività svolte di 20 punti.

2. I Dirigenti di Settore, secondo la procedura prevista al successivo art. 10, attribuiranno un punteggio (c.d. "pesatura") ai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies, con riferimento agli ambiti di cui al punto 1.1, secondo quanto di seguito riportato:

Responsabilità in relazione al grado di complessità degli incarichi	Punti ambiti c.1.1
▪ [ELEVATA COMPLESSITA'] Dipendenti che assumono responsabilità, anche istruttorie, 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, anche implicanti l'esercizio di competenze elevate o specialistiche. Dipendenti che assumono la responsabilità di ufficio/unità operativa. Dipendenti che assumono la responsabilità di attività sostituita in assenza di responsabile di struttura	Da 41 a 60

<p>sovraordinata. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>	
<p>▪ [MEDIA COMPLESSITA'] Dipendenti che assumono responsabilità, anche istruttorie, 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. Dipendenti che assumono la responsabilità di attività sostituita in assenza di responsabile di struttura di pari livello. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>	Da 21 a 40
<p>▪ [BASSA COMPLESSITA'] Dipendenti che assumono responsabilità, anche istruttorie, collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p>	Fino a 20
Responsabilità in relazione al grado di autonomia degli incarichi	Punti
<p>▪ [ELEVATA AUTONOMIA] Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</p>	Da 11 a 20
<p>▪ [MEDIA AUTONOMIA] 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.</p>	Da 6 a 10
<p>▪ [BASSA AUTONOMIA] Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.</p>	Fino a 5

3. Con riferimento alle attività di cui al punto 1.2, i Dirigenti di Settore, secondo la procedura prevista al successivo art. 10, attribuiranno un punteggio (c.d. "pesatura") ai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D, da attribuire in relazione alla tipologia/modalità della responsabilità complessità/autonomia connessa all'espletamento dei compiti e/o incarichi assegnati.

4. I suddetti ambiti di valutazione andranno applicati alle attività di cui al precedente comma 1, come meglio riportato nella scheda allegata (allegato A).

5. Il punteggio massimo conseguibile è pari a **100 punti** mentre il punteggio minimo necessario per accedere all'attribuzione dell'indennità è pari a **10 punti** e il compenso lordo attribuibile è graduato secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Categoria	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
B	Da 10 a 17 da 18 a 35	€ 500 Da €500,01 a 1.050,00
C	Da 10 a 20 da 21 a 35	€ 600 Da €600,01 a 1.050,00
D	Da 10 a 23 da 24 a 35	€ 700 Da €700,01 a 1.050,00
B, C, D	da 36 a 40 da 41 a 45 da 46 a 50 da 51 a 60 da 61 a 70 da 71 a 80 da 81 a 90 da 91 a 100	Da €1.050,01 a 1.200,00 Da € 1.200,01 a 1.350,00 Da €1.300,01 a 1.500,00 Da € 1.500,01 a 1.800,00 Da € 1.800,01 a 2.100,00 Da € 2.100,01 a 2.400,00 Da € 2.400,01 a 2.700,00 Da € 2.700,01 a 3.000,00

6. All'interno di ciascuna fascia (ad eccezione della prima) il compenso lordo annuo verrà rapportato all'effettivo punteggio della relativa posizione di responsabilità. Alla Polizia Provinciale, in considerazione di alcune peculiarità riferite all'indennità di funzione, non si applica la tabella di cui al precedente comma 5, ma la tabella riportata al successivo art.9;

7. L'indennità, da erogarsi con cadenza mensile, è liquidata dal servizio organizzazione e risorse umane, previa determinazione del dirigente, cui il dipendente è assegnato, circa l'assegnazione delle mansioni comportanti specifiche responsabilità, di cui alla presente fattispecie.

Art. 8 - Quantificazione dei compensi per responsabilità indicate al secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL può essere definito nella misura massima di € 350,00 lordi annui.
2. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
3. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Si rinvia in proposito a quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento.

Art. 9 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate all'art 56-sexies del CCNL (Indennità di funzione)

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art. 56-sexies del CCNL viene stabilito, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base della tabella riportata all'art. 36 del CCI 2019/2021;
2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale indicato dall'art. 36 del CCI 2019/2021. A tale disposizione contrattuale si fa pertanto espresso rinvio, con riferimento alle indennità minime previste in relazione a categoria/grado rivestito dal personale della

Polizia Provinciale, mentre per quanto riguarda le responsabilità connesse si farà riferimento al precedente art.7 del presente regolamento, in quanto applicabile;

3. Per l'indennità di funzione si farà riferimento ai punteggi di cui alla seguente tabella:

Categoria	Punteggio	Compenso lordo annuo
C	Da 10 a 20 da 21 a 35 da 36 a 40	€ 600/900 [*] Da € 600,01 a 1.050,00 Da €1.050.01 a 1.200,00
D	Da 10 a 40	€ 700/1.200 [*]
C, D	da 41 a 45 da 46 a 50 da 51 a 60 da 61 a 70 da 71 a 80 da 81 a 90 da 91 a 100	Da € 1.200,01 a 1.350,00 Da €1.300,01 a 1.500,00 Da € 1.500,01 a 1.800,00 Da € 1.800,01 a 2.100,00 Da € 2.100,01 a 2.400,00 Da € 2.400,01 a 2.700,00 Da € 2.700,01 a 3.000,00

[*] In relazione al grado rivestito dal personale del servizio Polizia Provinciale (art.36 CCI 2019/2021)

3. All'interno di ciascuna fascia (ad eccezione della prima) il compenso lordo annuo verrà rapportato all'effettivo punteggio riferito alla relativa posizione di responsabilità.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.

Art. 10 - Individuazione delle posizioni di responsabilità

1. Ciascun Dirigente, su proposta del Responsabile d'Area titolare di Posizione Organizzativa, adotta un provvedimento, con il quale individua il personale appartenente alle categorie B, C e D assegnatario di posizioni che comportano specifiche responsabilità, nel rispetto della disciplina di cui agli articoli sopra riportati.

2. Il provvedimento motivato dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 7 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione. Il provvedimento di cui al precedente comma uno può essere anche cumulativo.

3. In analogia si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'art. 8 del presente regolamento, fatto salvo l'incarico di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, di competenza specifica del Presidente della Provincia.

4. Previa individuazione di posizioni di responsabilità aventi diritto all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL, il Dirigente, su proposta del Responsabile dell'Area Vigilanza, con proprio provvedimento attribuisce ai dipendenti aventi i requisiti previsti la relativa indennità di funzione.

Art. 11 – norme finali per la corresponsione delle indennità

1. Le indennità di cui ai precedenti articoli sono commisurate al concreto esercizio delle mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

2. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con possibile conguaglio successivo per le eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza richiamati nel comma 1.
3. Le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.
4. In fase di prima applicazione della presente disciplina la decorrenza economica, qualora le specifiche responsabilità siano state già precedentemente assunte ed individuate, avrà decorrenza dalla data in cui sono state individuate, in ogni caso non precedentemente alla data del 01/01/2019.

Art. 12 - 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. 13 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di eseguibilità del decreto presidenziale di approvazione.