

Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale
Monza e Brianza



**Regolamento sulle specifiche
responsabilità ex art. 84, c. 1 del CCNL
per il periodo 2019-2021**

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 17/06/2024

SOMMARIO

ARTICOLO 1. – FINALITÀ	3
ARTICOLO 2. - MODALITA' DI CONFERIMENTO	3
ARTICOLO 3. - CRITERI DI VALUTAZIONE	3
ARTICOLO 4. - DETERMINAZIONE IMPORTO	4
ARTICOLO 5. - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	4
ARTICOLO 6. - REVISIONE E AGGIORNAMENTO	4
ARTICOLO 7. DISPOSIZIONI FINALI	4

Articolo 1. – FINALITÀ

1. Il presente regolamento è redatto in ottemperanza all'articolo 84, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il periodo 2019-2021, relativo alle funzioni locali.
2. Scopo principale del regolamento è stabilire criteri e procedure per l'attribuzione di specifiche responsabilità legate agli obiettivi di performance ai dipendenti a cui verranno assegnati.
3. Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di Posizioni di elevata qualificazione.

Articolo 2. - MODALITA' DI CONFERIMENTO

1. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Azienda destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. Il Direttore Generale provvede all'individuazione di obiettivi annuali/biennali di performance assegnandoli con atto scritto e motivato a determinati dipendenti su proposta del Responsabile di unità organizzativa. La gestione di tali obiettivi deve essere assegnata a personale in possesso di un coerente livello relativamente alle competenze di cui all'art. 3 del presente regolamento.
3. I dipendenti individuati verranno incaricati di specifiche responsabilità legata alla gestione dell'obiettivo assegnato e quindi saranno preposti allo svolgimento di attività/compiti ritenuti di particolare importanza e innovazione per la gestione e l'organizzazione dei servizi dell'Azienda.
4. Al personale che acquisisce una valutazione individuale, secondo il sistema di tempo in tempo vigente all'interno dell'Azienda, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le specifiche responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.

Articolo 3. - CRITERI DI VALUTAZIONE

1. I criteri di valutazione per l'attribuzione di specifiche responsabilità legate a determinati obiettivi di performance fanno riferimento a:
 - a) competenze (sapere) e capacità (saper fare e saper essere) del dipendente;
 - b) necessità dell'organizzazione e del servizio;
 - c) sfide e opportunità specifiche del ruolo del dipendente.
2. Il Direttore generale, sentita l'incaricato di posizione di Elevata Qualificazione di riferimento, considererà al fine dell'individuazione delle specifiche responsabilità i seguenti parametri funzionali alla loro collocazione nelle fasce di punteggio sotto riportate:

PARAMETRI FUNZIONALI ALLA COLLOCAZIONE NELLE FASCE DI PUNTEGGIO (ART. 16, C. 3 DEL CDI 2023-25)	DECLINAZIONE DEI PARAMETRI FUNZIONALI	PUNTI MAX
Autonomia operativa	Capacità di agire in autonomia, senza costante confronto con il superiore gerarchico, garantendo comunque una corretta informazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi	5
Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Supporto all'attuazione (giuridica e tecnica) e al monitoraggio degli obiettivi	5
Grado di responsabilità di coordinamento e realizzazione piani di attività	Supporto al coordinamento e alla realizzazione di piani di attività	5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Supporto alla relazione con gli stakeholder interni ed esterni	5
Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse	Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse sia di carattere endoprocedimentale che procedimentale	5
Complessità normativa di riferimento	Supporto all'interpretazione della normativa e/o alla sua corretta applicazione	5

3. A detti parametri verrà assegnato un punteggio da 1 a 5. In funzione del punteggio raggiunto l'indennità viene valorizzata come segue:

Da 28 a 30 Punti	= € 3.000,00;
Da 24 a 27 Punti	= € 2.500,00;
Da 20 a 23 Punti	= € 2.000,00;
Da 17 a 19 Punti	= € 1.500,00;
Da 14 a 16 Punti	= € 1.000,00;
Da 10 a 13 Punti	= € 500,00.

Articolo 4. - DETERMINAZIONE IMPORTO

1. L'importo dell'indennità annua, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato applicando i criteri di cui all'art. 3 del presente Regolamento.
2. Il conferimento dell'incarico di specifiche responsabilità, la durata e la relativa indennità possono essere soggetti a revisioni, integrazioni e revoca motivate formalmente.
3. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con l'esclusione dei periodi di ferie).

Articolo 5. - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

1. Gli obiettivi di performance e le relative responsabilità attribuite saranno monitorati regolarmente durante il periodo di valutazione, anche mediante report e/o incontri di confronto.
2. Al termine dell'esercizio, sarà effettuata una valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del dipendente, secondo la metodologia identificata nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 6. - REVISIONE E AGGIORNAMENTO

1. Il presente regolamento sarà soggetto a revisione periodica al fine di garantire la sua efficacia e adeguatezza rispetto alle esigenze organizzative e normative.
2. Eventuali modifiche al regolamento dovranno essere approvate dal Consiglio di amministrazione.

Articolo 7. DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.