Città di Oppeano

Provincia di Verona

Regolamento per il conferimento delle Specifiche Responsabilità e dell'Indennità di funzione

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021
DEL 16.11.2022

Approvato con D.G.C. n. 63 del 24 maggio 2023

Indice

Art. 1 – Finalità
Art. 2 – Destinatari
Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità
Art. 4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità
Art. 5 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui ai puntidall'1 al 12 dell'art. 3
Art. 6 - Divieto di cumulo
Art. 7 - Dipendenti a tempo parziale
Art. 8 - Durata e tempi di erogazione

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE
Art. 9 - Indennità di funzione – prevista dall'art. 97 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 2022
Art. 10 - Modalità di individuazione dell'Indennità di funzione
Art. 11 - Cumulo e divieto di cumulo
Art. 12 - Durata e tempi di erogazione
Art. 13 - Disposizioni finali

Art. 1 Finalità

1.In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali il presente Regolamento disciplina lagraduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per losvolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

2.Il riconoscimento dell'indennità per le specifiche responsabilità è caratterizzato dall'esercizio dicompiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto alleordinarie mansioni dei dipendenti appartenenti alla medesima Categoria e profilo professionale edoperanti nel medesimo Settore.

Art. 2 Destinatari

1.Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti appartenenti alle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari con esclusione del personale incaricato diposizione organizzativa.

Art. 3 Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità previste dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 2022

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

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativocomplesso;
2. Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

1. Responsabilità di conduzione di gruppo di lavoro o coordinamento di personale;
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici affidati;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di "Unità di Servizio";
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
7. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansionisuperiori in base alla categoria di appartenenza;
8. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolare specializzazione e specificheconoscenze;
9. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
10. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenzialiin genere;
11. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con Interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteridecisionali;
12. Preposti alla sicurezza formalmente incaricati dal datore di lavoro ai sensi della vigentenormativa in materia di sicurezza.

Art.4 Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

1. Il Segretario Generale, propone la suddivisione del budget complessivo tra i settori, tenendo anche conto delle risorse disponibili, può dare indicazioni sulle figure da valorizzare sugli obiettivi strategici.
2. Ciascun Responsabile presenta al Segretario le "specifiche responsabilità" che comportano l'attribuzione dell'indennità prevista dalla normativa contrattuale vigente proponendo ilvalore economico definito con le modalità di cui all'art. 5 del presente regolamento all'interno del budget.
3. Ciascun Responsabilein assenza di indicazioni diverse provvede dal quinto giorno successivo alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possessodelle necessarie competenze, conoscenze e capacità.

Art. 5 Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui ai punti dall'1 al 12 del precedente art. 3

1.Il compenso è determinato, per il personale di tutte le categorie professionali in valori annui lordiche variano da un minimo di € 500 sino ad un massimo di € 2.000,00 e va proporzionata alla percentuale di servizio se dipendente a tempo parziale.
2.La graduazione dell'indennità, di cui alla tabella allegataA, da compilarsi a cura del responsabile con l'attribuzione del relativo punteggio, collegata all'effettivo esercizio dellespecifiche responsabilità di cui all'art.3, avviene sulla base dei seguenti criteri**:**
3.La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametriciriferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile aciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Tab A **Parametro di accesso**	**Punti**	**Grado**	**Punti Minimi e massimi**	**pesatura**
1. Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	9 6 3	Anni esperienza	1 - 9	
2. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
a. Con i superiori e/o amministratori	3 2 1 0	Elevato Medio Basso Nullo	1 – 3	
b. Con i colleghi e/o collaboratori	6 4 2 0	Elevato Medio Basso Nullo	2 – 6	
3. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
c. Con la cittadinanza	3 2 1 0	Elevato Medio Basso Nullo	1 – 3	
d. Con organi Istituzionali esterni /Enti Pubblici,ecc	3 2 1 0	Elevato Medio Basso Nullo	1 – 3	
4. Coordinamento di risorse umane	6 1	6 pers. 1 pers.	1 – 6	
5. Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	3 2 1	Elevato Medio Basso	1 – 3	
6. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	3 2 1	Elevato Medio Basso	1 – 3	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi ediversificati	3 2 1	Elevato Medio Basso	1 – 3	
8. **Adattamento a dinamiche interne esterne**	3 2 1	Elevato Medio Basso	1 – 3	
TOTALE			16 - 42	

4.La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene conl'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle

fasce di valore qui inappresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 16:

	AREA		
PUNTEGGIO	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
punti 16	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
punti 17	€ 520,00	€ 544,00	€ 560,00
punti 18	€ 540,00	€ 588,00	€ 620,00
punti 19	€ 560,00	€ 632,00	€ 680,00
punti 20	€ 580,00	€ 676,00	€ 740,00
punti 21	€ 600,00	€ 720,00	€ 800,00
punti 22	€ 620,00	€ 764,00	€ 860,00
punti 23	€ 640,00	€ 808,00	€ 920,00
punti 24	€ 660,00	€ 852,00	€ 980,00
punti 25	€ 680,00	€ 896,00	€ 1.040,00
punti 26	€ 700,00	€ 940,00	€ 1.100,00
punti 27	€ 720,00	€ 984,00	€ 1.160,00
punti 28	€ 740,00	€ 1.028,00	€ 1.220,00
punti 29	€ 760,00	€ 1.072,00	€ 1.280,00
punti 30	€ 780,00	€ 1.116,00	€ 1.340,00
punti 31	€ 800,00	€ 1.160,00	€ 1.400,00
punti 32	€ 820,00	€ 1.204,00	€ 1.460,00
punti 33	€ 840,00	€ 1.248,00	€ 1.520,00
punti 34	€ 860,00	€ 1.292,00	€ 1.580,00
punti 35	€ 880,00	€ 1.336,00	€ 1.640,00
punti 36	€ 900,00	€ 1.380,00	€ 1.700,00
punti 37	€ 920,00	€ 1.424,00	€ 1.760,00
punti 38	€ 940,00	€ 1.468,00	€ 1.820,00
punti 39	€ 960,00	€ 1.512,00	€ 1.880,00
punti 40	€ 980,00	€ 1.556,00	€ 1.940,00
punti 41 e 42	€ 1.000,00	€ 1.600,00	€ 2.000,00

5.La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l’assegnazione dell’indennità sarà effettuata, dinorma, con cadenza annuale.

Art. 6 Divieto di cumulo
1.Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilitàpreviste dall'art. 84del CCNL 2019/2021 del 2022 del presente regolamento.

Art. 7Dipendenti a tempo parziale
1.Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempoparziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 8Durata e tempi di erogazione
1.Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembredi ogni anno solare, salvo espressa proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione apossibili variazioni contrattuali od organizzative.
2.Nella determina di attribuzione, da approvareentro gennaio se di durata annuale, 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 contestualeperdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuitaproporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
4.Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportatol'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del Settore a cui ildipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizioeffettivo delle particolari responsabilità.
5.Le indennità attribuite con le modalità di cui all'art. 5 sono corrisposte mensilmente inproporzione al periodo di effettiva assunzione della responsabilità.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 9Indennità di funzione – prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022
1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nellearee Istruttore e funzionario, non incaricato diPosizione Organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al gradorivestito può essere attribuita una Indennità di funzione.
2. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla stipula del primo contratto decentratointegrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 10 Modalità di individuazione dell'Indennità di funzione
1.Il Comandante della Polizia Locale presenta al Segretario Generale, le posizioni lavorative che possono comportare l'attribuzione dell'"Indennità difunzione" proponendo il valore economico definito con le modalità di cui all'art. 5 del presente

regolamento, compilando la scheda di cui all'allegato n.1.
2.Il Segretario Generale, dopo un confronto con il Comandantedella Polizia Locale, convalida la proposta o potrà apportare eventuali integrazioni e/omodifiche, tenendo anche conto delle risorse disponibili.
3.Il Comandante della Polizia Locale provvede alla formale assegnazione degli incarichi aidipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità.

Art.11 Cumulo - Divieto di cumulo

1.L'indennità prevista dalla presente Sezione:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 esuccessive modificazioni ed integrazioni, compreso art. 99 CCNL 2022;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 (solo personale addetto vigilanza);
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con l'indennità per disagio nelle condizioni di lavoro;

Art. 12 Durata e tempi di erogazione

1.Gli incarichi che danno diritto all'indennità di funzione decadono al 31 dicembre di ogni annosolare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazionicontrattuali o organizzative.
2.Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
3.La mobilità presso altre strutture dell'Ente, comportando il mutamento della situazione lavorativaprecedente, implica l'automatica perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità èpertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
4.Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportatol'attribuzione dell'indennità di che trattasi è attestata dal Comandante della Polizia Locale; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizioeffettivo delle particolari responsabilità.
5.Le indennità è corrisposta mensilmente.

Art. 13
Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme deivigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
~~2. Il presente regolamento abroga e sostituisce il Regolamento approvato con Deliberazione diGiunta n. _ del _~~