



**COMUNE DI MASSAROSA**  
PROVINCIA DI LUCCA

---

**REGOLAMENTO SULL' ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'  
PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Approvato con deliberazione GC n° 127 del 07/05/2012  
Modificato con delibera GC n. 5 del 18.01.2023



## **ART. 1 Finalità del compenso**

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

## **Art. 2 Requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità**

1. Il compenso può essere corrisposto a dipendenti delle categorie B, C e D in possesso (salvo particolari situazioni debitamente motivate dal Dirigente e condivise con il Segretario Generale) di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'ente, con assegnazione di funzioni di particolare autonomia compresa l'assegnazione della responsabilità di procedimenti complessi e di rapporti con Enti o soggetti terzi (ad es. partecipazione a conferenze di servizi etc). In particolare l'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipiche della Categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.

L'Indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

2. Il compenso è altresì attribuito, in ragione della particolare attività svolta ed anche in deroga a quanto stabilito al comma precedente al dipendente formalmente incaricato del coordinamento delle attività degli operai del Settore Programmazione del Territorio (quanto sopra purchè almeno di Categoria C e purchè in possesso di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'Ente).

3. L' indennità non potrà, comunque, essere inferiore ad € 500,00.

4. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all' orario di servizio settimanale, mensile o annuale. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza di malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. L'indennità non può essere revocata in caso di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

L'indennità è articolata secondo quanto di seguito previsto dalle voci sotto le lettere A e B:

### **A) Responsabilità di processi lavorativi complessi**

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D, C o B che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili della categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di processi lavorativi complessi o comunque caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e/o da una pluralità di soggetti interessati.

L'importo delle singole indennità è fissato, nei limiti delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata **(in una misura massima di € 1.500,00 su base annua per le Categorie B, C e D)**, secondo un metodo proporzionale ed i seguenti criteri di pesatura:

- COMPLESSITA' DEI PROGETTI E PROCESSI GESTITI: fino a pt 20
- VARIETA' E DIVERSITA' DEI PROGETTI, DEI PROCESSI E DEGLI UFFICI INTERESSATI: fino a pt. 20
- COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI VERSO L'ESTERNO O VERSO L'INTERNO: fino a pt. 20
- RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA/CONTABILE: fino a pt. 20

### **B) Responsabilità di processi lavorativi complessi e di coordinamento:**

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D, C o B che venga formalmente incaricato, oltre che della responsabilità di cui alla lettera precedente, anche del coordinamento formale di uffici e/o persone comportanti attività con particolare autonomia gestionale.



# COMUNE DI MASSAROSA

PROVINCIA DI LUCCA

L'importo di tale indennità è fissato nelle seguenti misure annue, da erogare secondo le modalità di cui all'art. 3 e da aggiungere al compenso spettante in base a quanto stabilito dalla lettera precedente:

**- € 1.000,00 aggiuntivi per le Cat B, C e D;**

Ai dipendenti ai quali sono stati riconosciuti compensi per specifiche responsabilità legati ad incarichi di coordinamento di gruppi di lavoro sulla base dei criteri precedenti, è garantita la continuità nell'erogazione del compenso a condizione che non intervengano modifiche nell'incarico attribuito. Nel caso di attribuzione di nuovi incarichi o di modifiche dei destinatari o dei contenuti degli incarichi già attribuiti si applicano integralmente le disposizioni di cui al presente articolo.

### **Art. 3 Modalità di erogazione del compenso**

1. L'erogazione del compenso avverrà su base mensile ed in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico individuati quali presupposti per il riconoscimento.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

### **Art. 4 Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità**

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
2. Nell'ambito di tali risorse, il Segretario Generale individua nell'Ente il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità di cui sopra, sulla base delle proposte di individuazione effettuate dai dirigenti.
3. Il Segretario Generale ripartisce, successivamente, il numero ed il tipo delle posizioni caratterizzate da specifiche responsabilità tra le varie articolazioni di massima dimensione dell'Ente, ne effettua la pesatura (ex art.2), attribuisce i budgets ai Settori sulla base della stessa e delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata e ne dà informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.
4. Il Dirigente di ogni Settore assegnatario delle posizioni di lavoro suddette provvede ad incaricare formalmente il dipendente cui assegnare l'incarico, indicando nell'atto l'ammontare della corrispondente indennità secondo gli importi assegnati dal Segretario Generale.
5. Gli incarichi scadono al termine dell'anno solare e, alla scadenza, sono rinnovabili con atto formale e motivato del dirigente, previa autorizzazione del Segretario Generale. La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa ai soggetti che conferiscono l'incarico.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
  - ✂ in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
  - ✂ in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
  - ✂ in caso di sospensione dal servizio (con privazione della retribuzione) a seguito di procedimento disciplinare o penale.
7. I provvedimenti sia di nomina che di revoca devono pervenire al Settore competente in materia di personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; degli stessi deve essere data informazione alle OO.SS. e alla RSU.