



*Empedocle Consorzio Universitario Agrigento*

***Regolamento per la disciplina dell'istituto delle  
“specifiche responsabilità”***

Allegato alla delibera di Consiglio di Amministrazione n. 35 del 02 luglio 2025

## **Indice**

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Applicabilità dell'art. 84, del CCNL 2019/2021

Art. 3 – Tempi e modalità di conferimento

Art. 4 – Criteri e modalità di graduazione

Art. 5 – Dipendenti a tempo parziale

Art. 6 – Economie

Art. 7 – Decorrenze, modifiche o integrazioni

Art. 8 – Disposizioni finali

## **Art. 1 – Finalità**

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità.

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 Elevate Qualificazioni.

Sono esclusi i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extra dotazionale. La mobilità interna tra le aree, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente implica l'automatica decadenza della posizione di "specifiche responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità alla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento

## **Art. 2 – Applicabilità dell'art. 84, del CCNL 2019/2021**

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di EQ possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del titolare di EQ, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale. L'indennità è finalizzata a riconoscere e valorizzare nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'Ente, l'assunzione di specifiche responsabilità-ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni proprie della categoria di appartenenza. L'indennità è erogabile mensilmente. Le assenze, per qualsiasi causa, inferiore o uguale a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e pertanto le indennità spettano per l'intero anno; le assenze, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità, salvi i casi previsti espressamente dalla legge o dai CCNL. L'indennità è proporzionalmente ridotta 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. 3 – Tempi e modalità di conferimento**

I Funzionari titolari di EQ possono adottare, tendenzialmente entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel Settore di appartenenza, un destinatario delle indennità di cui all'art. 2 e ne attribuiscono la pesatura applicando il presente regolamento.

Nell'eventualità di riduzione della disponibilità delle risorse stanziare, tutte le indennità verranno riproporzionate.

Gli incarichi di cui al presente Regolamento possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato: in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

## **Art. 4 – Criteri e modalità di graduazione**

La determinazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata in base ai punteggi attribuiti dal Funzionario titolare di EQ in virtù del livello correlato alla qualifica professionale, alla complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così definito:

- a) dipendenti in qualifica Funzionari e Istruttori con responsabilità di Servizio: da € 800,00 a € 3.000,00, elevabili a 4.000,00 per i Funzionari;
- b) dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori ed Operatori esperti con responsabilità di processo: da € 500,00 a € 3.000,00 (ove per "responsabilità di processo" si intende l'assegnazione formale, da parte del Responsabile, di specifici compiti e funzioni connesse ad un insieme omogeneo e complesso di procedimenti);
- c) dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori ed Operatori esperti con compiti di coordinamento di altro personale o lavori di gruppo: da € 400,00 a € 1.000,00.

In maniera esemplificativa e non esaustiva si indicano le fattispecie cui può essere connesso il riconoscimento economico accessorio oltre quelle indicate all'art. 84 CCNL 2019/2021:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento per mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro);
- Responsabilità di rendicontazioni di risorse.

I criteri di misurazione del livello di responsabilità sono i seguenti:

### **1. Complessità organizzativa**

• Sino a 10 punti: si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi relativi ad adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.) e trasversali alla struttura interna ed esterna. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le specifiche responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono

standardizzati, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

- Sino a 6 punti: si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di vertice politico dell'ente, ecc.).

- Sino a 4 punti: si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

## 2. Autonomia e responsabilità

- Sino a 10 punti: tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

- Sino a 6 punti: 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.

- Sino a 4 punti: il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Area.

In base al punteggio ottenuto, è riconosciuta la seguente indennità annua:

|          |                                                                                                                                                | <b>Da 2 a 5<br/>punti</b> | <b>Da 6 a 10<br/>punti</b> | <b>Da 11 a 14<br/>punti</b> | <b>Da 15 a 17<br/>punti</b> | <b>Da 18 a 20<br/>punti</b> |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>A</b> | Dipendenti Funzionari e Istruttori con responsabilità di servizio                                                                              | 800,00                    | 1.000,00                   | 1.500,00                    | 2.000,00                    | 4.000,00                    |
| <b>B</b> | Dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori e Operatori Esperti con responsabilità di processo                                              | 500,00                    | 1.000,00                   | 1.200,00                    | 1.500,00                    | 3.000,00                    |
| <b>C</b> | Dipendenti in qualifica Funzionari, Istruttori e Operatori Esperti che svolgerà compiti di coordinamento di altro personale o lavori di gruppo | 400,00                    | 500,00                     | 700,00                      | 850,00                      | 1.000,00                    |

## **Art. 5 – 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. 6 – Economie**

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e della Produttività Collettiva.

## **Art. 7 – Decorrenza, modifiche e integrazioni**

Il presente Regolamento ha valenza a decorre dal mese successivo all'adozione da parte del CdA. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di preventiva concertazione con le OO.SS. e la R.S.U. .

## **Art. 8 – Disposizioni finali**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.