

## Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di procedimenti complessi e/o interdisciplinari
  - b) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.
  - c) coordinamento di personale di categorie inferiori o equivalenti.
  - d) funzioni di coordinamento affidate agli ufficiali di P.M.
  - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, oppure funzioni di responsabile CED
3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Servizio secondi i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa, proporzionalmente alle risorse a disposizione.

La graduazione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia con atto da parte del responsabile di P.O.

I parametri sono di carattere oggettivo connessi a criteri di valutazione che sono slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere le funzioni ad essa connessa..

Non ci sono riferimenti contrattuali precisi per dette valutazioni ma vengono utilizzati indicatori numerici che vanno a graduare la complessità della tipologia.

Le risorse disponibili vanno annualmente definite all'interno del CDI.

Il compenso non deve superare € 2.500,00 in virtù delle risorse disponibili.

L'attribuzione dei punteggi avviene in sede di conferenza delle P.O. presieduta dal Segretario Comunale.

### COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA - massimo punti 20

Capacità di organizzare il proprio lavoro per garantire le scadenze	Punti 5
Capacità di iniziativa per soluzione dei problemi e delle difficoltà operative	Punti 5
Incidenza di problemi non routinari	Punti 5
Capacità di operare in modo integrato con altre strutture dell'ente	Punti 5

### RELAZIONI CON L'UTENZA – massimo punti 10

Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'amministrazione per servizi aggiuntivi all'utenza	Punti 2
Preposizioni a procedimenti che prevedono contatto frequente con l'utenza con possibilità di rapporti problematici e conflittuali che richiedono composizione degli stessi	Punti 3
Propositività nel migliorare i servizi o dare nuovi servizi all'utenza	Punti 5

Fino a 10	€ 600
Da 11 a 15	€ 900
Da 16 a 20	€ 1.200
Da 21 a 25	€ 1.600
Da 26 a 30	€ 2.500

4. Ad avvenuta quantificazione della quota spettante ad ogni dipendente e quantificato l'importo da distribuire l'indennità sarà erogata mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.