

COMUNE DI CASTEL SAN GIORGIO

(Provincia di Salerno)

* * * * *

**REGOLAMENTO
PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

* * * * *

**Art. 1
(Finalità)**

Il presente regolamento, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e Art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplina il compenso:

- a) per 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 31.3.1999;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;
- c) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché ai Responsabili degli uffici facenti parte del servizio tributi.

**Art. 2
(Importi economici)**

Il compenso di cui alle lett. a) e b) del precedente art. 1 è determinato in valori annui lordi: da un minimo di € 238,00 sino ad un massimo di € 2.500.

Il compenso di cui alla lett. c) del precedente art. 1 è definito in € 300 annui lordi. Le indennità di cui sopra non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità. Le indennità in parola hanno:

- a) cadenza annuale;
- b) decadono il 31 dicembre di ogni anno;
- c) sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

La gradazione all'interno delle fasce opererà in base ai seguenti fattori di valutazione:

- A) rilevanza ed estensione delle caratteristiche professionali (punto a) art.3
 - bassa punti 0
 - media punti 1
 - elevata punti 2.5
- B) complessità organizzativa (pianificazione e organizzazione di risorse umane e finanziarie)
 - bassa punti 0
 - media punti 1
 - elevata punti 2.5
- C) complessità tecnica (competenze specialistiche, capacità di aggiornamento, capacità di utilizzo di programmi informatici avanzati e complessi)
 - bassa punti 0
 - media punti 1

[Handwritten signatures and initials, including 'M. G.', 'G.', 'G.', 'fer', and 'V']

elevata punti 2.5

D) varianza dei processi lavorativi
(incidenza di problemi non routinari.)
bassa punti 0
media punti 1
elevata punti 1.5

E) integrazione
(capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'Ente)
bassa punti 0
media punti 1
elevata punti 1.5

Con il punteggio minore di 5 non sarà assegnata alcun compenso, da un minimo di 5 punti alle categorie economiche verrà assegnata l'indennità nella misura minima e così in logica gradazione fino al massimo in caso di raggiungimento del punteggio massimo di 10.5.

Es: dipendente inquadrato nella categoria B - punteggio attribuito 6 (sei) -

$€ 500 : 10.5 = X : 6$

$6 X 500 : 10.5 = RISULTATO € 285.71$

Art. 3

(Criteri di erogazione)

I dipendenti cui possono essere erogati compensi per specifica responsabilità di cui ai precedenti articoli lett. a) e b) sono coloro che a seguito di determina o provvedimento dirigenziale:

- a) hanno le caratteristiche professionali a sostituire i vertici dell'articolazione organizzativa del servizio in cui operano in caso di assenza;
- b) sono responsabili dell'Ufficio o Servizio cui sono preposti e coordinano l'attività di dipendenti;
- c) sono incaricati del coordinamento di attività e di dipendenti;
- d) sono incaricati della responsabilità di procedimenti amministrativi di cui agli artt. 24-25 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, che abbiano maggior rilievo e/o più elevato grado di complessità soprattutto in termini di rilevanza esterna.

I dipendenti cui possono essere erogati compensi per specifica responsabilità di cui ai precedenti articoli lett. c) sono coloro che a seguito di determina dirigenziale o provvedimento sindacale:

- a) Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale;
- c) Responsabile degli uffici tributi - ufficio TARSU e ufficio ICI;

Nel caso di attribuzioni dell'incarico di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale.

Nel caso che il destinatario della determinazione di assegnazione a specifiche responsabilità, risulti assente per malattia in modo consecutivo dal servizio per più di 10 giorni, continuerà a non essere erogato il relativo compenso, e all'eventuale sostituto, nominato con le procedure di cui sopra, sarà erogata la somma che sarebbe spettata al sostituto.

L'indennità di cui al presente regolamento sarà erogata: per maternità obbligatoria, esclusa quella facoltativa, e per infortunio e ferie.

Non è possibile effettuare la nomina per il dipendente in ferie.

Al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, comportanti soltanto duplicazioni di oneri per l'Ente, le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività

del Settore/Servizio o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente o rientranti nella previsione regolamentare.

L'esercizio di attività già rientranti nei compiti e funzioni proprie della qualifica rivestita e già remunerate con i compensi previsti dai contratti di lavoro non possono beneficiare della indennità di cui al presente regolamento. (Vedi art. 5 e 10 della legge 65/1986).

La particolare rilevanza è preventivamente accertata dalla Commissione Trattante.

Art. 4
(Modalità procedurali)

In sede di prima applicazione i Funzionari indicheranno, fino ad eventuali variazioni, con una nota motivata il modello organizzativo, che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli precedenti, e la trasmetteranno al Servizio Risorse Umane.

Per la definizione dei budget destinati a finanziare si confermano gli importi erogati nell'anno 2010 per ogni singolo settore.

Nella nota di individuazione dei detti destinatari dovranno essere indicati gli elementi necessari, come sopra desumibili, per la pesatura di ogni posizione.

Resta inteso che eventuali variazioni del modello organizzativo che avrà riflessi anche sull'individuazione delle posizioni di cui alla presente dovranno essere comunicate al Servizio Risorse Umane per l'eventuale modifica del fondo.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature at the top right, a smaller one below it, and several initials or shorter signatures scattered below. The handwriting is cursive and somewhat stylized.