



# LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

## DETERMINAZIONE DEL PRESIDENTE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA N. 70 del 08/07/2026

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

SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico

Proposta n. SE0104 1363/2026

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, AREA DEI  
LIVELLI, PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA - ANNO 2026 -  
DIRETTIVA ALLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE.**

### LA RESPONSABILE EQ

**VISTO** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI - Periodo 2022-2024 - sottoscritto in data 23 febbraio 2026;

**RICHIAMATO** l'art. 40 del D.lgs. n.165/2001 ed, in particolare, il comma 3 bis, riguardante la contrattazione collettiva integrativa;

**CONSIDERATA** la necessità:

- di adeguare il Contratto Collettivo integrativo di questo Libero Consorzio, parte normativa, alle nuove disposizioni contenute nel richiamato Contratto Collettivo Nazionale;
- di apportare alcune modifiche ed integrazioni ad alcuni istituti disciplinati dal precedente Contratto Collettivo integrativo 2023/2025, in atto ancora vigente, stante particolari criticità rilevate in fase applicativa dei richiamati istituti;

**CONSIDERATO**, altresì, che con Determinazione Dirigenziale n. 939 del 05/06/2026 è stato costituito il Fondo area dei Livelli, per l'anno 2026 per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

**RITENUTO** di dovere formulare alla Delegazione di parte Datoriale le direttive utili ad indirizzare l'attività di confronto sindacale in esito alla quale si procederà alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo integrativo di questo Libero Consorzio, parte normativa, e saranno individuate le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026, nel rispetto di quanto stabilito dai C.C.N.L. e dal nuovo CCDI, nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza fissati dalla vigente normativa, nonché nel rispetto delle disponibilità finanziarie di questo Ente;

**SENTITO** il Presidente di questo Libero Consorzio in relazione alle dette modalità di adeguamento nonché alle modifiche ed integrazioni da apportare al Contratto Collettivo integrativo 2023/2025 dell'Ente, in atto ancora vigente,

**VISTE:**

- la nota prot.5115 del 16/03/2026 con la quale e' stata comunicata la stima dei costi del servizio di pronta reperibilita' per l'anno 2026 per il personale del 3° Settore, incardinato nel Servizio 2 "Gestione manutenzione stradale e accertamenti violazioni, - Autoparco – Espropriazioni – Valutazioni e stime", per l'importo complessivo di €. 37.000,00;

- la nota prot. n. 4822 dell'11/03/2026, con la quale e' stata comunicata la stima dei costi del servizio di pronta reperibilita' per l'anno 2026 per il personale del 3° Settore, incardinato nel Servizio 3 "Protezione civile", per l'importo complessivo di €. 5.800,00;

## **PROPONE**

per i motivi sopra esposti

**1) di ADEGUARE** tutti gli Istituti contenuti nel Contratto Collettivo integrativo di questo Libero Consorzio, parte normativa, alle nuove indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI - Periodo 2022-2024; le dette indicazioni, se non obbligatorie, potranno essere, comunque, oggetto di valutazione e di relativa adozione d'intesa tra questo Ente e le relative rappresentanze sindacali.

**2) di MODIFICARE ED INTEGRARE** l'attuale disciplina di alcuni Istituti contrattuali secondo le indicazioni di seguito riportate

### **a) Progressioni economiche all'interno delle aree**

**1) Eliminare, quale condizione di accesso all'istituto la seguente condizione:**

*“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”.*

Il requisito delle presenze/assenze risulta essere già preso in considerazione nell'attuale regolamento sulla performance che, attualmente in fase di revisione, dovrà essere in linea con le nuove indicazioni desumibili dal recente disegno di legge intitolato al **“merito”**. Detta revisione, quale obiettivo di performance di questo Ente, dovrà concludersi entro il 30 novembre del corrente anno.

2) Valutare, ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale ed in aggiunta agli attuali criteri, anche i:

*“Titoli di studio post universitari, Dottorati di ricerca, Master e corsi di perfezionamento rilasciati da Università legalmente riconosciute e conseguenti alla frequentazione di corsi di perfezionamento e di alta formazione di durata almeno annuale” ;*

2) Per quanto attiene le particolari competenze acquisite a seguito della partecipazione a percorsi formativi e di aggiornamento, non autorizzati e/o organizzati dall'Ente, circoscrivere la valutazione esclusivamente:

*“Ai corsi di formazione svolti autonomamente, fuori dall'orario di lavoro, coerenti con le finalità istituzionali dell'Ente, di durata singolarmente uguale o superiore a 6 ore e con superamento di esame finale, risultante da apposita certificazione. Gli stessi dovranno essere gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati”.*

3) Prevedere che, seppure l'attribuzione del differenziale stipendiale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo su cui grava, *“ per motivate esigenze, in sede di contrattazione decentrata, è fatta salva la possibilità di individuare un periodo di decorrenza successiva alla predetta data, purché ricadente entro lo stesso anno di sottoscrizione del contratto economico integrativo che ha previsto la progressione”;*

### **b) Indennità condizioni di lavoro**

1) L'indennità va riconosciuta solo a quei dipendenti che, per le mansioni a cui sono effettivamente adibiti all'interno dell'Ente, vivono una condizione di disagio, di rischio o, nella qualità di agenti contabili, sono addetti al maneggio valori. Per la predetta circostanza, l'attribuzione di detta indennità non può essere legata, esclusivamente e genericamente al possesso di un determinato profilo ma va disposta su segnalazione motivata da parte dei Dirigenti responsabili e successiva approvazione da parte del Gruppo

Generale di Coordinamento dei Dirigenti, all'inizio di ogni anno e nel rispetto assoluto e tassativo delle condizioni che ne danno titolo.

1) La liquidazione dell'indennità ai dipendenti aventi diritto deve avvenire previa attestazione del Dirigente del Settore presso il quale il dipendente presta servizio, con l'indicazione delle giornate nelle quali è stata effettivamente espletata l'attività disagiata, rischiosa e che ha implicato il maneggio valori, uniche giornate per le quali spetta il compenso.

2) L'indennità di “*maneggio valori*” deve essere graduata correlando il relativo importo giornaliero al valore medio mensile dei valori di cassa maneggiati da ciascun dipendente;

### **c) Indennità per specifiche responsabilità**

L'Istituto mantiene inalterata la sua articolazione ed i relativi contenuti, tranne che per gli aspetti di seguito indicati:

#### **1) Responsabilità di supporto**

In coerenza con la natura straordinaria ed eccezionale della cosiddetta Responsabilità di **Supporto** deve essere evidenziato chiaramente il suo carattere temporaneo; la durata di detta responsabilità va, quindi, limitata all'esigenza straordinaria ed eccezionale che l'ha determinata e, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, non potrà, comunque, essere superiore a mesi 6.

Se l'esigenza si protrae nel tempo e diventa di tipo ordinario, non sarà più possibile sopperire mediante l'utilizzo del richiamato istituto ed il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti dovrà deliberare in merito ad una diversa organizzazione del servizio, con incardinazione nel medesimo delle unità di personale che si rendono necessarie.

Ai fini dell'attivazione della responsabilità di supporto è necessaria la preventiva valutazione del Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti, il quale si esprime in merito all'opportunità del ricorso all'istituto, sulla base di apposita relazione istruttoria predisposta dal Dirigente competente, che costituisce presupposto del procedimento. La predetta relazione deve illustrare le esigenze straordinarie che giustificano il ricorso all'istituto, nonché la tipologia, le caratteristiche e la durata dell'incarico. I predetti elementi devono essere espressamente indicati nel conferimento formale dell'incarico del Dirigente competente nei confronti del dipendente individuato.

#### **2) Responsabilità di referenza**

Circoscrivere l'attivazione di detta responsabilità a servizi, aventi una pesatura alta, **caratterizzati, in quanto tali, da particolare complessità e disomogeneità dei procedimenti** e che abbiano incardinati al loro interno, **in modo esclusivo**, per l'intero orario di lavoro, un minimo di **n. 5** unità di personale, oltre il Responsabile del Servizio.

### **3) di INDICARE, alla Delegazione di parte Datoriale, le seguenti linee di indirizzo riguardanti i criteri e le modalità di ripartizione e destinazione delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate, area dei Livelli, anno 2026.**

a) destinare, per l'anno 2026, una parte del fondo risorse decentrate all'attribuzione dei “**differenziali stipendiali**” in una misura non superiore al 50% per ciascuna area, da gestire mediante procedura selettiva disciplinata dalle norme contrattuali e regolamentari in materia.

b) Al netto delle risorse necessarie a finanziare l'istituto di cui alla precedente lettera a), nel rispetto delle vigenti norme di legge e contrattuali in materia, le rimanenti risorse dovranno essere destinate al finanziamento di quegli Istituti previsti e disciplinati dal vigente C.C.N.L., così come integrato e completato dal vigente C.C.D.I. di questo Libero Consorzio, nell'assoluto rispetto delle finalità ad essi sottese, nello spirito di valorizzare responsabilità e merito e contribuire al miglioramento della performance organizzativa ed individuale dell'Ente.

**3. di PREVEDERE** che, per quanto non previsto dal presente atto di indirizzo e dal CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro vigenti;

**4. di STABILIRE** che, qualora non si dovesse raggiungere l'accordo fra le parti per la stipulazione del contratto integrativo decentrato, parte economica, l'Amministrazione provvederà, in via provvisoria, sulle materie oggetto di mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, secondo quanto stabilito dall'articolo 40 del D. Lgs. 165/01, modificato dall'Art. 11 del D.lgs n. 75/2017;

**5. di DEMANDARE** al Presidente della Delegazione di parte Datoriale tutti gli adempimenti previsti dalla vigente normativa e dai relativi C.C.N.L.;

**6. di TRASMETTERE** copia del presente documento al Presidente della Delegazione di parte Datoriale, al Segretario Generale ed ai Dirigenti del 2° e 3° Settore per definire, sulla base dell'indirizzo ricevuto, l'apposita piattaforma del Contratto Collettivo Decentrato del personale - Anno 2026 – da sottoporre alla Delegazione sindacale.

La Responsabile E.Q.  
Dott. Daniela Francesca Rizzuto

### **IL DIRIGENTE AD INTERIM**

**VISTA** la proposta predisposta dal responsabile unico del procedimento amministrativo;

**VISTO** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI - Periodo 2022 – 2024, area dei Livelli;

**DATO ATTO** che sul presente provvedimento non sussistono cause di astensione riferibili a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, ai sensi del combinato disposto di cui all' art. 6 bis della legge n. 241/1990 e dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013, in capo a questa Dirigenza;

**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;

### **APPROVA**

la superiore proposta redatta dalla responsabile EQ dott.ssa Daniela Francesca Rizzuto, con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa.

Il Segretario Generale  
n.q. di Dirigente ad interim del I° Settore  
Dott. ssa Anna Giunta

### **IL PRESIDENTE**

**VISTA** la suesposta proposta di determinazione;

**RITENUTA** la proposta dell'Ufficio meritevole di accoglimento;

### **DETERMINA**

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

Lì, 08/07/2026

**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**  
**(L.R. 15/2015)**  
**già Provincia Regionale di Enna**

**SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico**

**PROPOSTA DETERMINAZIONE PRESIDENZIALE**  
**N. 1363 / 2026**

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, AREA DEI LIVELLI,  
PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA - ANNO 2026 - DIRETTIVA ALLA DELEGAZIONE  
DI PARTE DATORIALE.**

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

Sulla proposta n. 1363/2026 del Servizio SI.02 - Gestione risorse umane e trattamento giuridico si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Enna Lì, 08/07/2026

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