



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

DETERMINAZIONE DEL PRESIDENTE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNAN. 116 del 16/12/2025

SETTORE I - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E
CULTURALI

SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico

Proposta n. SE0104 2678/2025

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
RELATIVA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI
STIPENDIALI NELL'AREA".**

La Responsabile E.Q.

RICHIAMATO il vigente “Regolamento per la disciplina relativa alle progressioni economiche/differenziali stipendiali nell’Area”, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 154 del 28/12/2023;

RILEVATO che con Determinazione n. 78 del 30/10/2025 il Presidente di questo Libero Consorzio, nell’indicare alla Delegazione di parte Datoriale le linee di indirizzo di cui tenere conto in sede di contrattazione decentrata integrativa, per quanto attiene all’attuale C.C.D.I. 2023/2025, area dei livelli, parte normativa, ha disposto, tra l’altro, testualmente, con riferimento all’Istituto delle Progressioni economiche all’interno delle aree, di :

“1) Rivedere il requisito di accesso alla procedura, legato alla presenza/assenza in servizio dei dipendenti nel triennio precedente all’anno di attivazione della progressione, fissato in sede di contrattazione decentrata integrativa, all’art. 10, comma 2, lett.a);

2) modificare, in aumento, la percentuale di cui all’art. 10, comma 2, lett. B, prevedendo, testualmente:

“ 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”;

Le predette modifiche, ove approvate, previo adeguamento del vigente regolamento in materia, saranno applicate già a partire dal corrente anno, alle eventuali P.E.O. da bandire con decorrenza 1/01/2025”.

EVIDENZIATO che nelle sedute di Delegazione Trattante dell’11 e del 12 novembre 2025, con riferimento al richiamato Istituto, le parti contrattuali, dopo ampio dibattito, hanno deliberato di modificare l’art. 10, comma 2, lett. a), ultimo periodo, dell’attuale C.C.D.I. 2023/2025, area dei livelli, parte normativa di questo Libero Consorzio nella maniera di seguito indicata:

“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”;

DATO ATTO, altresì:

- come risulta dall’*”Ipotesi definizione delle poste di destinazione del Fondo, anno 2025”*, allegata ai verbali di Delegazione Trattante dell’11 e del 12 novembre 2025, che le parti contrattuali hanno, altresì, deliberato di modificare, in aumento, la percentuale di cui all’art. 10, comma 2, lett. B;
- l’art. 10, comma 2, lett. B, a seguito della modifica, risulta, pertanto, formulato nella maniera di seguito indicata:

“ 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”;

VISTO il parere espresso sulle predette modifiche dal collegio dei revisori dei conti di questo Libero Consorzio, acquisito al protocollo dell’Ente in data 28/11/2025, al n. 22559;

RILEVATO che il C.C.D.I. 2023/2025, area dei livelli, parte normativa di questo Libero Consorzio, con le modifiche di cui sopra, in data 15/12/2025 è stato trasmesso all’A.R.A.N;

CONSIDERATA, pertanto, la necessità di adeguare il vigente regolamento in materia alle modifiche apportate in sede di contrattazione decentrata integrativa al C.C.D.I. 2023/2025, area dei livelli, parte normativa di questo Libero Consorzio, limitatamente al richiamato requisito di accesso e alla fascia percentuale massima da destinare, di anno in anno, per ciascuna area, ai differenziali stipendiali;

IN RAGIONE DI QUANTO SOPRA

VISTI:

- il Dlgs n. 165/2001
- il D.lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il vigente Regolamento Organico degli Uffici e dei Servizi;
- l’O.R.EE.LL.
- il vigente Statuto del Libero Consorzio Comunale di Enna;

ASSUNTA la competenza all’adozione del presente atto in ragione della sua attrazione nell’ambito dell’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, ai sensi dell’art. 6 della L.127/97, così’ come recepito dall’art. 2 della L.R. n.23/98;

PROPONE

- 1. DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate in premessa, correlato della relativa relazione illustrativa e testo a confronto (Allegato A), il nuovo **“Regolamento per la disciplina relativa alle progressioni economiche/differenziali stipendiali nell’Area”** (Allegato B);
- 2. DI DISPORRE** che il Responsabile E.Q. Gestione risorse umane e trattamento giuridico, Pubblica Istruzione, Diritto allo studio, Sport e Politiche Sociali verifichi, a intervenuta esecutività di quanto disposto, l’ostensione del testo regolamentare come unificato e vigente e l’aggiornamento dell’elenco pubblico delle fonti regolamentari;
- 3. di DARE ATTO** che le disposizioni contenute nell’allegato regolamento costituiscono appendice speciale al vigente Regolamento sull’Ordinamento Organico degli Uffici e dei Servizi;
- 4. di DARE ATTO**, altresì, che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
- 5. di PUBBLICARE** il presente provvedimento all’Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell’Ente - Sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali;
- 6. di TRASMETTERE** copia del presente atto, per opportuna conoscenza, alle OOSS e alle RSU.

La responsabile E.Q.
(Dott. Daniela Francesca Rizzuto)

IL SEGRETARIO GENERALE
n.q. di DIRIGENTE AD INTERIM del Settore I
Dott. ssa Anna Giunta

VISTA la proposta predisposta dal Responsabile E.Q.

ACCERTATA, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'art. 147 bis comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento;

RITENUTO che la stessa sia meritevole di approvazione;

APPROVA

la superiore proposta redatta dal Responsabile del Servizio con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, facendola propria e in tali termini inoltrandola per l'acquisizione dei pareri e infine all'organo di governo.

IL SEGRETARIO GENERALE
n.q. di DIRIGENTE AD INTERIM del Settore I
Dott. ssa Anna Giunta

IL PRESIDENTE

VISTA la suesposta proposta di determinazione;

RITENUTA la proposta dell'Ufficio meritevole di accoglimento;

VISTO il parere di regolarità tecnica del Dirigente responsabile del I Settore;

VISTO il parere di regolarità contabile del Dirigente del II Settore;

DETERMINA

di APPROVARE, per i motivi in premessa espressi, la sopra riportata proposta di determinazione.

Lì, 16/12/2025

IL PRESIDENTE
CAPIZZI PIERO ANTONIO SANTI
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

1° SETTORE “AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA’ SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI”

ALLEGATO A

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA RELATIVA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI NELL’AREA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TESTO A CONFRONTO

Il nuovo “regolamento per la disciplina relativa alle progressioni economiche/differenziali stipendiali nell’area”, è stato approvato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 154 del 28/12/2023.

L’art. 4 del predetto regolamento, nell’osservanza di quanto disposto dall’art. 10, comma 2, lett. a), ultimo periodo, del C.C.D.I. 2023/2025, area dei livelli, parte normativa di questo Libero Consorzio, prevede, tra l’altro, una soglia di accesso alla procedura, costituita dal “ *non avere assenze a qualunque titolo superiori al 50% delle proprie giornate lavorative, calcolate sulla media del triennio precedente a quello di attivazione della progressione*”. Il godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L.937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze”.

Nelle sedute di delegazione trattante dell’11 e del 12 novembre 2025, le parti contrattuali hanno modificato l’art. 10, comma 2, lett. a), ultimo periodo, dell’attuale C.C.D.I. 2023/2025 di questo Libero Consorzio, prevedendo, in luogo della precedente formulazione, che, per l’accesso alla procedura, il dipendente non deve “*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 soppresse di cui alla L.937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze*”.

Nell’osservanza di quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa, si è reso, pertanto, necessario predisporre la modifica dell’art. 4 del richiamato regolamento al fine di adeguarlo, nella sua nuova formulazione, al nuovo testo dell’art. 10, comma 2, lett. a), ultimo periodo, del C.C.D.I. 2023/2025 di questo Libero Consorzio.

Si evidenzia, inoltre, che nelle richiamate sedute di delegazione trattante dell’11 e del 12 novembre 2025, come risulta dall’”*Ipotesi definizione delle poste di destinazione del Fondo, anno 2025*”, allegata ai relativi verbali, è stato deciso, altresì, di modificare in aumento, fissandola, nel suo limite massimo, al 50%, la percentuale del numero dei differenziali stipendiali attribuibili, di anno in anno, per ciascuna area.

Detta circostanza ha imposto, quindi, di modificare anche l’art. 10, comma 2, lett. B del richiamato regolamento che, nella stesura conseguente alla modifica di cui sopra, assumerà la formulazione di seguito indicata:

“ 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”;

LA RESPONSABILE E.Q.
(Dott.ssa Daniela Francesca Rizzuto)

Regolamento per la disciplina relativa alle progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area	
Art. 2 Modalita' di attribuzione e decorrenza	
TESTO VIGENTE	TESTO PROPOSTO
1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area, vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area ed i risultati della performance individuale e di quella organizzativa per come rilevati dal sistema permanente di valutazione. 2. Il numero di "differenziali stipendiali" e' fissato di anno in anno, entro una fascia percentuale non superiore al 35% per ciascuna area, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa. 3. Non e' possibile attribuire piu' di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva. 4. La decorrenza e' fissata al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. 5. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle quattro aree in cui e' inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2021 e sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilita e continuita' del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo contratto.	1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area, vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area ed i risultati della performance individuale e di quella organizzativa per come rilevati dal sistema permanente di valutazione. 2. 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. 3. Non e' possibile attribuire piu' di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva. 4. La decorrenza e' fissata al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. 5. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle quattro aree in cui e' inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2021 e sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilita e continuita' del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo contratto.

Art. 4 CRITERI	
TESTO VIGENTE	TESTO PROPOSTO
1. 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. - non abbiano a proprio carico, negli ultimi 2 anni, 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	1. 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. - non abbiano a proprio carico, negli ultimi 2 anni, 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 abbiano assenze a qualunque titolo superiori al 50% delle proprie giornate lavorative, calcolate sulla media del triennio precedente a quello di attivazione della progressione. Il godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L.937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze. 2. 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: OMISSIS	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 soppresse di cui alla L.937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze. 2. 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: OMISSIS
---	---



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

Settore I – Servizio 2

Allegato B

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA RELATIVA
ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI
STIPENDIALI NELL'AREA

TESTO COORDINATO

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dall'art. 62 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 e di quanto indicato nella Tabella A per la determinazione della misura delle singole progressioni.

Art. 2

Modalità di attribuzione e decorrenza

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area, vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area ed i risultati della performance individuale e di quella organizzativa per come rilevati dal sistema permanente di valutazione.
2. **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.**
3. Non e' possibile attribuire piu' di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
4. La decorrenza e' fissata al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
5. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle quattro aree in cui e' inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 2019/2021 e sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo contratto.

Art. 3

Numero massimo di differenziali stipendiali

1. 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 quelli indicati nella Tabella “A” del CCNL 2019/2021 e precisamente:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Art. 4

Criteri

1. 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.
 - non abbiano a proprio carico, negli ultimi 2 anni, 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 soppresse di cui alla L.937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.
2. 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:

a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali : fino ad un massimo di 40 punti

MEDIA VALUTAZIONI	CRITERIO CALCOLO
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	Se la media delle ultime tre valutazioni e' pari a 100, saranno attribuiti punti 40. Se la media delle ultime tre valutazioni e' inferiore a 100, si utilizzerà la media matematica riproporzionata a punti 40

b) Esperienza professionale: fino ad un massimo di 25 punti

Esperienza professionale 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 FELL nonche' nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, secondo la graduazione di seguito indicata:

NUMERO DI ANNI	PUNTI
oltre 25 anni	punti 25
oltre 20 e fino a 25 anni	punti 20
oltre 15 e fino a 20 anni	punti 15
oltre 10 e fino a 15 anni	punti 10
fino a 10 anni	punti 5

c) Titoli di studio: fino ad un massimo di 5 punti

Tra i titoli di studio posseduto e' valutato il piu' alto, a scelta tra laurea triennale e magistrale, diploma di scuola secondaria di II grado e diploma di scuola secondaria di I grado, secondo la graduazione di seguito indicata:

TITOLO DI STUDIO	PUNTI
Laurea vecchio ordinamento/Laurea magistrale	punti 5
Laurea triennale	punti 4
Diploma di scuola secondaria di II grado	punti 3
Diploma di scuola secondaria di I grado	punti 2

d) Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali: fino ad un massimo di 15 punti

Sono oggetto di valutazione gli 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, con esclusione degli incarichi di/a supporto e minimizzando le ipotesi di piu' conferimenti riconducibili alla medesima tipologia, per i periodi in cui concorrano fra di loro, secondo la seguente graduazione:

TIPOLOGIA INCARICO	PUNTEGGIO PER OGNI MESE	
Incarico di Elevata Qualificazione	0,35	
Incarico di responsabile di servizio	0,25	
Incarico di responsabilità per incarichi di sostituzione, nei casi di assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, a qualsiasi titolo, dei responsabili di servizio, conferita con atto formale del Dirigente, ai sensi di quanto disposto dall' art. 23, comma 1, del C.C.D.I. 2023/2025	0,25	
Incarico di responsabilità di referenza conferita con atto formale del Dirigente, ai sensi di quanto disposto dall' art. 23, comma 1, del C.C.D.I. 2023/2025, comprensiva anche della vice responsabilità del servizio in caso di assenza/impedimento del responsabile inferiore a 30 gg. consecutivi.	0,15	
Altre specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza, conferite con atto formale del Dirigente ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 del CCDI 2023/2025, con esclusione degli incarichi di/a supporto.	Area Funzionari/EQ	0,10
	Area Istruttori	0,07
	Area Operat. Esperti	0,05
<i>a) Nel caso di più conferimenti riconducibili alla medesima tipologia, per i periodi in cui concorrano fra di loro, per ogni incarico superiore ad 1, verrà assegnato meta' del valore del punteggio indicato nella superiore tabella.</i> <i>b) Nel caso in cui, per il medesimo servizio, concorra in capo ad uno stesso soggetto la titolarità' di un incarico di Elevata Qualificazione e la titolarità' dell'incarico di responsabilità', per i periodi in cui concorrano i predetti incarichi, ai fini dell'attribuzione del punteggio di cui alla superiore tabella, si terrà' conto esclusivamente dell'incarico di Elevata Qualificazione.</i>		

TIPOLOGIA INCARICO	PUNTEGGIO PER OGNI INCARICO DI CUI SI E' TITOLARI NELL'ULTIMO TRIENNIO	
Incarichi di R.U.P. per la procedura di selezione del contraente nell'ambito del Codice dei Contratti	Soprasoglia	1
	Sottosoglia	0,50
<i>Vengono valutati fino ad un max di tre incarichi di RUP di cui si ha la titolarità nel triennio precedente all' anno di attivazione della progressione, con preferenza per gli incarichi che sono oggetto di maggiore valutazione.</i>		

e) Percorsi formativi e di aggiornamento: fino ad un massimo di 15 punti

Si valutano le particolari competenze acquisite a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente all'anno di attivazione della progressione, a percorsi formativi e di aggiornamento autorizzati/ organizzati dall'Ente e non autorizzati/ organizzati dall'Ente.

CORSI DI FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO AUTORIZZATI/ORGANIZZATI DALL'ENTE				
La partecipazione al corso deve essere autorizzata, preventivamente, per iscritto, dal Dirigente di riferimento.				
MODALITA'	DURATA	DOCUMENTO COMPROVANTE L'AVVENUTA FORMAZIONE	PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRSI PER OGNI SINGOLO CORSO COMPLETO	
IN PRESENZA	Superiore a 30 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 5	
		Attestato di sola frequenza	Punti 2	
	Inferiore a 30 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 3	
		Attestato di sola frequenza	Punti 1	
Con riferimento ai corsi in presenza il punteggio indicato nella superiore Tabella e' riferito all'intero corso di formazione, completo di tutte le giornate che lo compongono. Se il corso e' suddiviso in piu' giornate per ognuna delle quali viene rilasciato attestato, nell'ipotesi di mancato completamento dell'intero corso, ciascun attestato relativo alla singola giornata e' valutato 1/x del valore attribuito all'intero corso completo (dove "x" equivale al numero delle giornate che compongono l'intero corso).				
E-LEARNING A-SINCRONA (corsi a cui e' possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo)	Oltre le 50 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 2	
		Attestato di sola frequenza	Punti 1	
	Da 11 a 50 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 1,50	
		Attestato di sola frequenza	Punti 0,75	
	Entro 10 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 1	
		Attestato di sola frequenza	Punti 0,50	
a) Con riferimento ai corsi E-learning a-sincroni, il punteggio indicato nella superiore Tabella e' riferito all'intero corso di formazione, completo di tutti i moduli che lo compongono. Se il corso e' suddiviso in moduli per i quali viene rilasciato attestato, nell'ipotesi di mancato completamento dell'intero corso, ciascun attestato relativo al singolo modulo e' valutato 1/x del valore attribuito all'intero corso completo (dove "x" equivale al numero dei moduli che compongono l'intero corso). b) Nel caso in cui dagli atti non e' possibile evincere la durata del corso in modalita' E-learning, allo stesso sara' attribuito il punteggio previsto per i corsi E-learning di fascia piu' bassa (entro 10 ore) ovvero punti 1 nell'ipotesi di corso con attestato di frequenza con verifica di profitto e punti 0,50 nell'ipotesi di corso con attestato di sola frequenza. c) La partecipazione ai corsi formativi E-learning a-sincroni, durante l'orario di servizio, richiede il concordamento con il Responsabile di riferimento per l'individuazione dell'ora entro cui deve essere espletata.				
La predetta condizione trova applicazione a decorrere dal 1° Gennaio 2024.				
E-LEARNING SINCRONA (webinar – seminario sul web a cui e' possibile accedere in modalita' on-line in orari prestabiliti)	Attestato di frequenza		Punti 0,05	
Vengono valutati fino ad un max di n.3 webinar per ogni anno del triennio precedente all'anno di attivazione della progressione (i webinar devono essere muniti di autorizzazione preventiva del Dirigente di riferimento e di attestato di frequenza).				

CORSI DI FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO NON AUTORIZZATI/ORGANIZZATI DALL'ENTE (Svolti al di fuori dell'orario di servizio. Detta circostanza, pena la non valutazione dei relativi attestati, dovra' essere comprovata dal dipendente in maniera certa ed inequivocabile.) <i>Sono valutabili solo se gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/ o qualificati e sono coerenti con le finalità istituzionali del Libero Consorzio Comunale di Enna</i>			
MODALITA'	DURATA	DOCUMENTO COMPROVANTE L'AVVENUTA FORMAZIONE	PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRSI PER OGNI SINGOLO CORSO COMPLETO
IN PRESENZA	Superiore a 30 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 5
		Attestato di sola frequenza	Punti 2
	Inferiore a 30 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 3
		Attestato di sola frequenza	Punti 1
<i>Con riferimento ai corsi in presenza il punteggio indicato nella superiore Tabella e' riferito all'intero corso di formazione, completo di tutte le giornate che lo compongono. Se il corso e' suddiviso in piu' giornate per ognuna delle quali viene rilasciato attestato, nell'ipotesi di mancato completamento dell'intero corso, ciascun attestato relativo alla singola giornata e' valutato 1/x del valore attribuito all'intero corso completo (dove "x" equivale al numero delle giornate che compongono l'intero corso).</i>			
E-LEARNING A-SINCRONA <i>(corsi a cui e' possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo)</i>	Oltre le 50 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 2
		Attestato di sola frequenza	Punti 1
	Da 11 a 50 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 1,50
		Attestato di sola frequenza	Punti 0,75
	Entro 10 ore	Attestato di frequenza con verifica di profitto	Punti 1
		Attestato di sola frequenza	Punti 0,50
<i>a) Con riferimento ai corsi E-learning a-sincroni, il punteggio indicato nella superiore Tabella e' riferito all'intero corso di formazione, completo di tutti i moduli che lo compongono. Se il corso e' suddiviso in moduli per i quali viene rilasciato attestato, nell'ipotesi di mancato completamento dell'intero corso, ciascun attestato relativo al singolo modulo e' valutato 1/x del valore attribuito all'intero corso completo (dove "x" equivale al numero dei moduli che compongono l'intero corso).</i> <i>b) Nel caso in cui dagli atti non e' possibile evincere la durata del corso in modalita' E-learning, allo stesso sara' attribuito il punteggio previsto per i corsi E-learning di fascia piu' bassa (entro 10 ore) ovvero punti 1 nell'ipotesi di corso con attestato di frequenza con verifica di profitto e punti 0,50 nell'ipotesi di corso con attestato di sola frequenza.</i>			
E-LEARNING SINCRONA <i>(webinar – seminario sul web a cui e' possibile accedere in modalita' on-line in orari prestabiliti)</i>	Attestato di frequenza		Punti 0,05
<i>Vengono valutati fino ad un max di tre webinar per ogni anno del triennio precedente all'anno di attivazione della progressione (i webinar devono essere muniti di attestato di frequenza e documentazione da cui si evinca la fascia oraria di fruizione).</i>			

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

NUMERO DI ANNI	PERCENTUALE
Superiore a 8 (otto) anni	3%
Da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni	2%
Da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni	1%

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

Art. 5

Criteri

Norma in deroga

1. Limitatamente all'anno 2023, in deroga a quanto previsto dal precedente art. 4, la partecipazione alla procedura selettiva e' limitata ai lavoratori che negli anni ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
2. A tal fine, limitatamente all'anno 2023, i criteri di valutazione di cui al precedente art. 4, sono cosi' ponderati:
 - a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali: fino ad un massimo di 45 punti
Se la media delle ultime tre valutazioni e' pari a 100, saranno attribuiti punti 45.
Se la media delle ultime tre valutazioni e' inferiore a 100, si utilizzerà la media matematica riproporzionata a punti 45
 - b) Esperienza professionale: fino ad un massimo di 25 punti
 - c) Titoli di studio: fino ad un massimo di 5 punti
 - d) Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali: fino ad un massimo di 20 punti
 - e) Percorsi formativi e di aggiornamento: fino ad un massimo di 5 punti

Art. 6

Avvio procedura selettiva

1. Il Dirigente Responsabile delle risorse umane con proprio provvedimento dà' avvio alla procedura selettiva per l'attribuzione, ai dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Enna, delle progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'area, mediante l'approvazione dell'avviso di selezione interna e del modello di domanda di partecipazione.
2. L'avviso di selezione ed il relativo modello di domanda saranno pubblicati per 30 (trenta) giorni consecutivi nell'Albo Pretorio on-line e sul sito internet del Libero Consorzio Comunale di Enna, nella home page e nella sezione del portale Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso. le domande dovranno pervenire entro 30 (trenta) giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione di cui sopra, con le modalità ivi indicate.
3. 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.

Art. 7

Acquisizione delle candidature e istruttoria

1. Ciascun dipendente invia la domanda di partecipazione alla procedura selettiva esclusivamente compilando lo schema allegato all'avviso.
2. Il Responsabile del procedimento, verificata la sussistenza dei requisiti di ammissione, da parte di ciascun candidato, ne esamina le relative istanze e, applicati i criteri di valutazione indicati in premessa, elabora le graduatorie provvisorie (una per ogni Area di riferimento).
3. Le graduatorie sono rese note mediante pubblicazione per 15 (quindici) giorni consecutivi nell'Albo Pretorio on-line e sul sito internet del Libero Consorzio Comunale di Enna, nella sezione del portale Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso.
4. Avverso le predette graduatorie e' ammesso ricorso al Dirigente Responsabile delle risorse umane da far pervenire al protocollo generale dell'Ente, entro il termine perentorio di 15 (quindici) giorni dalla data di pubblicazione delle dette graduatorie all'Albo pretorio on-line. Il Dirigente, esaminati e valutati gli eventuali ricorsi presentati nei termini, notifica all'interessato/a l'esito del ricorso.

Art. 8

Graduatoria finale e attribuzione dei differenziali stipendiali

1. La graduatoria finale, formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, e' approvata con provvedimento del Dirigente Responsabile delle risorse umane e pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Ente.
2. Con il medesimo provvedimento vengono attribuite, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area, le nuove progressioni economiche/differenziali stipendiali con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
3. 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

- 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. 9

Disposizioni finali

- 1 Le disposizioni del presente regolamento costituiscono appendice speciale al vigente Regolamento sull'Ordinamento Organico degli Uffici e dei Servizi.
- 2 L'entrata in vigore del presente regolamento determina l'abrogazione di tutte le altre norme regolamentari con esso in contrasto.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA
(L.R. 15/2015)
già Provincia Regionale di Enna

SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico

**DETERMINAZIONE PRESIDENZIALE N. \${documentRoot.visto.NUMERO_DETERMINA} / \$
{documentRoot.visto.ANNO_DETERMINA}**

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA RELATIVA
ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI STIPENDIALI NELL'AREA".**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA DEL DIRIGENTE DI SETTORE
(art. 12 L. R. 30/2000)**

Sulla proposta n. 2678/2025 del Servizio SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Enna Lì, 16/12/2025

Sottoscritto dal Dirigente
(GIUNTA ANNA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)