

Contrattazione decentrata

L'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità di "specifiche responsabilità"

di Valentina Lealini - Dirigente del Settore Risorse Umane, Affari Legali e Istituzionali della Provincia di Ferrara

L'art. 70-*quinquies*, rubricato "Indennità per specifiche responsabilità" del CCNL 21 maggio 2018, disciplina l'indennità per specifiche responsabilità, ricalcando sostanzialmente la previgente disciplina delle particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1° aprile 1999. In questo contributo viene esposta l'esperienza della Provincia di Ferrara nella disciplina della fattispecie di cui al comma 1 dell'articolo in esame, ossia l'indennità tesa a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Premessa

Come indicato nella Relazione Illustrativa all'Ipotesi di CCNL Funzioni-Locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, per quanto riguarda la norma contenuta all'art. 70-*quinquies*, rubricato "Indennità per specifiche responsabilità", al fine di rendere più chiara la lettura sistematica delle previsioni contrattuali concernenti le due tipologie di

indennità per specifiche responsabilità, prima disciplinate dall'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1° aprile 1999, la disciplina è stata riscritta, in un solo articolo. Rispetto al passato, come si evince dal testo, non sono stati modificati né i soggetti destinatari delle indennità né le condizioni legittimanti l'erogazione delle stesse. Sono stati modificati, invece, in aumento gli importi massimi delle suddette indennità.

Art. 70-*quinquies* - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:
 - a) 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 ed anagrafe ed 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.

Ricordiamo che l'ARAN in relazione all'istituto delle indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL del 1999 aveva affermato in via di principio che:

- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza;

- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;

- anche con riferimento all'indennità in oggetto, si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con

riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000. Quindi in tutti casi di *part-time*, orizzontale, verticale o misto, l'indennità deve essere riproporzionata.

Principi da ritenersi ancora assolutamente attuali in considerazione che si tratta sostanzialmente dello stesso istituto del 1999.

Riassumendo:

- ▶ gli incarichi devono essere intesi quali ruoli di riferimento procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali;
- ▶ l'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.
- ▶ i compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie B, C e D, secondo le relative dichiarazioni contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza;
- ▶ le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile come espressione delle prerogative datoriali, nel rispetto delle prerogative sindacali, di cui al combinato disposto dell'art. 7, comma 4 lett. a) e f) in merito alle materie di contrattazione;
- ▶ in tutti casi di *part-time*, orizzontale, verticale o misto, l'indennità deve essere riproporzionata.

Ipotesi di disciplina

Ipotesi di disciplina dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità di "specifiche responsabilità" di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, per l'anno 2019

Visti:

l'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL del 21 maggio 2018, prevede che:

"Art. 70-quinquies Indennità per specifiche responsabilità
1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 ss., può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a euro 3.000 annui lordi.";

- l'art. 7, comma 4, lett. f), del medesimo CCNL del 21 maggio 2018, prevede che:

"Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

[...]

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;

[...]".

Ritenuto di individuare, così come segue, i criteri generali per l'attribuzione delle indennità di "specifiche responsabilità" di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies, suddetto, dando atto che la graduazione verrà operata dai Dirigenti, in sede collegiale, coadiuvati dal Nucleo di Valutazione/OIV:

1) Responsabilità della gestione della struttura assegnata: 5 punti MAX

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità delle specifiche responsabilità attribuite.

Numero di dipendenti assegnati alla struttura o al gruppo di progetto:

- da 1 a 5 unità: 2 punti;

- da 6 a più unità: 5 punti.

2) Responsabilità per coordinamento: 5 punti MAX

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa:

- Struttura in linea/in staff al Dirigente di Settore: 5 punti;

- Struttura in linea alla Posizione Organizzativa: 3 punti.

3) Responsabilità specifiche di carattere amministrativo, consistenti nella responsabilità della fase istruttoria del procedimento o della completa responsabilità del procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990, in relazione alla quantità dei processi e/o procedimenti attribuiti ed alla complessità dei procedimenti amministrativi formalmente attribuiti (fattori cumulabili) 30 punti MAX.

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti assegnati alla responsabilità della posizione:

- numero di procedimenti amministrativi: **fino a 15 punti** in rapporto alle fasce di numero di procedimenti (da 1 a 10= 10 punti, oltre i 11= 15 punti);

- complessità dei procedimenti: **fino a 15 punti**; la complessità viene determinata solo per i procedimenti amministrativi e quindi in relazione alla Legge n. 241/1990; al fine di identificare la complessità dei procedimenti gestiti si fa riferimento ai seguenti indicatori sintomatici:

- a) i diversi termini 90 o 180 giorni per la conclusione dei procedimenti da cui si trae un indicatore di complessità;
- b) il numero di Enti esterni coinvolti nel procedimento: anche questa rappresenta un indicatore di complessità;
- c) la previsione di forme obbligatorie di pubblicazione e partecipazione al procedimento oltre quelle ordinarie prescritte dalla Legge n. 241/1990: anche questo rappresenta un indicatore di complessità;
- d) la previsione obbligatoria, nell'ambito del procedimento, della convocazione di Conferenze di Servizio: anche questo rappresenta un indicatore di complessità.

Il Dirigente deve motivare la complessità dei procedimenti in relazione agli indicatori sopra illustrati: il punteggio relativo al presente fattore che definisce la complessità dei procedimenti potrà essere assegnato in presenza anche di una sola tipologia di procedimento complesso.

4) Responsabilità per coordinamento di attività progettuali e/o processi che coinvolgano più Settori dell'Amministrazione o più Enti e soggetti esterni: 10 punti MAX (fattori cumulabili)

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa:

- Responsabile di struttura che svolga funzioni trasversali che comportino il coordinamento anche di personale appartenente a Settori diversi da quello di appartenenza: **4 punti**;
- Responsabile di struttura che coordini gruppi di lavoro e/o organismi composti anche da personale appartenente ad altri Enti Locali e/o diverse Pubbliche Amministrazioni: **4 punti**;
- Responsabile del coordinamento di strutture a matrice o gruppi di progetto formalmente istituite: **2 punti**;

PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUIBILE: 50 PUNTI.

Definizione del sistema di attribuzione delle indennità

Per la determinazione delle indennità annuali da attribuire in relazione ai punteggi definiti in funzione alle fattispecie sopra riportate, si procederà nel modo seguente.

Gli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare nel Fondo del salario accessorio, come contrattate ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), per il finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità.

Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili, diminuito dell'indennità minima (proposta = euro 500) moltiplicato per il numero di indennità istituite, per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per il singolo punteggio attribuito ad ogni posizione. Naturalmente al risultato ottenuto andrà aggiunta l'indennità minima di posizione (euro 500).

La formula di calcolo è la seguente:

Posto:
 n = il numero di indennità da riconoscere
 ISR_n = Indennità di specifiche responsabilità ennesima
 PTI_n = Punteggio attribuito all'indennità ennesima
 TPTI = Totale dei punteggi attribuiti a tutte le indennità
 B = Budget annuale contrattato per il Fondo del salario accessorio destinato alle specifiche responsabilità

$$ISR_n = 500,00 + \frac{B - (500,00 * n)}{TPTI} * PTI_n$$

Tabella di graduazione

Indennità di specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018, per l'anno 2019									
Nomi	Descrizione struttura	Responsabilità gestione struttura MAX 5 punti	Responsabilità coordinamento MAX 5 punti	Responsabilità specifiche di istruttoria MAX 30 punti		Responsabilità attività progettuali e/o processi trasversali MAX 10 punti			Tot. punti
				Quant. Procedimenti MAX 15 punti	Compl. Procedimenti MAX 15 punti	Coord. Personale interno MAX 4 punti	Coord. Personale esterno MAX 4 punti	Coord. Gruppi di progetto MAX 2 punti	