

UNIONE TERRE DI VINI E DI TARTUFI
(Provincia di Asti)

***Regolamento per la disciplina dell'istituto delle
“specifiche responsabilità”***

Approvato con deliberazione della Giunta unione n. 50 del 25.08.2025

Indice

Art. 1 – Finalità	Pag. 3
Art. 2 – Destinatari	Pag. 3
Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari	Pag. 3
Art. 4 – Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità	Pag. 5
Art. 5 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità	Pag. 5
Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale	Pag. 7
Art. 7 – Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione	Pag. 7
Art. 8 – Disposizioni finali	Pag. 7

Art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, il presente regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa, né per le figure apicali dell'Ente titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 2 – Destinatari

1. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, da contenere entro il limite massimo di € 3.000,00, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, viene attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifica responsabilità, attribuite agli stessi con atto formale, non riconducibili alle mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

- a) Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;
- b) Responsabilità operative particolarmente rilevanti;

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento- elenco non esclusivo né tassativo:

- a) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale;

- b) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla protezione dei Dati – GDPR;
- c) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- d) Responsabilità derivanti dalla qualifica di responsabile dei tributi;
- e) Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- f) Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- g) Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- h) Responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (es: PNRR);
- i) Responsabilità affidate agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico;
- j) Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- k) Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- l) Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti;
- m) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- n) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- o) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- p) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro);
- q) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- r) Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere.

Art. 4 – Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

1. Ciascun Responsabile di Area elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
2. Il Segretario Generale con il supporto dell'Ufficio Personale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità. Il Nucleo di Valutazione valida il verbale scaturente dalle operazioni precedenti o ne chiede motivatamente la modifica.
3. Il Sindaco o il Responsabile di Area, ciascuno per la propria competenza, provvedono alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

Art. 5 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 4.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art. 3.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) Procedimenti complessi gestiti (punti 15)

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..) . La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

b) Complessità tecnica/amministrativa (punti 15)

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di

utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici (punti 10);

d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione (punti 15)

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili

e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti (punti 10)

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;

f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati (punti 12)

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale (punti 13).

2. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, dei suddetti punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione;

3. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

86-90 punti € 4.000,00 (solo area Funzionari ed EQ)

81-85 punti € 3.500,00 (solo area Funzionari ed EQ)

76-80 punti € 3.000,00

71-75 punti € 2.700,00

56-70 punti € 2.500,00

51-55 punti € 2.300,00

46-50 punti € 2.000,00

41-45 punti € 1.800,00

36-40 punti € 1.500,00

31-35 punti € 1.200,00

26-30 punti € 1.100,00

21-25 punti € 900,00

15-20 punti € 800,00

10-14 punti € 500,00

4. Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 9 punti.

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 7 – Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione

1. Il Sindaco o i Responsabili di Area, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono, con indicazione del periodo temporale di assegnazione che non può superare quello del mandato amministrativo o dell'incarico di posizione organizzativa.

Art. 8 – Disposizioni finali

1. Il presente regolamento entra in vigore secondo la disciplina del vigente Statuto Unione.