



EMANUELA MILIA

# LA DISCIPLINA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DOPO IL CCNL 16/11/2022

---

*Con modulistica in formato digitale editabile*





**LA DISCIPLINA  
DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
DOPO IL CCNL 16/11/2022**

Di Emanuela Milia



La disciplina delle specifiche responsabilità dopo il CCNL 16/11/2022  
Di Emanuela Milia

© 2023 Publika S.r.l.  
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana (MN)  
info@publika.it  
www.publika.it

I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.

I edizione  
Gennaio 2023  
Pubblicazione digitale

---

## Sommario

Presentazione .....	7
1. L'evoluzione normativa dell'istituto dell'Indennità per specifiche responsabilità .....	9
2. Le novità introdotte dall'art. 84 CCNL 2019/2021 .....	13
3. Il punto sugli orientamenti applicativi dell'istituto.....	17
4. L'indennità di funzione: discipline a confronto .....	21
5.1 La disciplina nel Ccnl 21/05/2018.....	21
5.2 La nuova disciplina nel Ccnl 16/11/2022.....	22
5. L'indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione nell'organizzazione dell'Ente locale .....	25
Allegati.....	29



## Presentazione

L'esercizio di compiti che comportano l'attribuzione di specifiche responsabilità rappresenta un istituto di sicuro interesse per le amministrazioni locali, sul quale spesso si concentra una parte delle trattative con la compagine sindacale in sede di definizione della contrattazione decentrata integrativa.

Analogamente all'indennità per specifiche responsabilità, l'indennità di funzione si è via via fatta spazio nella specifica regolamentazione organizzativa della polizia locale.

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di analizzare gli istituti alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021, fare il punto rispetto agli orientamenti applicativi concernenti i loro aspetti più pregnanti e fornire un supporto pratico agli uffici in merito alle differenti modalità di disciplina degli stessi.

I modelli operativi proposti consentono di evidenziare la valenza di entrambe le indennità sul piano organizzativo, in considerazione delle modifiche intervenute con la nuova tornata contrattuale, e guidare gli operatori nel manovrare l'impatto della disciplina sull'assetto complessivo dell'ente.



## 1. L'evoluzione normativa dell'istituto dell'Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità si colloca nell'ampio quadro delle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività e viene istituita dal CCNL 1.4.1999 del comparto Regioni ed Enti Locali. L'art. 15 del suddetto CCNL prevedeva la costituzione di uno specifico fondo nel quale far confluire le risorse necessarie a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dell'azione amministrativa degli enti locali, nonché la qualità dei servizi da questi erogati *“mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati”*. In relazione a tale finalità, l'art. 17, co. 1, lett. f) prevedeva la destinazione di specifiche risorse per *“compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C”* e *“compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti”*.

Tale disciplina è stata successivamente integrata dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, con l'inserimento, rispettivamente, di valori entro i quali determinare il compenso (tra 1.000 e 2.000 euro) e con la riformulazione della lettera f) dell'art. 17, co. 2, eliminando l'importo minimo e fissando la misura massima di remunerazione in 2.500 euro lordi.

Con l'introduzione del CCNL Funzioni Locali, la disciplina precedentemente contenuta nelle lettere f) e i) dell'art. 17, co. 2 CCNL viene unificata in un unico articolo: l'art. 70-quinquies CCNL 2016/2018, ricalcandone i tratti fondamentali. Già nella prima formulazione della nuova norma, emerge il ruolo conferito alla contrattazione decentrata integrativa nel definire i criteri finalizzati all'individuazione degli incarichi cui è riconnessa l'assunzione di specifiche responsabilità, all'interno del perimetro tracciato dalla contrattazione collettiva.

La contrattazione decentrata integrativa ha il compito di stabilire l'ammontare delle risorse; configurare i potenziali incarichi, tenendo in considerazione l'effettiva platea dei beneficiari (rappresentati dalle categorie B, C e D); individuare la dimensione dei compensi, riconnessi ad eventuali differenziazioni per ciascuna delle categorie interessate, nell'ottica di stimolare incrementi di efficienza finalizzati ad incidere sulla produttività complessiva dell'amministrazione.

L'art. 70-quinquies individua in 3.000 euro l'importo massimo erogabile per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità, elevandone la misura precedentemente fissata in 2.500 euro. Il riconoscimento di un limite alla quantificazione del compenso conferisce slancio alla contrattazione decentrata nella definizione di una graduazione degli incarichi con riferimento a differenti criteri, i quali evidenziano il diverso atteggiarsi delle specifiche responsabilità all'interno dell'ente.

Tali criteri, infatti, si concentrano nell'individuazione delle differenti dimensioni della responsabilità che caratterizza il singolo incarico, con l'obiettivo di osservarlo nelle sue diverse angolature al fine di fotografarne la complessità, alla quale riconnettere i diversi livelli di remunerazione. A tal fine, il Dirigente o il titolare di posizione organizzativa che conferisce l'incarico potrà essere chiamato dal contratto integrativo di ente ad effettuare una sorta di pesatura, i cui punteggi potranno essere riferiti alla complessità e al numero dei procedimenti, alla responsabilità gestionale e relazionale, al grado di autonomia decisionale richiesto, nonché agli ambiti disciplinari in cui spazia la determinazione del ruolo attribuito.

I presupposti principali individuati dall'art. 70-quinquies sono:

L'inquadramento del personale nelle categorie B, C e D;

## Allegati

- Modello operativo A  
L'Indennità per specifiche responsabilità nel Contratto Decentrato Integrativo
- Modello operativo B  
Tre proposte di disciplina e pesatura dell'istituto
- Modello operativo C  
Schema del provvedimento di nomina/individuazione dei responsabili
- Modello operativo D  
L'indennità di funzione nel Contratto Decentrato Integrativo
- Modello operativo E  
Due proposte di disciplina e pesatura dell'istituto
- Modello operativo F  
Schema del provvedimento di nomina/individuazione dei responsabili di polizia locale

La disciplina delle specifiche responsabilità dopo il CCNL 16/11/2022  
Di Emanuela Milia



**Publika** edizioni  
Collana coordinata da Gianluca Bertagna