



**PROVINCIA DI AVELLINO**

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE  
DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

**Approvato con Provvedimento Presidenziale N. 17 del 26.02.2021**



## Sommario

Art. 1 - Finalità .....	5
Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21 maggio 2018 .....	5
Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21 maggio 2018 .....	5
Art. 4 - Finanziamento.....	5
Art. 5 - Divieto di cumulo .....	5
Art. 6 - Graduazione dell'indennità.....	4
Art. 7 - Procedura per il conferimento degli incarichi.....	7
Art. 8 - Durata dell'incarico .....	6
Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale .....	8
Art. 10 - Revoca dell'incarico .....	8
Art. 11 - Disposizioni finali.....	8
Allegato "Scheda A" .....	7



### **Art. 1 - Finalità**

1. Il presente Regolamento disciplina, in attuazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018 del 21/05/2018, la graduazione, il conferimento di compiti che comportino specifiche responsabilità, nonché le modalità di erogazione della relativa indennità.
2. Il presente regolamento non si applica all'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa inerente la categoria e il profilo professionale di inquadramento.
3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti di categoria C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto dell'attività e non comporta oneri aggiuntivi.

### **Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21 maggio 2018**

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti della Provincia di Avellino appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita ai dipendenti formalmente incaricati di responsabilità aggiuntive, non propriamente ascrivibili ai compiti di istituto ed al profilo di appartenenza.

### **Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21 maggio 2018**

1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, il dipendente deve essere incaricato di responsabilità operative particolarmente rilevanti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
  - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/piani di attività specifici;
  - Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
  - Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
  - Responsabilità di "Unità Operative Complesse".

### **Art. 4 - Finanziamento**

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. Il fondo da destinare alla retribuzione delle specifiche responsabilità è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata e prelevato dalle disponibilità delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, (comma 2, lettera e).

### **Art. 5 - Divieto di cumulo**

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 3 del presente regolamento.

### Art. 6 - Graduazione dell'indennità

1. L'indennità annuale per specifiche responsabilità, determinata da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è ripartita in base alla categoria di appartenenza secondo la tabella che segue:

Categoria	Indennità minima e massima attribuibile
B	Da € 500,00 a € 1.500,00
C	Da € 500,00 a € 2.500,00
D	Da € 500,00 a € 3.000,00

2. L'indennità è graduata mediante l'attribuzione di un punteggio complessivo espresso in 100-esimi, sulla base dei criteri di cui all'allegata Scheda A da compilarsi a cura della posizione organizzativa con visto di approvazione del dirigente.
3. La determinazione dell'importo spettante, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 20 è calcolata come di seguito:

#### **CATEGORIA B**

punti 20 € 500,00

punti 100 € 1.500,00

per ogni punto in più da 20 a 100 il valore dell'indennità è così calcolato:

$$i = € 500,00 + [(v/80)*(p-20)]$$

dove:

i = indennità spettante

v = differenza tra valore massimo e minimo (€ 1500,00 - € 500,00)

p = punteggio attribuito alla specifica responsabilità

20 = punteggio minimo

#### **CATEGORIA C**

punti 20 € 500,00

punti 100 € 2.500,00

per ogni punto in più da 20 a 100 il valore dell'indennità è così calcolato:

$$i = € 500,00 + [(v/80)*(p-20)]$$

dove:

i = indennità spettante

v = differenza tra valore massimo e minimo (€ 2.500,00 - € 500,00)

p = punteggio attribuito alla specifica responsabilità

20 = punteggio minimo

### **CATEGORIA D**

punti 20 € 500,00

punti 100 € 3.000,00

per ogni punto in più da 20 a 100 il valore dell'indennità è così calcolato:

$$i = € 500,00 + [(v/80)*(p-20)]$$

dove:

i = indennità spettante

v = differenza tra valore massimo e minimo (€ 3.000,00 - € 500,00)

p = punteggio attribuito alla specifica responsabilità

20 punteggio minimo

4. L'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata, fatta salvi i periodi di assenza per la fruizione delle ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
5. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza come specificati dal comma precedente.
6. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2008 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapacienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
- 8.

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

1. Ciascun Dirigente/P.O., entro il 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, individua le "specifiche responsabilità" che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico graduato secondo quanto stabilito all'art. 6, nell'ambito delle risorse disponibili.
2. In caso di mancata sottoscrizione del contratto decentrato entro il 31 dicembre, il Dirigente/P.O. è autorizzato ad utilizzare le risorse nei limiti dello stanziamento dell'ultimo contratto approvato, previo assenso delle OO.SS.
3. E' fatta salva la rideterminazione, all'atto della sottoscrizione del contratto decentrato, dell'indennità provvisoriamente assegnata.
4. Con provvedimento motivato il Dirigente/P.O. assegna gli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità previa compilazione dell'allegata scheda A.
5. Il provvedimento indica e motiva, in modo tassativo, le mansioni che si ricollegano all'incarico con indicazione dell'indennità attribuita sulla base della pesatura effettuata.

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

1. L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo riconferma con provvedimento motivato.
2. L'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna. In tale ipotesi l'indennità è attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima della mobilità.

### **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 contratto di lavoro individuale.

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

1. Il Dirigente/P.O., può revocare, con provvedimento motivato insindacabile, l'incarico affidato:
  - in caso di accertate inadempienze o risultati negativi del dipendente. E' sempre assicurato il contraddittorio;
  - nel caso in cui vengano meno le motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico;
  - a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente.

### **Art. 11 - Disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività del provvedimento che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni vigenti con esso contrastanti.

## Scheda A

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Esplicitazione dettagliata e motivata del parametro di riferimento	Punteggio attribuito
1. Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	da 16 a 25		
		da 6 a 15		
		da 1 a 5		
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20	Punti parziali		
a. Con i superiori/amministratori		da 7 a 10		
		da 3 a 6		
		da 1 a 2		
b. Con i colleghi/collaboratori		da 7 a 10		
		da 3 a 6		
	da 1 a 2			
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20	Punti parziali		
		da 11 a 20		
		da 6 a 10		
4. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane	7	da 1 a 5		
		Punti parziali		
		da 4 a 7		
		da 2 a 3		
5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	1		
		Punti parziali		
		da 4 a 7		
		da 2 a 3		
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi e capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	1		
		Punti parziali		
		da 4 a 7		
		da 2 a 3		
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	7	1		
		Punti parziali		
		da 4 a 7		
		da 2 a 3		
8. Grado di complessità dei procedimenti	7	1		
		Punti parziali		
		da 4 a 7		
		da 2 a 3		
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>Totale</b>		

LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

IL DIRIGENTE