

# **COMUNE DI MISTERBIANCO**

**Città Metropolitana di Catania**



---

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI  
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

---

## INDICE

<b>Art. 1 - Oggetto e finalità .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL del 21/05/2018 .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 3 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL del 21/05/2018 .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 4 - Applicabilità dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018 .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 5 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 6 - Concorrenzialità del trattamento economico .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 7 - Criteri per l'individuazione e per la quantificazione del compenso per responsabilità indicate al primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 8 - Quantificazione dei compensi per responsabilità indicate al secondo comma dell'art. ....</b>	<b>4</b>
<b>70-quinquies del CCNL .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 9 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate all'art 56-sexies del CCNL.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 10 - Individuazione delle posizioni di responsabilità.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 11 - Criteri generali per la corresponsione delle indennità.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 12 - Dipendenti a tempo parziale.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 13 - Disposizioni finali.....</b>	<b>6</b>

## **Art. 1 - Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento, in attuazione del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 (d'ora innanzi indicato semplicemente come "CCNL") disciplina l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare:

- le indennità corrisposte per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL;
- le indennità corrisposte per compensare, ai sensi dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- l'indennità di funzione corrisposta, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale di Polizia Locale appartenente alle categorie C e D.

2. Il presente regolamento non si applica per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente e per le figure apicali dell'Ente, titolari di posizioni organizzative.

## **Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL del 21/05/2018**

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D può essere attribuito, con provvedimento del proprio Responsabile di Settore, previsto dall'art. 10, comma 3, del presente regolamento, il compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria delle categorie professionali di appartenenza, secondo quanto indicato nell'allegato A) del CCNL 31.03.1999.

2. Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche 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. n. 165/2001. Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dal presente regolamento.

4. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

### **Art. 3 - Applicabilità dell'art. 70-quinquies, secondo comma, del CCNL dei 21/05/2018**

1. Ai dipendenti titolari delle responsabilità e/o che svolgano le funzioni previste dal secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL può essere riconosciuta la relativa indennità, attribuibile secondo le modalità di cui al successivo art. 8, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e/o revoca.

### **Art. 4 - Applicabilità dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018**

1. Al personale della Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere attribuita l'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, secondo quanto stabilito all'art. 9 del presente regolamento.

2. L'indennità di cui al presente articolo è direttamente connessa alle funzioni svolte e al grado rivestito e si intende prorogata di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e/o revoca.

### **Art. 5 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che precedono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione collettiva integrativa.

2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo di Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL.

3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

### **Art. 6 - Concorrenzialità del trattamento economico**

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL non è cumulabile con quello eventualmente corrisposto ai sensi del secondo comma della medesima norma. Nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente è corrisposta quella di valore economico più elevato.

2. In via eccezionale, i compensi previsti dal primo e dal secondo comma dell'art. 70-quinquies possono essere cumulati esclusivamente in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, ovvero quando sia riscontrabile una diversità tra le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi. In quest'ultimo caso al dipendente non può, comunque, essere erogata un'indennità complessiva superiore al limite previsto dal primo comma dell'art. 70-quinquies.

3. Il trattamento accessorio corrisposto al personale della Polizia locale ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui al primo comma dell'art. 70-quinquies e non può, in alcun caso, cumularsi con quest'ultima.

### **Art. 7 - Criteri per l'individuazione e per la quantificazione del compenso per responsabilità indicate al primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL**

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.

2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

- A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità → fino a 60 punti;
- B) Livello di autonomia → fino a 40 punti.

Per ciascuno dei criteri sopra citati, i Responsabili di Settore, seguendo la procedura prevista al successivo art. 10, attribuiranno un punteggio ai dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

<b>A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità</b>	Punti
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, plurimi, diversificati e non ripetitivi, che comportino un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Costituisce titolo specifico per l'attribuzione del punteggio massimo l'attività di coordinamento di almeno due unità di pari livello o superiore.	Da 51 a 60
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportino un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 41 a 50
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di Settori o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40

<b>B) Livello di autonomia</b>	Punti
Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	Da 31 a 40
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	Da 21 a 30
Il soggetto svolge incarichi che comportino un modesto livello di autonomia operativa, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di appartenenza.	Fino a 20

3. Al punteggio ottenuto da ciascun dipendente, ai sensi del precedente comma, si applica un moltiplicatore che tiene conto della categoria contrattuale di appartenenza del lavoratore (e delle relative declaratorie), secondo quanto riportato nella seguente tabella, fermo restando che il punteggio minimo necessario per l'attribuzione dell'indennità (60 punti) viene calcolato al netto del moltiplicatore:

CATEGORIA	MOLTIPLICATORE
B	1,20
C	1,10
D	1

4. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, una volta applicato il moltiplicatore di cui al comma 3, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Categoria	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
B	Fino a 70 punti	Da € 200,00 a € 400,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 401,00 a € 600,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 601,00 a € 800,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 801,00 a € 1.000,00
	Da 86 a 90 punti	Da € 1.001,00 a € 1.200,00
	Da 91 a 95 punti	Da € 1.201,00 a € 1.400,00
	Oltre 95 punti	Da € 1.401,00 a € 1.600,00

C	Da 60 a 65 punti	Da € 600,00 a € 800,00
	Da 66 a 70 punti	Da € 801,00 a € 1.000,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 1.001,00 a € 1.200,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 1.201,00 a € 1.400,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 1.401,00 a € 1.600,00
	Da 86 a 90 punti	Da € 1.601,00 a € 1.800,00
	Da 91 a 95 punti	Da € 1.801,00 a € 2.000,00
	Oltre 95 punti	Da € 2.001,00 a € 2.200,00

D	Fino a 65 punti	Da € 1.000,00 a € 1.400,00
	Da 66 a 70 punti	Da € 1.401,00 a € 1.700,00
	Da 71 a 75 punti	Da € 1.701,00 a € 2.000,00
	Da 76 a 80 punti	Da € 2.001,00 a € 2.300,00
	Da 81 a 85 punti	Da € 2.301,00 a € 2.600,00
	Oltre 85 punti	Da € 2.601,00 a € 3.000,00

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili in corso di anno e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni. In particolare, quando l'individuazione del numero delle particolari responsabilità e del valore economico corrispondente dovesse comportare un impegno di risorse superiore a quello determinato in sede di contrattazione decentrata, si provvederà ai fini del primo comma, alla riduzione proporzionale dei valori assegnati.

**Art. 8 - Quantificazione dei compensi per responsabilità indicate al secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL**

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL può essere definito nella misura massima di € 350,00 lordi annui.

2. L'indennità viene corrisposta su base annua e non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

3. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Si rinvia in proposito a quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento.

#### **Art. 9 - Quantificazione del compenso per responsabilità indicate all'art 56-sexies del CCNL**

1. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art. 56-sexies del CCNL viene stabilito, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei seguenti parametri:

- dimensioni demografiche dell'Ente;
- dimensioni territoriali dell'Ente;
- caratteristiche istituzionali dell'Ente;
- peculiarità socio-ambientali del territorio.

2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale della Polizia Locale che rivesta il grado minimo rispettivamente di Maresciallo 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 e in base alla categoria contrattuale di appartenenza (C o D) secondo gli importi fissati nella tabella di cui al comma 4, del precedente art. 7, ovvero:

- per i dipendenti appartenenti alla cat. C: da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 2.200,00;
- per i dipendenti appartenenti alla cat. D: da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00.

4. L'indennità viene corrisposta su base annua e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.

#### **Art. 10 - Individuazione delle posizioni di responsabilità**

1. Entro il 15 dicembre dell'anno antecedente quello di riferimento (per il 2019 entro il 15 gennaio), i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa individuano le posizioni con particolari responsabilità, ai sensi dell'art.70-quinquies, primo comma del CCNL, con attribuzione del punteggio e sintetica relazione dimostrativa dei parametri di cui all'art. 7, tenendo in considerazione, a tal fine, delle risorse assegnate dalla contrattazione collettiva integrativa, fatte salve le quote necessarie al finanziamento delle indennità indicate all'art. 8 e all'art. 9.

2. Il N.d.V. entro il 15 gennaio (per il 2019 entro il 15 febbraio), validerà la corretta applicazione della metodologia di valutazione, richiedendo, se del caso, apposita audizione in contraddittorio con il Responsabile di Settore.

3. Sulla base dei commi 1 e 2, ciascun Responsabile adotta tempestivamente un provvedimento con il quale attribuisce al personale appartenente alle categorie B, C e D le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa.

4. In analogia si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'art. 8 del presente regolamento, fatto salvo l'incarico di Ufficiale di stato civile e di anagrafe, nonché le mansioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, di competenza specifica del Sindaco.

5. Con le medesime modalità di cui ai commi 1, 2 e 3, viene individuata l'eventuale esistenza di posizioni aventi diritto all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL. Il Responsabile del Settore Vigilanza, con proprio tempestivo provvedimento, attribuisce ai dipendenti aventi i requisiti previsti la relativa indennità di funzione.

#### **Art. 11 - Criteri generali per la corresponsione delle indennità**

1. Le indennità di cui ai precedenti articoli sono commisurate al concreto esercizio delle mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia, secondo le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.

2. La liquidazione delle indennità, oggetto del presente regolamento, avviene sulla base di apposita certificazione del Responsabile di Settore, attestante i periodi di effettivo esercizio delle mansioni di responsabilità, ridotte dei periodi di assenza di cui al precedente comma.

3. Le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

#### **Art. 12 - 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 proprio contratto di lavoro individuale.

#### **Art. 13 - Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.