



# **POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO**

Via Rasa, 9 – 36016 Thiene (Vicenza)  
Tel. 0445/801411 - Fax 0445/801444

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE**

*Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 11 del 11/04/2025*

## INDICE

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Destinatari
- Art. 3 Ambito di applicabilità
- Art. 4 Modalità di attribuzione di specifiche responsabilità
- Art. 5 Criteri di individuazione
- Art. 6 Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità
- Art. 7 Dipendenti a tempo parziale
- Art. 8 Revoca dell'incarico
- Art. 9 Divieto di cumulo
- Art. 10 Indennità di funzione
- Art. 11 Disposizioni finali

Allegato A – scheda valutazione per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

Allegato B – scheda valutazione per attribuzione indennità di funzione

**Art. 1**  
**Finalità**

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84, comma 1° del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità, eventualmente collegate anche a specifici progetti, nonché l'indennità di funzione spettante, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

2. Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti e funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova inoltre applicazione per le figure apicali dell'Ente titolari di incarichi di elevata qualificazione.

**Art. 2**  
**Destinatari**

1. L'indennità di cui all'art. 84, comma 1, da contenere entro il limite massimo di € 3.000,00 viene assegnata ai dipendenti appartenenti all'Area Istruttori, elevabili fino ad un massimo € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed E.Q. che non risultino titolari di incarico di E.Q. (ex posizioni organizzative), i quali svolgano attività rientranti tra quelle sotto riportate.

**Art. 3**  
**Ambito di applicabilità**

1. L'indennità per specifiche responsabilità è volta a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che, per i dipendenti delle Aree di Istruttori e Funzionari (ex categorie C e D), lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.

**Art. 4**  
**Modalità di attribuzione delle specifiche responsabilità**

1. Il Direttore-Comandante può provvedere, con atto formale, tendenzialmente entro il mese di gennaio, all'individuazione del personale destinatario della indennità per specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri previsti dal presente regolamento, nonché entro i limiti finanziari individuati in sede di contrattazione decentrata. Nell'atto dovranno essere indicate le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indispensabili che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

2. Le risorse economiche a disposizione dell'Ente per queste finalità sono quantificate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. L'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

4. Le indennità in oggetto, di norma, hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno, salvo riconferma con provvedimento motivato. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

5. Eventuali economie realizzate, a qualunque titolo, nell'anno di riferimento rientrano nella disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

**Art. 5**  
**Criteri di individuazione**

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità, prevista dall'art. 84, comma 1° del CCNL 16.11.2022, si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. Responsabilità di un processo organizzativo complesso;
2. Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

### Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, svolgimento di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di Servizio/i;
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
7. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori in base alla categoria di appartenenza;
8. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolare specializzazione e specifiche conoscenze;
9. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
10. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
11. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni ed interni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
12. Preposti alla sicurezza formalmente incaricati dal datore di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza;

### **Art. 6**

#### **Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità**

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi fino a una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui al presente Regolamento.
2. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

#### **a) Procedimenti complessi gestiti**

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..).

La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative, il livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile;

#### **b) Complessità tecnica/amministrativa**

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

#### **c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici – Attività di formazione e/o coordinamento di dipendenti**

Svolgimento di attività trasversali ai vari servizi dell'Ente, di rilevanza interna (delinea il grado di coinvolgimento in attività multisettoriali, con effetto interno), nonché responsabilità connesse alla formazione e coordinamento di personale assegnato (rileva il numero dei dipendenti coordinati e formati);

#### **d) Grado di esposizione economica o giuridica verso l'esterno o verso l'amministrazione**

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili. Es. responsabilità di tributi specifici; responsabilità di Area svolta per brevi periodi, in sostituzione del Responsabile titolare di EQ, con emissione e firma di atti propri; responsabilità di gestione e di rendicontazione al Responsabile di Settore di significative risorse economiche, implicante la gestione diretta dei relativi capitoli di bilancio;

**e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o attività di studio particolarmente rilevanti**

E' necessario rilevare se il dipendente agisce con un elevato livello di autonomia operativa o in virtù di prassi consolidate oppure ancora se il livello di autonomia è modesto, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di appartenenza.

3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a **10**.

4. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>Indennità massima Funzionari ed EQ</b>	<b>Indennità massima Istruttori</b>
45-50 punti	€ 4.000,00	€ 3.000,00
40 -44 punti	€ 3.500,00	€ 2.500,00
35-39 punti	€ 2.500,00	€ 2.000,00
30-34 punti	€ 2.000,00	€ 1.500,00
25-29 punti	€ 1.500,00	€ 1.000,00
20-24 punti	€ 1.000,00	€ 800,00
15-19 punti	€ 700,00	€ 500,00

5. Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 14 punti.

6. La quantificazione dell'indennità avviene proporzionalmente al punteggio attribuito, salvo riproporzionamenti a seguito dell'esatta quantificazione delle somme destinate, in sede di contrattazione decentrata integrativa, alle specifiche responsabilità.

#### **Art. 7**

##### **Dipendenti a tempo parziale**

1. 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. 8**

##### **Revoca incarico**

1. Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore-Comandante:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- nel caso in cui vengano meno le motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte dell'incaricato. È sempre assicurato il contraddittorio;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

#### **Art. 9**

##### **Divieto di cumulo**

1. L'indennità per specifiche responsabilità risulta cumulabile con altre indennità accessorie solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale le stesse vengono corrisposte.

2. Nel caso in cui concorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore più elevato.

## **Art. 10** **Indennità di funzione**

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97, comma 1, del CCNL 16.11.2022 può essere corrisposta al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari, non incaricati di Elevata Qualificazione, da parte del Direttore-Comandante, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alla complessità delle funzioni svolte.
2. L'ammontare dell'indennità di funzione è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito, del numero di comuni cui è referente, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, utilizzando la scheda di valutazione di cui all'allegato "B", fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate e con rideterminazione in base alle risorse disponibili.
3. L'indennità di funzione:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL;
  - b. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL;
  - d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
  - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.

## **Art. 11** **Disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alle norme dei vigenti dei Contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento verrà pubblicato all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi e permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*" ed entra in vigore dalla data di esecutività del provvedimento che lo approva.
3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le disposizioni vigenti con esso contrastanti.

**SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Nome e cognome dipendente \_\_\_\_\_

Area di assegnazione \_\_\_\_\_

SPECIFICHE RESPONSABILITA'	PUNTI /MOTIVAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<p><b>Procedimenti complessi gestiti</b> (La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative, il livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile)</p>	<p><b>Max 10 PUNTI</b></p> <p>(1-3) livello basso (4-6) livello medio (7-8) livello medio-alto (9-10) livello alto</p> <p>Indicare i procedimenti e/o atti complessi posti in essere: _____</p> <p>Indicare la tipologia di relazioni complesse amministrazioni, organi e/o interlocutori esterni: _____</p>	
<p><b>Complessità tecnica/amministrativa</b> (Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi)</p>	<p><b>Max 10 PUNTI</b></p> <p>(1-3) livello basso (4-6) livello medio (7-8) livello medio-alto (9-10) livello alto</p> <p>Indicare nel dettaglio la tipologia di atti sottoscritti dal dipendente: _____</p>	
<p><b>Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici – Attività di formazione e/o coordinamento di dipendenti</b> (Svolgimento di attività trasversali ai vari servizi dell'Ente, di rilevanza interna (delinea il grado di coinvolgimento in attività multisettoriali, con effetto interno), nonché responsabilità connesse alla formazione e coordinamento di personale assegnato (rileva il numero dei dipendenti coordinati e formati)</p>	<p><b>Max 10 PUNTI</b></p> <p>(1-3) livello basso (4-6) livello medio (7-8) livello medio-alto (9-10) livello alto</p> <p>Indicare il numero di unità di personale coordinate/formate e il servizio di assegnazione: _____</p>	
<p><b>Grado di esposizione economica o giuridica verso l'esterno o verso l'amministrazione</b> (Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili.</p>	<p><b>Max 10 PUNTI</b></p> <p>(1-3) livello basso (4-6) livello medio (7-8) livello medio-alto (9-10) livello alto</p>	

<p>Es. responsabilità di tributi specifici; responsabilità di Area svolta per brevi periodi, in sostituzione del Responsabile titolare di EQ, con emissione e firma di atti propri; responsabilità di gestione e di rendicontazione, al Responsabile di Settore, di significative risorse economiche, implicante la gestione diretta dei relativi capitoli di bilancio.</p>	<p>Indicare la funzione svolta e la determina/delibera di nomina:</p> <hr/>	
<p><b>Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o attività di studio particolarmente rilevanti</b></p>	<p><b>Max 10 PUNTI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dipendente che agisce con un elevato livello di autonomia operativa da 8 a 10 punti</li>   <li>- dipendente che agisce in virtù di prassi consolidate da 4 a 7 punti</li>   <li>- dipendente che agisce a livello di autonomia modesto, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di appartenenza da 1 a 3 punti</li> </ul>	
<p><b>TOTALE PUNTI</b></p>		
<p><b>INDENNITA' MASSIMA SPETTANTE</b></p>		

**SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE**

Nome e cognome dipendente \_\_\_\_\_

Area di assegnazione \_\_\_\_\_

SPECIFICHE RESPONSABILITA'	PUNTI /MOTIVAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
<p><b>GRADO RIVESTITO</b></p> <p>Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti a: Area degli Istruttori Area dei Funzionari ed E.Q.</p> <p>A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:</p> <p>Agente (Area degli Istruttori) parametro 10 Sottufficiale (Area degli Istruttori) parametro 20 Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) parametro 30</p>	<p><b>Max 10 PUNTI per Agenti</b></p> <p><b>Max 20 PUNTI per Sottufficiale</b></p> <p><b>Max 30 PUNTI per Ufficiale</b></p> <p>MOTIVAZIONE:</p>	
<p><b>RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO</b></p> <p>Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:</p> <p><b>Responsabilità su progetti</b> (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?)</p> <p><b>Responsabilità su funzioni</b> (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)</p> <p><b>Responsabilità su servizi</b> (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)</p>	<p><b>Max 15 PUNTI (Max 5 per ogni responsabilità):</b></p> <p><b>PROGETTI</b></p> <p><b>FUNZIONI</b></p> <p><b>SERVIZI</b></p> <p>MOTIVAZIONE:</p>	
<p><b>PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE</b></p> <p>Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola</p>	<p>Il Consorzio Polizia Locale Nordest Vicentino è un ente con rilevanti competenze, pertanto è attribuito l'indice di 0,9.</p>	

<p>Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ente con ordinarie competenze</b> in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: <b>indice 0,5</b></li> <li>- <b>ente con rilevanti competenze</b> in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: <b>indice 0,7</b></li> <li>- <b>ente con elevate ed ampie competenze</b> in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: <b>indice 0,9</b></li> </ul>		
--	--	--

#### RIEPILOGO CALCOLO INDENNITA'

Parametro di grado:	Agente Max 10 Sottufficiale Max 20 Ufficiale Max 30	
Responsabilità connesse al ruolo	Progetti Max 5 Funzioni Max 5 Servizi Max 5	
Caratteristiche dell'Ente	Elevate ed ampie competenze (indice 0,9)	
Valore massimo del sistema di pesi: Parametro di grado moltiplicato per punteggio in relazione alla responsabilità connesse al ruolo e moltiplicato per le caratteristiche dell'Ente.		
Il computo del valore sarà così: $\text{Valore massimo dell'indennità/punteggio max conseguibile dal ruolo} = X \text{ (valore dell'indennità da determinare) / il valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata.}$		