



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

1° SETTORE "AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI"

MODIFICA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE

Triennio 2023/2025 – Parte normativa

PREMESSO che:

- nelle sedute dell'11 e del 12 novembre 2025 e' stata approvata la modifica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023/2025 - parte normativa;
- l'Organo di revisione economico-finanziario dell'Ente, con Verbale n. 38 del 27/11/2025, ha espresso parere favorevole in ordine al controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 3 sexsies, del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 8, comma 8, del CCNL 2019/2021;
- con Determinazione del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 100 dell'1/12/2025, il Presidente della Delegazione di Parte Datoriale e' stato autorizzato alla sottoscrizione della modifica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023/2025 - parte normativa;

Panno duemilaventicinque, il giorno quindici, alle ore 11:00 e ss, presso i locali del Libero Consorzio Comunale di Enna, a seguito di idoneo invito per la stipula della modifica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2023/2025 - parte normativa, si sono riuniti,

Per la delegazione di parte datoriale:

la Dott.ssa Anna Giunta - Segretario Generale dell'Ente – Presidente f.to Dott.ssa Anna Giunta

il Dott. Gioacchino Guarrera - Dirigente contabile del II Settore - Vice presidente f.to Dott. Gioacchino Guarrera

l'Ing. Daniela Lumera – Dirigente Tecnico del III Settore – Componente f.to Ing. Daniela Lumera

Per la delegazione di parte sindacale:

CGIL _____ ASSENTE _____

CISL _____ ASSENTE _____

UIL f.to Salvatore Bombara

CSA f.to Angela Toscano

Per la RSU:

f.to Anna Milazzo

f.to Carolina Magonza

f.to Loredana Privitera

f.to Salvatore Lo Pumo

STIPULA LA MODIFICA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE – Triennio 2023/2025

ART. UNICO

Gli articoli 10 e 12, di seguito riportati, sostituiscono integralmente i corrispondenti articoli del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa - sottoscritto in data 21/11/2023 (le parti modificate sono riportate in grassetto e sottolineate):

Art. 10

Progressioni economiche all'interno delle Aree
(art.14 – CCNL 2019/2021)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella “A” del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In deroga alla disciplina di cui al punto a), e limitatamente all'anno 2023, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Sono inoltre condizioni necessarie:

- l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- non avere assenze a qualsiasi titolo superiori a 170 giornate complessive nel triennio, rapportate al tempo pieno e riproporzionate per il lavoro part time verticale. Il godimento di ferie e delle festività sopprese di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.

b) il numero di “differenziali stipendiali” e' fissato di anno in anno, entro una fascia percentuale **non superiore al 50%** per ciascuna area, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa, in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

II. Esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

III. Titoli di studio. Valutazione tra quelli posseduti di un solo titolo di studio curriculare, il più alto, a scelta tra Laurea triennale e magistrale, diploma di scuola secondaria di II grado e diploma di scuola secondaria di I grado.

IV. Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio, da graduare tenendo conto del numero, del livello medio/alto di responsabilità e di autonomia nonché della durata, con esclusione degli incarichi di/a supporto e minimizzando le ipotesi di più conferimenti riconducibili alla medesima tipologia, per i periodi in cui concorrano fra di loro.

V. L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente, da graduare tenendo conto della durata, dell'avvenuta effettuazione o meno di una prova

finale certificata. La partecipazione a corsi formativi in modalita' e-Learning a-sincrona (corsi a cui e' possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo), autorizzata dall'Ente, se svolta dal dipendente nell'orario di servizio giornaliero, **dovrà essere effettuata compatibilmente con le esigenze lavorative e autorizzata dal responsabile del servizio o dal dirigente.**

Ai fini della valutazione di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall'Ente, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, gli stessi debbono essere:

- Gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati;
- Attestati da apposita certificazione rilasciata dai detti organismi dai quali dovrà evincersi la durata del corso di formazione e, nel caso di superamento di una prova finale, l'avvenuta effettuazione della medesima;
- Coerenti alle finalità Istituzionali dell'Ente;
- Graduati in base alla durata.
- Svolti al di fuori dell'orario di servizio. Detta circostanza, pena la non valutazione dei relativi attestati, dovrà essere comprovata dal dipendente in maniera certa ed inequivocabile.

e) Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, i criteri individuati nella precedente lettera d), sono così ponderati:

- Criterio I: peso attribuito pari al 40% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 25% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 15%
- Criterio V: peso attribuito pari al 15%

In deroga alla disciplina di cui al superiore capoverso, limitatamente all'anno 2023, i criteri individuati nella precedente lettera d), sono così ponderati:

- Criterio I: peso attribuito pari al 45% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 25% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 20%
- Criterio V: peso attribuito pari al 5%

I criteri confluiranno in apposito regolamento che disciplinerà nel dettaglio.

f) La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.

g) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, e' attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata:

- da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni: 1%
- da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 2%
- superiore a 8 (otto) anni: 3%

h) In caso di eventuale parità tra alcuni dei partecipanti alla procedura selettiva viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità, non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra, si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

5. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019/2021.

6. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 2019/2021.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dal vigente C.C.N.L. 2019-2021.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dal vigente C.C.N.L. 2019-2021.

Art. 12

Indennità di reperibilità

(art. 24 – CCNL 2016/2018)

1. Per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri il servizio di pronta reperibilità, istituito ai sensi del vigente regolamento in materia, e' remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Fermo restando il principio secondo cui ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tenuto conto delle esigenze di servizio, il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a n. 10. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari

3. L'indennità di reperibilità e' ripartita secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia.

SOTTOSCRIVONO PER APPROVAZIONE:

Per la delegazione di parte datoriale:

la Dott.ssa Anna Giunta - Segretario Generale dell'Ente – Presidente f.to Dott.ssa Anna Giunta

il Dott. Gioacchino Guarrera - Dirigente contabile del II Settore - Vice presidente f.to Dott. Gioacchino Guarrera

l'Ing. Daniela Lumera – Dirigente Tecnico del III Settore – Componente f.to Ing. Daniela Lumera

Per la delegazione di parte sindacale:

CGIL _____ ASSENTE _____

CISL _____ ASSENTE _____

UIL f.to Salvatore Bombara

CSA f.to Angela Toscano

Per la RSU:

f.to Anna Milazzo

f.to Carolina Magonza

f.to Loredana Privitera

f.to Salvatore Lo Pumo