



Centro Formativo Provinciale
Giuseppe Zanardelli
Azienda Speciale della Provincia di Brescia

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

(Art.7 del C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Enti Locali
9 maggio 2006)

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14/5/2012 con deliberazione n. 14/2012 e comunicato alla Giunta Provinciale nella seduta del 8/6/2012, con deliberazione n. 213. **Successivamente modificato dal CdA con deliberazione n.25/2013 del 29/5/2013, comunicato alla Giunta Provinciale e divenuto eseguibile con deliberazione n.187 del 20/6/2013.**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Finalità

In applicazione della disposizione di cui all'art.17, comma 2, lett. f), sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie locali del 9 maggio 2006, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti aziendali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari

In applicazione della disposizione di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL Comparto Regioni e Autonomie Enti Locali del 1.4.1999, sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Enti Locali del 9.5.2006 destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti, appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di Posizione Organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL 01.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori/aree di appartenenza, in rapporto ai posti disponibili, risultano aver conseguito il maggior punteggio alla luce degli effettivi incarichi svolti o delle mansioni previste per il ruolo e sulla base dei criteri di individuazione di cui al successivo art. 3.

Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di €. 1.000,00, sino a un massimo di €. 2.500,00, ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità descritte nella tabella di cui all'art. 5, ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte del Direttore Generale, su proposta del titolare di Posizione Organizzativa di riferimento, ove esistente. Il Direttore provvede in tempo utile affinché gli incarichi possano essere attribuiti a decorrere dal 1°di luglio e per un periodo di un anno formativo, pertanto, sino al 30 giugno dell'anno successivo.

2. Descrizione delle specifiche responsabilità:

- a. coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici;
- b. responsabilità di procedimenti amministrativi e coordinamento del personale all'interno di un Servizio, anche affidato ad una Posizione Organizzativa;
- c. responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento;
- d. coordinamento di gruppi di lavoro nell'ambito delle metodologie didattiche e nello sviluppo dei progetti, relativi ai corsi di formazione gestiti dall'Azienda;
- e. gestione in autonomia di servizi a supporto della Direzione quali la segreteria tecnica, la contabilità generale e analitica, la gestione del sistema di accreditamento e qualità, la gestione della logistica e degli approvvigionamenti;
- f. responsabilità dei laboratori;
- g. attività dei tutor.

Art. 4 – Informazione

Le fattispecie individuate dal Direttore Generale, in applicazione dei criteri di cui al precedente Art.3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Azienda, saranno oggetto di preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, da esercitarsi nelle forme dovute.

Art. 5 - Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi e determinazione dei relativi compensi

Complessità tecnico-professionale dei compiti	1	2	3	4	5
Complessità dei procedimenti amministrativi dell'unità	1	2	3	4	5
Caratteristiche, complessità, rilevanza ed articolazione dei processi operativi e delle attività dell'unità	1	2	3	4	5
Rilevanza e visibilità esterne	1	2	3	4	5
Rilevanza per l'integrazione interna all'Ente	1	2	3	4	5
Articolazione dei profili di utenza	1	2	3	4	5
Totale	1	2	3	4	5

Per punteggi oltre 25: euro 2.500

Per punteggi tra 18 e 25: 1.800 euro

Per punteggi tra 10 e 18: 1.000 euro

Per punteggi inferiori a 10: nessuna erogazione

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

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 – Durata, tempi e modalità di erogazione

1. Entro l'inizio di ciascun anno formativo e sulla base delle risorse disponibili, il Direttore Generale, su proposta dei titolari di Posizione Organizzativa di riferimento, ove esistente, adotta provvedimenti motivati che individuano, per l'anno di riferimento, i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità e ne fissa la decorrenza.
2. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 30 giugno dell'anno formativo successivo a quello del conferimento.
3. L'erogazione del compenso avverrà secondo le modalità stabilite dal C.C.N.L. di riferimento.

Art. 8 – Verifiche

Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D.Lgs n. 150/2009: pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.

Art. 9 – Divieto di cumulo

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.