

DISCIPLINARE PER IL RICONOSCIMENTO E LA GRADUAZIONE DELLE INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

PREMESSA.

Il presente disciplinare regola il sistema di riconoscimento e graduazione delle indennità di specifiche responsabilità, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) tempo vigenti.

ARTICOLO 1 – DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

1. L'articolo 84 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019–2021 prevede che, per compensare l'esercizio di ruoli che comportano compiti di particolare responsabilità, possa essere riconosciuta un'indennità specifica, erogabile anche mensilmente, a carico del Fondo Risorse Decentrate;
2. Per attività e compiti responsabilizzanti si intendono mansioni che eccedono quelle ordinarie previste per l'area e il profilo di appartenenza, come definiti nell'allegato A del CCNL 2019-2021 e nell'Atto del Sindaco Metropolitano n. 19 del 22/05/2024 che definisce i profili professionali vigenti nell'Ente. Sono escluse quindi, salvo particolari specificazioni, le responsabilità già comprese nel profilo professionale o già retribuite con altri emolumenti.
3. Le specifiche responsabilità possono essere attribuite al personale, a tempo indeterminato o determinato, inquadrato nelle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ con esclusione del personale che sia già titolare di incarico EQ ai sensi dell'art. 84 del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) della Città Metropolitana individua, nel rispetto dell'art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL, le tipologie di responsabilità attribuibili e oggetto di indennità, secondo la seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ				
	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari
1) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA		attribuibile	attribuibile	attribuibile
2) Specifiche responsabilità derivanti dalla attività di gestione dei flussi documentali e del protocollo		attribuibile	attribuibile	
3) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)		attribuibile	attribuibile	attribuibile
4) Specifiche responsabilità derivanti dall'attività di riscossione e gestione delle entrate tributarie/patrimoniali dell'Ente			attribuibile	attribuibile

5) Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	attribuibile	attribuibile	attribuibile	attribuibile
6) Specifiche responsabilità derivanti attività caratterizzate da particolare riservatezza. Gestione di processi relazionali complessi interni/esterni. Cura di rilevanti rapporti esterni con altri Enti ed operatori economici. Gestione di rapporti con altre Direzioni su temi complessi e trasversali, ivi compreso l'ambito delle segreterie dei ruoli apicali o degli organi di governo		attribuibile	attribuibile	attribuibile
7) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi		attribuibile	attribuibile	attribuibile
8) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione		attribuibile	attribuibile	attribuibile
9) Specifiche responsabilità per attività di relazioni con il pubblico	attribuibile	attribuibile	attribuibile	
10) Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali			attribuibile	attribuibile
11) Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile		attribuibile	attribuibile	attribuibile
12) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di messo notificatore		attribuibile	attribuibile	
13) Attribuzione formale di responsabilità del procedimento amministrativo ai sensi della L. 241/1990			attribuibile	attribuibile
14) Attività di ispezione e controllo sul territorio/patrimonio anche mediante sopralluoghi finalizzati all'istruttoria		attribuibile	attribuibile	attribuibile

5. Il dipendente non può cumulare più di una specifica responsabilità;

6. L'indennità è proporzionata alla complessità delle attività e al grado di responsabilità richiesto e viene graduata utilizzando il sistema di valutazione descritto all'art. 4 del presente disciplinare;

7. L'attribuzione delle specifiche responsabilità, non può essere retroattiva. L'indennità decorre dal primo giorno successivo alla data di pubblicazione dell'atto dirigenziale di attribuzione, salvo diversa indicazione che comunque dovrà essere successiva alla data di pubblicazione dell'atto. L'indennità viene liquidata mensilmente;

8. L'indennità è commisurata al periodo di effettivo di esercizio delle mansioni e cessa:

- con la revoca motivata dell'incarico,
- in caso di trasferimento,
- in caso di cambiamento di profilo professionale o di area, come avviene, ad esempio, per le progressioni di carriera tra le aree (ex progressione economica verticale). In tali casi, la responsabilità dovrà essere rivalutata dal Dirigente e, se del caso, riassegnata.

9. L'importo massimo dell'indennità è determinato dal CCNL:

- Operatori / Operatori Esperti / Istruttori: fino a € 3.000 annui lordi;
- Funzionari: fino a € 4.000 annui lordi.

Inoltre nel CCDI sono fissati anche importi minimi:

- € 300 per Operatori e Operatori Esperti,
- € 500 per Istruttori,
- € 800 per Funzionari.

Area	Limite minimo (€ annui lordi)	Limite massimo (€ annui lordi)
Operatori	300	3.000
Operatori Esperti	300	3.000
Istruttori	500	3.000
Funzionari	800	4.000

10. Per il personale a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente ridotta.

ARTICOLO 2 - PROCESSO DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ

1. L'attribuzione dell'indennità avviene attraverso tre fasi:

- **PRIMA FASE** – Definizione del budget per le indennità destinato a ciascun dirigente. Al fine di garantire l'uniformità nell'erogazione delle indennità, nel proprio atto il Direttore Generale definisce anche il periodo di assegnazione delle stesse;
- **SECONDA FASE** – Individuazione, da parte dei dirigenti, delle specifiche responsabilità in capo ai dipendenti;
- **TERZA FASE** – Valutazione e graduazione della indennità secondo il sistema descritto all'articolo 4 del presente documento.

ARTICOLO 3 – DEFINIZIONE DEL BUDGET DESTINATO ALLE INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Gli oneri per le indennità di specifiche responsabilità sono a carico del Fondo Risorse Decentrate. L'importo complessivo da destinare a tale voce potrà essere modificato annualmente in sede di contrattazione decentrata.

2. Il Direttore Generale assegna ogni anno, con apposito atto, il budget a ciascun dirigente, tenendo conto del numero di dipendenti, delle elevate qualificazioni (EQ) presenti e di eventuali ulteriori criteri organizzativi.

3. Ogni dirigente adotta un atto organizzativo interno che definisce:

- la microstruttura della Direzione;
- l'assegnazione dei dipendenti agli uffici;
- le funzioni e responsabilità specifiche attribuite a ciascun dipendente.

L'atto è aggiornato annualmente, o in caso di variazioni di personale o riorganizzazioni. In caso di cessazioni/mobilità/trasferimenti del personale incaricato di particolari responsabilità, l'importo delle indennità da questi percepite potrà essere riassegnato dal dirigente competente con proprio atto contenente anche la nuova microstruttura.

4. Il personale interessato deve essere informato dell'atto di attribuzione e può presentare reclamo al Direttore Generale entro 10 giorni. Il Direttore Generale, sentito il Dirigente di riferimento, decide in merito entro 30 giorni, comunicando l'esito all'interessato.

ARTICOLO 4 – SISTEMA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'importo dell'indennità è determinato in base a un sistema di valutazione e graduazione che tenga conto della complessità delle attività assegnate e del grado di responsabilità richiesto, nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti.

2. I criteri di valutazione, differenziati per area di inquadramento, e il punteggio massimo attribuibile per ciascuna voce, sono i seguenti:

Area	Criteri	Punteggio massimo
Funzionari	a) Complessità e rilevanza dei procedimenti, delle attività amministrative e tecniche assegnate;	20 p.ti
	b) Grado di responsabilità conferito nei procedimenti assegnati;	20 p.ti
	c) Grado di discrezionalità del lavoro svolto;	20 p.ti
	d) Rilevanza delle relazioni interne ed esterne;	20 p.ti
	e) Complessità dei profili di utenza interna ed esterna;	20 p.ti
Istruttori	a) Complessità e rilevanza dei processi operativi, delle attività amministrative e tecniche assegnate;	20 p.ti
	b) Grado di responsabilità dei procedimenti assegnati;	20 p.ti
	c) Grado di autonomia del lavoro svolto;	20 p.ti
	d) Rilevanza delle attività gestite;	20 p.ti
	e) Rilevanza del livello di relazioni gestite	20 p.ti
Operatori esperti e operatori	a) Complessità e rilevanza delle procedure/attività assegnate;	34 p.ti
	b) Complessità dei procedimenti, amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto;	33 p.ti
	c) Variabilità delle attività svolte.	33 p.ti

3. A ciascun criterio è attribuito un punteggio da “Non rilevante” a “Molto alto”, secondo griglie predefinite. Il punteggio totale massimo è pari a 100 punti;

4. Il dirigente, in relazione alla specifica responsabilità assegnata, compila la scheda di valutazione (allegata al disciplinare) attribuendo i punteggi corrispondenti.

per FUNZIONARI

Criterio	Valutazione	Punteggio	Descrizione punteggio
a) Complessità e rilevanza dei procedimenti, delle attività amministrative e tecniche assegnate	Molto alto	20	Al dipendente sono assegnate attività strategiche, complesse, con forte impatto sull'organizzazione, pertanto richiedono competenze elevate e autonomia.
	Alto	16	Al dipendente sono assegnate attività articolate, con rilevanza intersetoriale. Ciò implica coordinamento e responsabilità anche con altre direzioni.
	Medio	12	Al dipendente sono assegnate attività standard con elementi di complessità. L'impatto dei compiti richiesti è limitato ma significativo.
	Basso	8	Al dipendente sono assegnate attività semplici, prevalentemente esecutive con impatto circoscritto.
	Non rilevante	4	Al dipendente sono assegnate attività ripetitive o di supporto, con minima rilevanza e complessità.
b) Grado di responsabilità dei procedimenti assegnati	Molto alto	20	Si richiede una responsabilità piena e autonoma su procedimenti strategici o complessi con impatto diretto su risultati e decisioni
	Alto	16	Si richiede una responsabilità significativa su procedimenti rilevanti. Il dipendente coordina l'attività e supervisiona.
	Medio	12	Si richiede una responsabilità operativa su procedimenti definiti.
	Basso	8	Si richiede una responsabilità limitata, prevalentemente esecutiva, dove le attività richieste sono svolte sotto supervisione.
	Non rilevante	4	Responsabilità di supporto. Minima autonomia decisionale.
c) Grado di discrezionalità del lavoro svolto	Molto alto	20	Elevata autonomia decisionale. Si richiede capacità di interpretazione, iniziativa e scelte strategiche.
	Alto	16	Buona discrezionalità con la possibilità di adattare metodi e soluzioni in base al contesto.
	Medio	12	Discrezionalità moderata. Sono presenti alcuni margini di scelta ma entro un processo e una modalità di azione già definita a livello di struttura.
	Basso	8	Discrezionalità limitata. Si richiede lo svolgimento di attività secondo schemi di azione già definiti.
	Non rilevante	4	Discrezionalità minima

d) Rilevanza delle relazioni interne ed esterne	Molto alto	20	Relazioni frequenti e strategiche con interlocutori interni ed esterni, anche istituzionali.
	Alto	16	Relazioni strutturate con più soggetti, anche esterni. Richiesta capacità di coordinamento, negoziazione e rappresentanza.
	Medio	12	Relazioni regolari con colleghi e/o utenti. Richiesta capacità di collaborazione e scambio informativo.
	Basso	8	Relazioni occasionali e limitate, prevalentemente interne. La comunicazione è spesso semplice e operativa.
	Non rilevante	4	Relazioni minime. Attività svolte in autonomia o con interazioni sporadiche.
e) Complessità dei profili di utenza interna ed esterna	Molto alto	20	Utenza diversificata, con esigenze complesse e variabili. Interazioni con soggetti istituzionali, tecnici o con elevata specializzazione.
	Alto	16	Utenza articolata, con richieste specifiche e non standard. Necessaria capacità di adattamento e mediazione tra le diverse esigenze.
	Medio	12	Utenza con esigenze comuni e prevedibili, per cui le richieste possono essere gestite con strumenti e procedure consolidate
	Basso	8	Utenza omogenea, con richieste semplici e ripetitive. Interazioni poco problematiche.
	Non rilevante	4	Utenza limitata con esigenze minime. Interazioni rare e di basso impatto.

per ISTRUTTORI

Criterio	Valutazione	Punteggio	Descrizione punteggio
a) Complessità e rilevanza dei procedimenti, delle attività amministrative e tecniche assegnate	Molto alto	20	Al dipendente sono assegnate attività strategiche, complesse, con forte impatto sull'organizzazione, pertanto richiedono competenze elevate e autonomia.
	Alto	16	Al dipendente sono assegnate attività articolate, con rilevanza intersetoriale. Ciò implica coordinamento e responsabilità anche con altre direzioni.
	Medio	12	Al dipendente sono assegnate attività standard con elementi di complessità. L'impatto dei compiti richiesti è limitato ma significativo.
	Basso	8	Al dipendente sono assegnate attività semplici, prevalentemente esecutive con impatto circoscritto.

	Non rilevante	4	Al dipendente sono assegnate attività ripetitive o di supporto, con minima rilevanza e complessità.
b) Grado di responsabilità conferito nei procedimenti assegnati	Molto alto	20	Si richiede una responsabilità piena e autonoma su procedimenti strategici o complessi con impatto diretto su risultati e decisioni
	Alto	16	Si richiede una responsabilità significativa su procedimenti rilevanti. Il dipendente coordina l'attività e supervisiona.
	Medio	12	Si richiede una responsabilità operativa su procedimenti definiti.
	Basso	8	Si richiede una responsabilità limitata, prevalentemente esecutiva, dove le attività richieste sono svolte sotto supervisione.
	Non rilevante	4	Responsabilità di supporto. Minima autonomia decisionale.
c) Grado di autonomia del lavoro svolto	Molto alto	20	Elevata autonomia decisionale. Si richiede capacità di interpretazione, iniziativa e scelte strategiche.
	Alto	16	Buona discrezionalità con la possibilità di adattare metodi e soluzioni in base al contesto.
	Medio	12	Discrezionalità moderata. Sono presenti alcuni margini di scelta ma entro un processo e una modalità di azione già definita a livello di struttura.
	Basso	8	Discrezionalità limitata. Si richiede lo svolgimento di attività secondo schemi di azione già definiti.
	Non rilevante	4	Discrezionalità minima.
d) Rilevanza delle attività gestite	Molto alto	20	Al dipendente sono richieste attività centrali per il funzionamento dell'organizzazione con impatto quasi diretto su obiettivi strategici e risultati.
	Alto	16	Al dipendente sono richieste attività importanti, con effetti su più processi. Sono richieste capacità di coordinamento e competenze specifiche.
	Medio	12	Al dipendente sono richieste attività ben definite, con impatto operativo su ambiti circoscritti.
	Basso	8	Al dipendente sono richieste attività di supporto o esecuzione, con impatto circoscritto.
	Non rilevante	4	Al dipendente sono richieste attività marginali o routinarie.
e) Rilevanza del livello di relazioni gestite	Molto alto	20	Relazioni frequenti e strategiche con interlocutori interni ed esterni, anche istituzionali.
	Alto	16	Relazioni strutturate con più soggetti, anche esterni. Richiesta capacità di

			coordinamento, negoziazione e rappresentanza.
Medio	12		Relazioni regolari con colleghi e/o utenti. Richiesta capacità di collaborazione e scambio informativo.
Basso	8		Relazioni occasionali e limitate, prevalentemente interne. La comunicazione è spesso semplice e operativa.
Non rilevante	4		Relazioni minime. Attività svolte in autonomia o con interazioni sporadiche.

per OPERATORI ESPERTI E OPERATORI

Criterio	Valutazione	Punteggio	Descrizione punteggio
a) Complessità e rilevanza delle procedure/attività assegnate	Molto alto	34	Al dipendente sono assegnate attività strategiche, complesse, con forte impatto sull'organizzazione, pertanto richiedono competenze elevate e autonomia.
	Alto	27	Al dipendente sono assegnate attività articolate, con rilevanza intersetoriale. Ciò implica coordinamento e responsabilità anche con altre direzioni.
	Medio	20	Al dipendente sono assegnate attività standard con elementi di complessità. L'impatto dei compiti richiesti è limitato ma significativo.
	Basso	13	Al dipendente sono assegnate attività semplici, prevalentemente esecutive con impatto circoscritto.
	Non rilevante	7	Al dipendente sono assegnate attività ripetitive o di supporto, con minima rilevanza e complessità.
b) Complessità dei procedimenti, amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto	Molto alto	33	I procedimenti assegnati sono articolati, multidisciplinari o innovativi, spesso di grande importanza per le funzioni dell'Ente. Richiedono competenze specialistiche, di coordinamento tra più attori e di interpretazione normativa.
	Alto	27	I procedimenti assegnati sono complessi con significativa variabilità. Sono richieste capacità di analisi, adattamento e gestione autonoma.
	Medio	20	I procedimenti assegnati sono standard con alcune criticità. Richiedono attenzione e conoscenza delle regole operative.
	Basso	13	I procedimenti assegnati sono semplici e ripetitivi. Gestibili con istruzioni chiare e strumenti consolidati
	Non rilevante	7	I procedimenti assegnati sono elementari, con flussi lineari e minime variabili. Poca complessità tecnica o normativa.

c) Variabilità delle attività svolte	Molto alto	33	Sono richieste attività estremamente diversificate, con frequenti cambiamenti di contenuto, metodo e contesto. Richiedono adattabilità e versatilità.
	Alto	27	Sono assegnate attività variabili, con alternanza tra compiti diversi e la gestione di situazioni non standard.
	Medio	20	Sono assegnate attività con una certa varietà ma all'interno di ambiti e procedure ricorrenti.
	Basso	13	Sono assegnate attività prevalentemente ripetitive con occasionali variazioni.
	Non rilevante	7	Sono assegnate attività completamente standardizzate e ripetitive con poche variazioni.

7. L'indennità riconosciuta è proporzionale al punteggio totale ottenuto.

ARTICOLO 7 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e alle norme vigenti in materia.



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Scheda per l'attribuzione delle specifiche responsabilità
OPERATORI
Anno 2026

NOME	
COGNOME	
DIREZIONE	
Specifico responsabilità attribuita	

Tabella dei criteri di attribuzione			
	<i>Criteria</i>	<i>Punteggio massimo</i>	<i>Valore attribuito</i>
a)	Complessità e rilevanza delle procedure/attività assegnate	34	
b)	Complessità dei procedimenti, amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto	33	
c)	Variabilità delle attività svolte	33	
TOTALE PUNTI			

INDENNITÀ ATTRIBUITA (min 300€ - max 3.000€)	- €
--	-----

ANNOTAZIONI

Data

Dirigente



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Scheda per l'attribuzione delle specifiche responsabilità
OPERATORI ESPERTI

Anno 2026

NOME	
COGNOME	
DIREZIONE	
Specifico responsabilità attribuita	

Tabella dei criteri di attribuzione			
	Criterio	Punteggio massimo	Valore attribuito
a)	Complessità e rilevanza delle procedure/attività assegnate	34	
b)	Complessità dei procedimenti, amministrativi nei quali il dipendente è coinvolto	33	
c)	Variabilità delle attività svolte	33	
TOTALE PUNTI			

INDENNITÀ ATTRIBUITA (min 300€ - max 3.000€)	- €
--	-----

ANNOTAZIONI

Data

Dirigente



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Scheda per l'attribuzione delle specifiche responsabilità
ISTRUTTORI
Anno 2026

NOME	
COGNOME	
DIREZIONE	
Specifico responsabilità attribuita	

Tabella dei criteri di attribuzione			
	<i>Criteria</i>	<i>Punteggio massimo</i>	<i>Valore attribuito</i>
a)	Complessità e rilevanza dei processi operativi, delle attività amministrative e tecniche assegnate	20	
b)	Grado di responsabilità dei procedimenti assegnati	20	
c)	Grado di autonomia del lavoro svolto	20	
d)	Rilevanza delle attività gestite	20	
e)	Rilevanza del livello di relazioni gestite	20	
TOTALE PUNTI			

INDENNITÀ ATTRIBUITA (min 500€ - max 3.000€) - €

ANNOTAZIONI

Data

Dirigente



Scheda per l'attribuzione delle specifiche responsabilità
FUNZIONARI
Anno 2026

NOME	
COGNOME	
DIREZIONE	
Specifico responsabilità attribuita	

Tabella dei criteri di attribuzione			
	Criterio	Punteggio massimo	Valore attribuito
a)	Complessità e rilevanza dei procedimenti, delle attività amministrative e tecniche assegnate	20	
b)	Grado di responsabilità conferito nei procedimenti assegnati	20	
c)	Grado di discrezionalità del lavoro svolto	20	
d)	Rilevanza delle relazioni interne ed esterne	20	
e)	Complessità dei profili di utenza interna ed esterna	20	
TOTALE PUNTI			

INDENNITÀ ATTRIBUITA (min 800€ - max 4.000€) - €

ANNOTAZIONI

Data

Dirigente