



**SISTEMA DI INDIVIDUAZIONE E DEFINIZIONE DELLE INDENNITÀ PER
L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (PPR)**

AGGIORNAMENTO SISTEMA APPROVATO CON PROVVEDIMENTO N. 324/18 DEL 17 LUGLIO 2018

INTRODUZIONE

Il sistema proposto è finalizzato a specificare le modalità attraverso le quali l'Azienda - ex Art. 70- - quinquies del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 e quanto previsto in sede di contrattazione integrativa per il triennio 2019-2021 all'art. 25, farà fronte all'erogazione dell'indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Il riconoscimento dell'indennità, che avrà normalmente validità coincidente con quella dell'esercizio annuale, dovrà essere collegato all'effettiva e specifica responsabilità che esuli dalle normali responsabilità di procedimento previste per Legge e contenute nella declaratoria professionale, connessa ad attività, obiettivi compiti di carattere particolare e/o rilevante complessità non reperibile nell'ordinaria attività generale.

L'indennità PPR non è cumulabile, in via di principio, con altre indennità di carattere accessorio in relazione al medesimo contenuto delle mansioni richieste e svolte. Il cumulo può essere consentito solo nel caso in cui i compensi derivanti dalle indennità di natura accessoria siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

L'indennità di cui si tratta può essere riconosciuta solo a seguito del formale conferimento dell'incarico al lavoratore. Nell'ambito del processo di organizzazione - riorganizzazione dell'Azienda, il Dirigente potrà individuare dipendenti formalmente enumerati con specifico atto contenente motivazioni, durata e relativa indennità, le particolari e specifiche responsabilità, definite e pesate secondo i seguenti criteri generali.

CRITERI GENERALI

I criteri di seguito proposti, in primo luogo, distinguono tre diverse tipologie di particolare responsabilità:

- 1. Responsabilità di Coordinamento:** *il ruolo si caratterizza per specifiche e particolari responsabilità connesse allo svolgimento di attività di coordinamento e supervisione di strutture/altre unità di personale con diversi gradi di autonomia.* Tale tipologia di Responsabilità può essere assegnata a personale inquadrato nelle categorie C e D;
- 2. Responsabilità professionale:** *il ruolo si caratterizza per specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di attività per le quali sono previste: una particolare professionalità e responsabilità personali, il cui esercizio al di fuori dell'Azienda possa anche prevedere l'iscrizione ad un albo professionale; una particolare professionalità connessa all'esercizio di funzioni con rilevanza esterna o responsabilità; lo svolgimento di compiti connessi a progetti/procedure/processi aventi rilevanza esterna e/o interna.* Tale tipologia di Responsabilità può essere assegnata a personale inquadrato nelle categorie B, C e D;

3. Responsabilità di funzioni/procedimenti: *il ruolo si caratterizza per la gestione di procedimenti/processi complessi con specifica rilevanza interna e/o esterna all'Azienda.* Tale tipologia di Responsabilità può essere assegnata a personale inquadrato nelle categorie B, C e D.

Ai fini della corretta applicazione dei criteri generali sotto enunciati, si precisa che – con riferimento alla responsabilità di funzioni/procedimenti, è presupposto imprescindibile la formale assunzione di responsabilità dei soli procedimenti complessi ai sensi di legge.

Ciascuna tipologia di responsabilità assume un peso diverso sulla base del punteggio attribuito a determinati parametri, differenti secondo la tipologia di responsabilità considerata:

1. RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (cat. C e D)

- Complessità della struttura coordinata:
 - o n.ro unità coordinate
 - o livello trasversalità relazioni
- Livello di autonomia

2. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (cat. B, C e D)

- Tipologia della responsabilità professionale
- Livello di autonomia

3. RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI (cat. B, C e D)

- Tipologia della responsabilità di struttura e/o funzione
- Livello di autonomia

Il totale dei punti attribuiti a ciascun parametro di valutazione determina il peso finale della posizione di responsabilità e, conseguentemente, la fascia di indennità economica riconosciuta.

ASSENZE

Il riconoscimento delle indennità ex art. 70-quinquies è correlato alla effettiva prestazione e/ o alla presenza in servizio, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie.

Nel caso di assenza superiore a 7 GIORNI lavorativi e continuativi per motivazione diversa dalle ferie del dipendente titolare di una responsabilità, il Dirigente dell'Area può conferire ad altro dipendente di pari categoria l'incarico ad interim. L'incarico ad interim è dato con atto del Dirigente alle stesse condizioni e per il periodo di assenza del titolare che, per lo stesso periodo, non percepirà la relativa indennità. Nel caso l'incarico ad interim sia conferito ad un dipendente già titolare di una particolare responsabilità la remunerazione complessiva non potrà superare il limite di cui all'art.70 quinquies, comma 1.

Per quanto riguarda le RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (cat. C e D), al fine di agevolare l'organizzazione del lavoro nei casi di impossibilità di pianificazione delle assenze, il Dirigente potrà assegnare l'incarico ad interim anche per le vie brevi (verbali, via mail) e completare la formalizzazione degli atti entro una settimana.

SISTEMA INDIVIDUAZIONE E DEFINIZIONE INDENNITA' PPR

Nelle pagine che seguono, per ciascuna tipologia di Responsabilità, si dettagliano e si pesano i vari elementi concorrenti alla graduazione e si riporta la bozza di scheda che dovrà essere opportunamente compilata che accompagnerà il provvedimento di assegnazione della Specifica Responsabilità al dipendente individuato.

CRITERI DI DETTAGLIO**➤ RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO****Totale punti da assegnare: Max 100**

Max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
Max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Max 70 punti		COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA	
	1) Numero unità coordinate		
	2) Livello di trasversalità nelle relazioni		
Punti	Numero unità coordinate		
40	Superiore a 10 unità		
30	Da 6 a 9 unità		
20	Da 2 a 5 unità		
Punti	Livello di trasversalità nelle relazioni		
30	nell'ambito dell'intera organizzazione		
25	nell'ambito dell'area di appartenenza		
20	nell'ambito del servizio di appartenenza		
Max 30 punti		LIVELLO DI AUTONOMIA	
30	Il soggetto si caratterizza per un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Azienda.		
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta la responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata.		
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti/processi assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile.		

SPECIFICHE RESPONSABILITA' COORDINAMENTO			
	CAT. B (€)	CAT. C (€)	CAT. D (€)
Da 50 a 65 punti		1.100,00	1.200,00
Da 66 a 79 punti		1.300,00	1.500,00
Da 80 a 89 punti		1.600,00	1.900,00
Da 90 a 95 punti		2.000,00	2.400,00
Da 96 a 100 punti		2.300,00	3.000,00

Specifiche Responsabilità art. 36 c. 1 CCNL 2004		
RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO (CAT. C e D)		
DIPENDENTE		
Profilo Professionale		
Categoria		
Attività caratteristica PPR		
COMPLESSITA' STRUTTURA COORDINATA		
		punti
Numero unità coordinate	superiore a 10 unità	40
	da 6 a 9 unità	30
	da 2 a 5 unità	20
		Punteggio assegnato
LIVELLO TRASVERSALITA' RELAZIONI		
		punti
Ambito delle relazioni:	intera organizzazione	30
	Area di appartenenza	25
	Settore di appartenenza	20
		Punteggio assegnato
LIVELLO DI AUTONOMIA		
		punti
Il soggetto esprime un alto livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.		30
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.		20
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile		10
		Punteggio assegnato
TOTALE PUNTEGGIO		

➤ **RESPONSABILITA' PROFESSIONALE****Totale punti da assegnare: Max 100**

Max 70 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITÀ' PROFESSIONALE
Max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Max 70 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITÀ' PROFESSIONALE
70	Personale che svolge attività lavorativa per cui è prevista una particolare professionalità E responsabilità personali , il cui esercizio possa prevedere anche l'iscrizione ad un albo professionale ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna .
55	Personale che svolge attività lavorative per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna O responsabilità personale O il cui esercizio al di fuori dell'azienda possa prevedere l'iscrizione ad un albo professionale .
40	Personale a cui siano affidati particolari compiti e responsabilità relativamente alla gestione di procedure/progetti aventi rilevanza esterna .
Max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dall'Azienda.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta la responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti/processi assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile.

SPECIFICHE RESPONSABILITA' PROFESSIONALE			
	CAT. B (€)	CAT. C (€)	CAT. D (€)
Da 50 a 65 punti	1.000,00	1.100,00	1.200,00
Da 66 a 79 punti	1.100,00	1.300,00	1.500,00
Da 80 a 89 punti	1.400,00	1.600,00	1.900,00
Da 90 a 95 punti	1.600,00	2.000,00	2.400,00
Da 96 a 100 punti	1.800,00	2.300,00	3.000,00

Specifiche Responsabilità art. 36 c. 1 CCNL 2004	
RESPONSABILITA' PROFESSIONALE (CAT. B, C e D)	
DIPENDENTE	
Profilo Professionale	
Categoria	
Attività caratteristica PPR	
TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITA'	
	punti
Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità E responsabilità personali , il cui esercizio preveda l'iscrizione ad un albo professionale , ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna .	70
Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna O responsabilità personale O il cui esercizio al di fuori dall'amministrazione sia previsto previa l'iscrizione ad un albo professionale ;	55
personale a cui siano affidati particolari compiti e responsabilità relativamente alla gestione di procedure/progetti aventi rilevanza esterna ;	40
Punteggio assegnato	
LIVELLO DI AUTONOMIA	
	punti
Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	30
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	20
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	10
Punteggio assegnato	
TOTALE PUNTEGGIO	



➤ **RESPONSABILITA' DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI**

Totale punti da assegnare: Max 100

Max 70 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITÀ' DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI
Max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Max 70 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITÀ' DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI
70	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi, anche non ripetitivi , di particolare rilievo esterno e significativa valenza interna all'Azienda , tali da richiedere relazioni e rapporti interaziendali e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi, enti ecc.).
55	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi anche di rilievo esterno e significativa valenza interna all'Azienda ; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata.
40	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi con rilievo esclusivamente interno all'Azienda o alla struttura organizzativa di appartenenza ; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dall'Azienda.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta la responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti/processi assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile.

SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI FUNZIONI/PROCEDIMENTI			
	CAT. B (€)	CAT. C (€)	CAT. D (€)
Da 50 a 65 punti	1.000,00	1.100,00	1.200,00
Da 66 a 79 punti	1.100,00	1.300,00	1.500,00
Da 80 a 89 punti	1.400,00	1.600,00	1.900,00
Da 90 a 95 punti	1.600,00	2.000,00	2.400,00
Da 96 a 100 punti	1.800,00	2.300,00	3.000,00

Specifiche Responsabilità art. 36 c. 1 CCNL 2004			
RESPONSABILITA' DI FUNZIONI-PROCEDIMENTI (CAT. B,C e D)			
DIPENDENTE			
Profilo Professionale			
Categoria			
Attività caratteristica PPR			
TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITA'		punti	
Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi, anche non ripetitivi , di particolare rilevo esterno e significativa valenza interna all'Ente da richiedere relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, dell'Ente ecc.)		70	
Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi anche di rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente ; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata		55	
Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi con rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata		40	
		Punteggio assegnato	
LIVELLO DI AUTONOMIA		punti	
Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.		30	
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.		20	
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile		10	
		Punteggio assegnato	
TOTALE PUNTEGGIO			