


Art.14 Compensi per particolari responsabilità

1. I compensi per particolari responsabilità possono essere riconosciuti ai dipendenti preposti a servizi/staff/uffici ai quali sia attribuito il contestuale espletamento di procedimenti di significativa complessità che comportano l'assunzione di particolari responsabilità di iniziativa, di risultato o di rilevanza esterna o interna. Non si ritiene sufficiente la sola presposizione al coordinamento di un servizio/staff/ufficio e la responsabilità di procedimento/i semplici;
2. I Dirigenti individuano all'inizio dell'anno nell'ambito della struttura di competenza, i procedimenti/processi di particolare rilevanza stabiliti sulla base degli obiettivi principali e secondo i criteri di cui al superiore comma 1, cui vengono attribuiti dei punteggi risultanti dalla seguente articolazione:
 - Complessità tecnico-giuridica dei procedimenti/processi, valutati secondo l'impegno di studio, di analisi, di verifica, di innovazione richiesti – max 40 punti;
 - Grado di autonomia e di esposizione economica o giuridica verso l'esterno o l'interno dell'Ente – max 30 punti;
 - Numero di procedimenti/processi complessi attribuiti, tenendo conto del loro carattere ripetitivo/non ripetitivo e dell'insistenza su uno o più aree – max 30 punti;
3. Ai procedimenti/processi individuati sono attribuiti, anche in forma aggregata, i punteggi sopra indicati. La valutazione e il relativo riconoscimento all'incentivazione avviene solo per i procedimenti che superano il limite di 50 punti, come segue:
 - da 51 a 55 Euro 500,00;
 - da 56 a 65 Euro 1000,00;
 - da 66 a 80 Euro 1500,00;
 - da 81 a 90 Euro 2000,00;
 - da 91 a 100 euro 2500,00;
4. Il budget complessivo destinato al presente istituto premiante è determinato all'inizio di ciascun anno, previo accordo con le OO.SS. L'importo così determinato sarà iscritto tra le varie poste di ripartizioni del Fondo. Esso viene suddiviso tra le varie strutture dell'Ente nella misura e con le modalità stabilite dal Gruppo Generale di Coordinamento.
5. L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con qualsiasi altra indennità che, comunque denominata, premi l'assunzione di responsabilità (Posizione Organizzativa ecc.).
6. L'erogazione dell'indennità è effettuata semestralmente e potrà essere corrisposta previa verifica dell'effettiva assunzione delle responsabilità per un periodo non inferiore a quattro mesi nello stesso semestre, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni nel corso dell'anno, per il quale il periodo viene proporzionato. In tale occasione il Dirigente potrà valutare se confermare o meno l'attribuzione delle responsabilità
7. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.
8. Le parti si impegnano a verificare annualmente ed, eventualmente, a modificare la sopraccitata metodologia di corresponsione delle indennità, in relazione alla sua funzionalità ed efficacia.
9. I criteri e le modalità di corresponsione dell'indennità in esame entreranno in vigore dall'anno 2016. Per il 2015 rimangono in vigore i criteri e le modalità di cui all'art.14 del CCDI normativo del 30/12/2014 con i correttivi di cui al comma 10 "le indennità di cui al comma 3 saranno erogate in unica soluzione, in deroga al minimo stabilito e proporzionalmente alle risorse destinate al presente istituto in sede di CCDI economico".


D. S. S. S.
F. S. S. S.
F. S. S. S.
F. S. S. S.

UIL FPL
