



COMUNE DI MARINO
Città Metropolitana di
Roma Capitale

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

Allegato alla delibera di G.C. n. 4 del 18.01.2018

INDICE

Art. 1 – Finalità	3
Art. 2 – Concorrenzialità dei trattamenti accessori.....	3
Art 3 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 2018	4
Art. 4 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018	5
Art. 5– Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui al precedente art. 3	5
Art. 6 – Modalità di graduazione dell'Indennità di Specifiche Responsabilità per i preposti alla sicurezza ex art. 1 lett. D) del presente regolamento	7
Art. 7 - Finanziamento dei compensi.....	8
Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale	8
Art. 9 – Economie	8
Art. 10 - Calcolo del budget di Area/Settore/Servizio	8
Art. 11 – Modalità, durata e tempi di erogazione dell'indennità.....	9
Art. 12 - Indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018	10
Art. 13 – Informazione.....	10
Art. 14 - Decorrenze, modifiche ed integrazioni	11
ALLEGATO 1	12
ALLEGATO 2	13
ALLEGATO 3	14

Art. 1 – Finalità

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 70 quinquies, del CCNL del 21.05.2018 dei dipendenti degli enti locali, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti del Comune di Marino per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

La specifica responsabilità è riconosciuta a quei dipendenti delle categorie B, C e D aventi le seguenti caratteristiche:

- a) dipendenti che abbiano le caratteristiche professionali a sostituire i vertici della articolazione organizzativa del servizio in cui operano in caso di assenza, o che ricevano incarichi dai Dirigenti e/o Responsabili che impongano l'assunzione di precise e dirette responsabilità d'iniziativa e di risultato e/o responsabilità di gruppo;
- b) dipendenti individuati formalmente come responsabili di uno o più procedimenti che abbiano maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità anche in termini di rilevanza esterna;
- c) dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti;
- d) preposti alla sicurezza.

Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

I compiti che comportano specifiche responsabilità devono avere carattere continuativo e non episodico e/o occasionale.

Possibili Destinatari del compenso sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

Art. 2 – Concorrenzialità dei trattamenti accessori

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018 non è cumulabile con quello previsto dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, se previsti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Ciascuna indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni già riconosciute e remunerate secondo criteri e modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali (es.: incentivi relativi ai lavori pubblici di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e succ. modifiche e integr.) non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex art. 70 quinquies; fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi.

Quanto sopra delineato è conforme al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

Art 3 – Condizioni inderogabili per l' Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 1 CCNL del 2018

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 "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie B, 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.Lgs. 165/2001.

Il compenso è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di seguito descritte:

A. Per il personale della categoria D:

1) direzione di strutture complesse o gruppi di lavoro permanente, intendendo non solo la responsabilità di unità organizzative formalmente individuate nell'ambito dell'organizzazione del servizio, con personale assegnato da coordinare, ma anche gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti;

2) partecipazione a processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti ed un'attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune, quali Enti e/o Associazioni di categoria, ecc. e che comportino rapporti diretti e frequenti con i cittadini o gli Enti;

3) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione; Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato,

4) supporto ad organismi politici o gestionali consistente nella raccolta - elaborazione di dati e nella gestione di risorse strumentali in sostituzione delle figure sovraordinate.

B. Per il personale di categoria B e C:

1) esercizio di conduzione di strutture o gruppi di lavoro stabili, che presuppongono non solo il coordinamento di personale e che operano in ambiti di attività/obiettivi/risultati/programmi definiti;

2) partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, **intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti** e un'attività di interazione con soggetti esterni al Comune. In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano:

a- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;

b- lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;

c- lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi del Comune o altri soggetti esterni e che comportino rapporti diretti e frequenti con i cittadini;

d- effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale con validità annuale;

**Art. 4 - Applicabilità dell' art 70 quinquies
comma 2 del CCNL 2018**

In applicazione dell'art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018, è riconosciuto un compenso nella misura massima di € 350,00 annui lordi alle seguenti categorie di dipendenti, previa attribuzione formale da parte del Dirigente:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivisti informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Addetti al servizio di Protezione Civile.

E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

**Art. 5- Modalità di graduazione dell'indennità
relativa a specifiche responsabilità di cui al
precedente art. 3**

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano:

- per il personale di Cat. B e C sino ad un massimo di € 1.500,00;
- per il personale di Cat. D sino ad un massimo di € 3.000,00.

La graduazione dell'indennità, collegata all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art. 3, è effettuata dal Dirigente nel puntuale rispetto delle norme del presente regolamento;

1. Per il personale di cat. B e C:

- a) L'attività del dipendente comporta rapporti diretti e frequenti con il
- a)** Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino ~~e/o~~ erogazione di servizi esterni all'ente ~~e/o~~ ad altre unità organizzative esterne al settore;
 - b)** Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria);
 - c)** Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati);
 - d)** Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - e)** Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale che si concretizzino con documenti formali direttamente sottoscritti e/o proposti al dirigente **per il personale di cat. B;**
 - f)** Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate.

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna responsabilità individuata, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

CAT. B

Criterio	Punteggio					
	1	2	3	4	5	
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
e	1	2	3	4	5	
						Totale

CAT. C

Criterio	Punteggio					
	1	2	3	4	5	
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
f	1	2	3	4	5	
						Totale

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 10:

da punti 10 a punti 14	€ 500,00
da punti 15 a punti 19	€ 1.000,00
da punti 20 a punti 25	€ 1.500,00

2. Per il personale di cat. D:

- a)** Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore;
- b)** Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria);
- c)** Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati);
- d)** Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- e)** Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate.
- f)** Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato,
- g)** Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare

rilevanza e a carattere decisionale che si concretizzino con atti formali direttamente sottoscritti;

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna responsabilità individuata, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Criterio	Punteggio					
	1	2	3	4	5	
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
e	1	2	3	4	5	
f	1	2	3	4	5	
g	1	2	3	4	5	
Totale						

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui in appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 16:

da punti 16 a punti 18	€ 600,00
da punti 19 a punti 21	€ 1.100,00
da punti 22 a punti 25	€ 1.600,00
da punti 26 a punti 29	€ 2.100,00
da punti 30 a punti 35	€ 3.000,00

La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei Dirigenti (Allegati 1 e 2)

Art. 6 - Modalità di graduazione dell'Indennità di Specifiche Responsabilità per i preposti alla sicurezza ex art. 1 lett. D) del presente regolamento

La presente indennità può essere corrisposta al personale formalmente nominato dal proprio Dirigente/Responsabile preposto ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza.

Le Specifiche Responsabilità di cui al presente articolo vengono graduate in tre fasce, secondo il livello di rischio individuato nel DVR i cui valori massimi sono i seguenti:-

- preposti di strutture e/o gruppi omogenei di lavoro a rischio basso: € 150,00 (importo annuo lordo a dipendente);
- preposti di strutture e/o gruppi omogenei di lavoro a rischio medio: € 250,00 (importo annuo lordo a dipendente);
- preposti di strutture e/o gruppi omogenei di lavoro a rischio alto: € 350,00 (importo annuo lordo a dipendente).

Gli importi sono erogati annualmente ed in proporzione al periodo di effettiva assunzione di responsabilità.

Art. 7 - Finanziamento dei compensi

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di delegazione trattante e prelevate dalla disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi del CCNL vigente.

Art. 8 – Dipendenti a tempo parziale

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

Art. 9 – Economie

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività Collettiva, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Art. 10 - Calcolo del budget di Area/Settore/Servizio

1. Ogni dirigente può attribuire gli incarichi per particolari responsabilità nei limiti del budget all'uopo assegnato al Settore/Area di sua competenza per tale finalità e nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal presente regolamento.

1. A tal fine, annualmente il dirigente del Settore Risorse umane comunica ad ogni dirigente l'ammontare del budget assegnato ai singoli settori .
2. Il budget è calcolato sulla base della somma assegnata annualmente in sede di contrattazione decentrata e ripartita per le Aree/Servizi/Settori, sulla base degli obiettivi e delle priorità stabiliti dall'Amministrazione Comunale con la pesatura dell'Area/Settore/Servizio.

Art. 11 – Modalità, durata e tempi di erogazione dell'indennità

Il Dirigente delle Risorse Umane, **sentiti tutti i Dirigenti**, entro il 20 di gennaio di ogni anno, comunica il budget assegnato ad ogni singola Area/Settore/Servizio, nelle modalità indicate nel precedente art. 10.

Entro il 31 gennaio di ogni anno e sulla base delle risorse disponibili, i Dirigenti adottano i provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità conformemente alla indicazione dei compensi attribuiti, di cui al precedente art. 3, 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 dovrà indicare, le specifiche responsabilità di cui alle lettere A e B dell'art. 3 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Al provvedimento viene allegata scheda di attribuzione dei punteggi per la determinazione del compenso (Allegati 1, 2 e 3 del presente regolamento), debitamente compilata.

Nel caso in cui le attribuzioni ex art. 70 quinquies del CCNL del 2018, vengano definite dopo il mese di gennaio, l'indennità relativa verrà riparametrata per l'effettivo periodo di assegnazione.

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono comunque al 31 gennaio dell'anno successivo al conferimento.

Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Resta salva la facoltà del dipendente di poter rifiutare l'attribuzione delle specifiche responsabilità non firmandone l'accettazione.

In analogia si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito dell'art. 4 del presente regolamento, le cui indennità sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni. Tali compensi sono liquidati annualmente, esclusivamente in base ad apposita certificazione del Dirigente attestante lo svolgimento delle funzioni derivanti dall'incarico attribuito.

Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Servizio Risorse Umane, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi.

La mobilità interna fra Aree o 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.

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 dell'Area o Settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

Art. 12 - Indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018

1. L'eventuale compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art. 56 sexies del CCNL viene stabilito con provvedimento motivato del Dirigente/Responsabile della Polizia Locale nell'ambito del budget disponibile, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei parametri individuati nell'art. 56 sexies del CCNL del 21.05.2018.
2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale della Polizia Locale che rivesta il grado minimo di Sovrintendente Capo (per i dipendenti di cat. C) e di Tenente (per i dipendenti di cat. D) .
3. Il compenso lordo attribuibile al personale della Polizia Locale per l'indennità di funzione è determinato, nei limiti delle risorse a disposizione, tenendo conto del grado ricoperto ed in base alla categoria contrattuale di appartenenza (C o D) secondo gli importi fissati nella tabella di cui al precedente art. 5, ovvero:
 - ✓ per i dipendenti appartenenti alla Cat. C: fino ad un massimo di 1.500 €;
 - ✓ per i dipendenti appartenenti alla Cat. D: fino ad un massimo di 3.000 €.
4. L'indennità viene corrisposta annualmente previa formale attribuzione da parte del Dirigente/Comandante con provvedimento motivato da emanare entro il mese di Gennaio di ogni anno e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.
5. L'indennità di funzione di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

L'indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018 è a carico del Fondo risorse decentrate e può essere finanziata anche con fondi derivanti da normative specifiche di cui agli artt. 15 co. 1 lett. k e 17 CCNL 1998 - 01 se ed in quanto previsti .

Il presente articolo trova applicazione a far data dal primo CCDI successivo alla stipulazione del CCNL 2018.

Art. 13 - Informazione

Le fattispecie individuate dai dirigenti in applicazione dei criteri di cui ai precedenti Art.3, e 5 ed agli Allegati 1, 2 e 3 del presente regolamento ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di informazione , pur dando atto che la fattispecie non rientra nelle materie oggetto di confronto o contrattazione come definite dagli artt. 5 e 7 del CCNL 2018.

Art. 14 - Decorrenze, modifiche ed integrazioni

Il presente regolamento, se non diversamente stabilito, decorre dall'esecutività della delibera di adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche od integrazioni che si renderanno necessarie, saranno oggetto di informazione preventiva e di confronto con le OO.SS. e la R.S.U.

ALLEGATO 1

Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. B

ANNO _____

Area/Settore di riferimento: _____

Dirigente di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 1 Lettere da a) ad e))	Descrizione delle specifiche responsabilità:				
	Punteggio				
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore	1	2	3	4	5
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)	1	2	3	4	5
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)	1	2	3	4	5
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione	1	2	3	4	5
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali direttamente sottoscritti e/o proposti al Dirigente	1	2	3	4	5
Totale punti					
Valore economico					
Graduazione		importo			
per punteggio compreso da 10 a 14					500
per punteggio compreso da 15 a 19					1.000
per punteggio compreso da 20 a 25					1.500
PUNTEGGIO CONSEGUITO					
COMPENSO CORRISPONDENTE					

FIRMA DIRIGENTE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

ALLEGATO 2

Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. C

ANNO _____

Area/Settore di riferimento: _____

Dirigente di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 1 Lettere da a) ad e))	Descrizione delle specifiche responsabilità:				
	Punteggio				
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore	1	2	3	4	5
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)	1	2	3	4	5
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)	1	2	3	4	5
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione	1	2	3	4	5
Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate	1	2	3	4	5
Totale punti					
Valore economico					
Graduazione		importo			
per punteggio compreso da 10 a 14		500			
per punteggio compreso da 15 a 19		1.000			
per punteggio compreso da 20 a 25		1.500			
PUNTEGGIO CONSEGUITO					
COMPENSO CORRISPONDENTE					

FIRMA DIRIGENTE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

ALLEGATO 3

Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. D

ANNO _____

Area/Settore di riferimento: _____

Dirigente di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 2 Lettere da a) a g))	Descrizione delle specifiche responsabilità:					
	Punteggio					
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'Ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore	1	2	3	4	5	
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)	1	2	3	4	5	
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio, (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)	1	2	3	4	5	
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria id ascrizione	1	2	3	4	5	
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale, che si concretizzino con documenti formali direttamente sottoscritti e/o proposti dal Dirigente	1	2	3	4	5	
Responsabilità di attività implicantl l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato	1	2	3	4	5	
Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate	1	2	3	4	5	
Totale punti						
Attribuzione economica						

Graduazione	importo
per punteggio compreso da 16 a 18	600
per punteggio compreso da 19 a 21	1.100
per punteggio compreso da 22 a 25	1.600
per punteggio compreso da 26 a 29	2.100
per punteggio compreso da 30 a 35	3.000
PUNTEGGIO CONSEGUITO	
COMPENSO CORRISPONDENTE	

FIRMA DIRIGENTE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
Parte integrante del presente Regolamento

Il giorno 16 del mese di novembre 2018 in sede di delegazione trattante le seguenti parti sindacali:

RSU
CGIL
CISL
UIL

E la parte pubblica – Comune di Marino,

convengono sulla necessità di impegnarsi alla contrattazione del Fondo efficienza servizi per un periodo triennale, da avviarsi prima della fine del mese di ottobre per il triennio successivo, al fine di consentire la ripartizione del FES entro la fine dell'anno e l'assegnazione dei budget di Area entro gennaio successivo, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità complesse ex art. 70 quinquies del CCNL del 2018.

Nel caso in cui non si addivenisse alla firma del contratto decentrato parte economica nei tempi sopra descritti, le parti concordano che l'importo deve essere assegnato entro 30 giorni dalla firma della ripartizione del FES e nel medesimo termine attribuite le relative responsabilità; nel caso in cui non si rispettassero queste tempistiche l'intero importo verrà ricondotto nella parte del Fondo destinata alla produttività collettiva.

Nel caso in cui le attribuzioni ex art. 70 quinquies del CCNL del 2018, vengano definite dopo il mese di gennaio, l'indennità relativa verrà riparametrata per l'effettivo periodo di assegnazione e l'importo non assegnato sarà destinato alla produttività collettiva.

Firmato