



**PROVINCIA
DI PARMA**

Allegato C)

Oggetto: metodologia di attribuzione delle indennità di particolari responsabilità.

La fase di profonda trasformazione che ha riguardato le Province e la riduzione delle risorse decentrate inducono la necessità di rivedere i criteri di attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità.

L'articolo 17, comma 2, lettera f), del Ccnl 1° aprile 1999 del personale appartenente al comparto contrattuale Regioni ed enti locali, stabilisce che le risorse economiche allocate sul fondo di finanziamento del salario accessorio regolato dall'articolo 15 dello stesso Ccnl sono utilizzate, tra le altre destinazioni, per «compensare in misura non superiore a 2.500 euro annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del Ccnl del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del Ccnl del 31 marzo 1999».

Verrà inoltre data applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera "i" CCNL 01.04.1999, qualora ricorrano incarichi di specifica responsabilità alle figure ivi previste e presenti nell'Ente.

Art. 1 – Compensi per posizioni di specifiche responsabilità

1. La presente disciplina trova applicazione per gli incarichi formalmente attribuiti ai dipendenti, in applicazione dei seguenti istituti contrattuali e relative interpretazioni A.R.A.N.:

a) articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, per il quale le indicazioni interpretative prevedono che l'indennità non possa essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo dal lavoratore;

b) articolo 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 01.04.1999, per il quale le indicazioni interpretative prevedono che, ai fini della possibile erogazione del compenso, non possono essere presi in considerazione tutti i lavoratori in servizio nelle diverse aree di attività considerate, ma, tra questi, solo quelli ai quali sono affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità.

2. Il C.C.D.I. predetermina l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinabili al finanziamento dei suddetti istituti contrattuali. Per quanto concerne il presente C.C.D.I., il valore di tali risorse è determinato nella misura prevista all'art. 8 del CCDI.

MC
CER

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono rinnovati o conferiti dai competenti dirigenti di servizio e possono riguardare tutti i dipendenti provinciali appartenenti alle categorie B, C, e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e dell'articolo 10 del C.C.N.L. del 22.01.2004.
- 3bis. Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello che, ad esempio, per i Comuni, è previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., relativamente ai quali è riconosciuto un compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" annuali, formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimenti complessi o eterogenei), ecc.. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.
4. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
5. La graduazione è effettuata sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

Complessità tecnico-giuridica	<i>Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.</i>
Complessità organizzativo - relazionale	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
Specializzazione richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per il funzionamento interno	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad</i>

lf Spi Alfe M/qr

	<i>importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura</i>
Impatto esterno	<i>Rileva il grado di incidenza sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato</i>

6. Ai suddetti fattori, per gli incarichi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, sono assegnati, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 4 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio			
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4
Complessità organizzativo - relazionale	1	2	3	4
Specializzazione richiesta	1	2	3	4
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4
Impatto esterno	1	2	3	4

Totale

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 stabilendo un importo minimo di € 500,00.

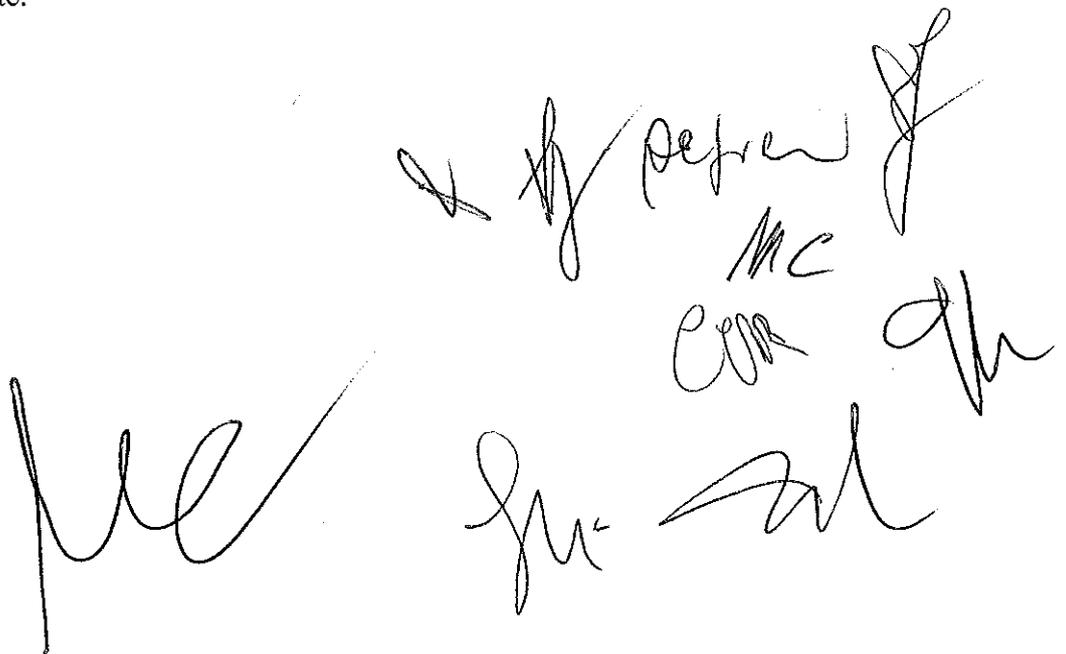
7. Per gli incarichi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i) del C.C.N.L. del 01.04.1999, considerato il ben inferiore limite contrattuale del compenso previsto, i punteggi assegnabili rientrano, come di seguito indicato, in un intervallo che va da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 3 per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio		
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3
Complessità organizzativo - relazionale	1	2	3
Specializzazione richiesta	1	2	3
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3
Impatto esterno	1	2	3

be gi *Totale* *MC* *CR* *Alge* *dr*

Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 20,00 stabilendo un importo minimo di € 300,00.

8. In ogni caso, la sommatoria dei valori derivanti dall'applicazione della presente metodologia non potrà superare l'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di tali istituti contrattuali.
9. Gli incarichi che danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore a 12 mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
10. Il compenso è erogato mensilmente ed è determinato in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio delle responsabilità, da parte del dipendente interessato.
- 10 bis Il dirigente dovrà tempestivamente avvertire l'Ufficio Paghe della sospensione o revoca dell'affidamento dell'incarico e dell'indennità. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
11. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.
12. Dal 1.1.2017 le indennità di particolari responsabilità non verranno corrisposte al personale in comando o distacco totale o parziale. Ai dipendenti in part-time l'indennità verrà riproporzionata in base al regime orario.
13. Le cessazioni di personale affidatario di incarichi di particolare responsabilità e di relativa indennità non dovrà comportare l'automatica riattribuzione ad altro dipendente, dovendo, nel tempo, conseguirsi una diminuzione delle somme annualmente attribuite a tale voce di utilizzo delle risorse decentrate.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'MC' and another that looks like 'COR'. The handwriting is cursive and somewhat illegible.