



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

già Provincia Regionale di Enna

Piazza Garibaldi 2 – 94100 Enna – C.F. 80000810863

SETTORE I - SERVIZIO 2 : Gestione risorse umane e trattamento giuridico

Responsabile: Dott.ssa Daniela Rizzuto - daniela.rizzuto@provincia.enna.it – 0935.521205

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DEI LIVELLI (Circolare MEF-RGS n.25 del 19/07/2012)- TRIENNIO 2026/2028- PARTE NORMATIVA.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione è stata predisposta in coerenza con la Circolare in oggetto e accompagna l'ipotesi dell'accordo, siglato in data 03/08/2026, relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026/2028 - Parte normativa

Modulo 1.: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge.

Data sottoscrizione	Approvato nelle sedute del 15 e 21 luglio e del 3 agosto 2026
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha validità per il triennio 2026/2028
Composizione della Delegazione Trattante	La delegazione trattante è composta: Per la parte pubblica dal: Presidente – Dott.ssa Anna Giunta – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1° Settore Componenti: Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Daniela Lumera - Dirigente Tecnico Ing. Gaetano Alvano – Dirigente Tecnico
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-UIL-CSA Regioni Autonomie Locali
	Firmatari dell'ipotesi di accordo relativo alla modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: Per la parte pubblica Presidente Dott.ssa Anna Giunta – Segretario Generale n.q. di Dirigente ad interim del 1° Settore Dr. Guarrera Gioacchino – Dirigente Contabile Ing. Daniela Lumera - Dirigente Tecnico Ing. Gaetano Alvano – Dirigente Tecnico Per la parte Sindacale CISL: Sturnio Maurizio UIL: Bombara Salvatore CSA: Toscano Angela



PALAZZO DELLA PROVINCIA DI ENNA

	RSU: Milazzo Anna, Lo Pumo Salvatore, Biondi Giovanni, Inveninato Rossella, Giarrizzo Alfonso, Di Bilio Francesco, Vaccaro Paolo	
Soggetti destinatari	Tutto il personale dei livelli dipendente dell'Ente.	
Materie trattate dal contratto integrativo (Descrizione sintetica)	Parte normativa: recepimento delle disposizioni contrattuali contenute nel nuovo CCNL 2022/2024	
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno relativo alla certificazione dello stesso da allegare alla Relazione illustrativa.	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei revisori dei conti del Libero Consorzio Comunale di Enna che certificherà ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexties e 40 bis del D.Lgs n.165/2001, la compatibilità dei contenuti dell'accordo decentrato integrativo economico con i vincoli di Legge e di Bilancio.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna per la certificazione di competenza, in ordine al controllo sulla compatibilità legislativa e contrattuale dello stesso CCDI e successivamente il parere sarà allegato alla presente per la pubblicazione ai sensi di quanto disposto dal D.lgs n.33 del 14/03/2013. Con Determinazione del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Enna n. 31 del 31/03/2026 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026/2028. Con Determinazione del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Enna n. 41 del 27/04/2026 e' stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 Si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" fra gli altri, i seguenti atti: il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) assestato, il nominativo ed il curriculum del Nucleo di Valutazione, i curricula dei Dirigenti redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione dei Dirigenti, etc.

Modulo 2 - Lettere a), b), c), d), e) ed f): Illustrazione dell'articolato del CCDI – parte normativa - triennio 2026/2028

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2022/2024 – nelle sedute del 15 e 21 luglio e del 3 agosto 2026 è stata approvata l'ipotesi di CCDI –

parte normativa - triennio 2026/2028, definita sulla base delle direttive di cui alla Determinazione del Presidente del Libero Consorzio n. 70 del 08/07/2026 e alla Direttiva prot. n. 13340 del 20/07/2026, al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali di seguito indicati:

Articolato	Illustrazione di quanto disposto nel CCDI	Rif. norme e CCNL vigenti
Art. 1 Campo di applicazione	Sono stati individuati i destinatari del CCDI, le norme di riferimento. Si sostituisce ad ogni precedente accordo sottoscritto precedentemente .	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	E' stato stabilito che la parte giuridica del CCDI ha durata triennale - periodo 2026/2028 con decorrenza 1° gennaio 2026. E' stata stabilita la verifica semestrale dell'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal CCDI.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 8 co. 8 del CCNL 2022/2024
Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	Sono state indicate le procedure relative allo svolgimento della contrattazione integrativa. Si rinvia al Titolo II del CCNL vigente per quanto attiene le relazioni sindacali con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Titolo II del CCNL 2022/2024
Art.4 Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione	Per la disciplina degli incarichi di EQ si rinvia agli artt. 15 e seguenti del CCNL 2022/2024 nonché al Regolamento vigente in materia.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Artt. 15 e ss del CCNL 2019/2021 e, per quanto non disapplicato, al CCNL 2019/2021
Art. 5 Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di EQ	E' stato stabilito di destinare alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, da ripartire secondo i criteri espressamente indicati nel vigente regolamento sulla performance. Per un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, si stabilisce di attribuire un ulteriore importo in misura massima del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 16, co. 4 del CCNL 2022/2024.
Art. 6 Correlazione tra indennità di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ	Sono stata individuate le percentuali di abbattimento tra l'indennità di risultato e i compensi di cui all'art. 17 comma 1, lett. h) del CCNL 2022/2024 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, lett. j e art. 17, co.1, lett. h del CCNL2022/2024
Art. 7 Compensi professionali per gli avvocati del Servizio di Staff "Contenzioso ed affari Legali"	Si rinvia alla normativa in materia e al Regolamento adottato dall'Ente.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, co.4, lett.g) del CCNL 2022/2024
Art. 8 Incentivi previsti dal Codice degli Appalti	Si rinvia alla normativa di riferimento e, semmai questa possa richiedere occasione di contrattazione, vi si dara' seguito come regolato.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7, co.4, lett.g) del CCNL 2022/2024



Art. 9
Progressioni economiche
all'interno delle Aree

E' stata condivisa la rilevanza dell'istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno dell'Area quale riconoscimento della crescente professionalizzazione del personale, stabilendo la sua attribuzione in modo selettivo entro una fascia percentuale non superiore al 50% per ciascuna area.

Per detta attribuzione e' stato stabilito quanto segue:

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.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa

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

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

II. Esperienza professionale

III. Titoli di studio

IV. 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, da graduare, ciascuno, con le modalità indicate in apposito regolamento

V. 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

VI. 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 modalità 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.

I corsi di formazione svolti autonomamente, fuori dall'orario di lavoro, con riferimento al triennio precedente alla data di decorrenza del beneficio, verranno valutati solo se risultino coerenti con le finalità istituzionali dell'Ente, svolti in presenza, di durata singolarmente uguale o superiore a 4 ore e con o senza superamento di esame finale, risultante da apposita certificazione. Gli stessi dovranno essere gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati

I criteri di cui alla precedente lettera b), con riferimento all'**Area dei Funzionari/EQ e all'Area degli Istruttori** sono così ponderati:

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 40%

II. Esperienza professionale 20%

III. Titoli di studio 5%

IV. Titoli di studio post universitari 5%

V. 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 15%

VI. 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 o non autorizzati e/o organizzati dall'Ente 15%

Con riferimento all'**Area degli Operatori Esperti e all'Area degli Operatori** i criteri di cui alla precedente lettera b) sono così ponderati:

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 40%

II. Esperienza professionale 30%

III. Titoli di studio 5%

IV. Titoli di studio post universitari 5%

V. 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 10%

VI. 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 o non autorizzati e/o organizzati dall'Ente 10%

E' stato stabilito di attribuire, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da piu' di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, un punteggio aggiuntivo non superiore al 5% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata:

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

- da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 4%

- superiore a 8 (otto) anni: 5%

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.

I criteri confluiranno in apposito regolamento che disciplinerà nel dettaglio.

Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.

Art.14 del CCNL 2022/2024



Art. 10 Turnazioni	Viene stabilito che l'elevazione del numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 25 del CCNL 2022/2024
Art. 11 Indennità di reperibilità	E' stato stabilito che per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri, individuati dall'Ente nel regolamento vigente in materia, il servizio di pronta reperibilità, e' remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. E' stato stabilito, altresì, che ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Per particolari esigenze di servizio, il numero massimo di reperibilità mensili può essere incrementato fino ad un massimo n. 10, con disposizione del Dirigente in sede di organizzazione dei turni di reperibilità.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 24 del CCNL 2016/2018
Art.12 Orario multiperiodale	E' stato stabilito che i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 23 del CCNL 2022/2024
Art. 13 Elevazione del limite individuale del lavoro straordinario	Per esigenze eccezionali, debitamente motivate ed autorizzate dal Dirigente/Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, e' stato stabilito che il limite massimo individuale per lavoro straordinario, pari a 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, può essere elevato fino a 210 ore, nel rispetto comunque delle risorse disponibili. Il Dirigente interessato, prima di procedere alle autorizzazioni, dovrà sottoporre l'esigenza al Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 32 del CCNL 2019/2021
Art. 14 Orario di lavoro flessibile	Per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità si rinvia a quanto disposto dal vigente regolamento, in materia tenendo conto che, ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, per le fattispecie di cui all'art. 24, co. 4, del CCNL 2022/2024, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere accordate dal Dirigente di riferimento forme di flessibilità ulteriori rispetto a quelle ordinarie stabilite dal regolamento o individuate con le modalità dallo stesso indicate. Di dette ulteriori forme di flessibilità è necessario dare immediata informazione al servizio personale dell'Ente	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 24 del CCNL 2022/2024
Art. 15 Banca delle Ore	Viene stabilita l'istituzione della banca delle ore disponendo di far confluire, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. L'istituto sarà disciplinato con successivo apposito regolamento in materia	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 33 del CCNL 2019/2021.
Art. 16 Lavoro agile	E' stato stabilito che l'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure L'accesso all'istituto del lavoro agile è subordinato nella sua applicazione ed esecuzione all'adozione di un regolamento che ne disciplini la materia.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Artt. 40 e 41 del CCNL 2022/2024



Art. 17 Remunerazione del personale della polizia provinciale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati	Si rinvia alla disciplina di cui all'art. 56 ter del CCNL 2016/2018.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 56ter del CCNL 2016/2018.
Art. 18 Indennità di servizio esterno	E' stato stabilito il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno al personale della Polizia Provinciale che in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, svolga effettivamente la propria prestazione lavorativa giornaliera <u>ordinariamente</u> in servizi esterni di vigilanza. L'importo è determinato nel valore giornaliero di €. 2,00; l'importo della detta indennità è elevato ad €. 2,30, nei casi di prestazione serale, e ad €. 2,50, nei casi di prestazione festiva e notturna. L'erogazione dell'indennità avverrà sulla base: a. dei fogli di servizio e degli ordini di servizio; b. delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze; c. dell'attestazione del Responsabile del servizio/Comandante in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno, alle condizioni di cui al comma 1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 23.02.2026, l'indennità potrà essere frazionata su base oraria. Nel caso di servizio esterno ad ore si applica la seguente disciplina: a. prestazione lavorativa in servizio esterno inferiore a tre ore: l'indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un terzo dell'importo stabilito al comma 1; b. prestazione lavorativa in servizio esterno pari o superiore a tre ore e non eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura della metà dell'importo stabilito al comma 1; c. prestazione lavorativa in servizio esterno eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera sarà corrisposta per intero.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 47 del CCNL2022/2024
Art. 19 Indennità di funzione	L'indennità di funzione viene riconosciuta al personale che, a seguito di atto di investitura formale dell'amministrazione, svolge le funzioni di comandante e vicecomandante, non incaricato della titolarità di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti. La misura dell'indennità e' max €.4.000,00 per il comandante e max €. 2.000,00 per il vicecomandante. Nei limiti dei detti importi massimi, la misura delle richiamate indennità va, comunque, determinata per entrambi moltiplicando i precitati importi per uno dei sottoelencati indici, che tengono conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione, come di seguito illustrate: a. ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,75; b. ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,85; c. ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 1. Al personale addetto alla polizia provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori, potrà essere riconosciuta, con provvedimento dirigenziale e nel rispetto dei criteri previsti dal "Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità individuali, di cui agli articoli 19 e 23 e alla Tabella 3 del CCDI del 21 novembre 2023", l'indennità di funzione, entro il limite dell'importo massimo previsto per l'Area degli Istruttori.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 97 del CCNL 2019/2021.
Art. 20 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione	E' stato stabilito che della costituzione del fondo risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017 Art. 79 del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii..
Art. 21 Fondo risorse decentrate: ripartizione	Viene stabilito che: - con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. - le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021. - le modalità di ripartizione delle somme disponibili del Fondo risorse decentrate sono fissati, di anno in anno, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 59 del CCNL 2022/2024



Art. 22 Indennità condizioni di lavoro	E' stato stabilito di corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ed implicanti il maneggio di valori. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1), purché le stesse impegnino il dipendente in maniera continuativa e prevalente ove per continuativa si intende un'attività non occasionale e per prevalente si intende che l'attività viene svolta per oltre la metà dell'orario mensile. Il sussistere di dette condizioni deve essere verificato e attestato dal 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. L'indennità è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri, rispettivamente di €. 2,00 e di €. 15,00 tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e dell'incidenza del disagio/rischio/maneggio valori attribuito alle attività, ed in particolare: - €. 2,00 per le attività disagiate - €. 3,50 per le attività rischiose - da un minimo di €. 3,50 ad un massimo di €. 7,00 per il maneggio valori. a. Attività disagiate: E' stato stabilito che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari sottoposti ad attività che per loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa comportano problemi per l'equilibrio psico – fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Nell'ambito delle attività dell'ente costituiscono elementi rilevanti di disagio: - lo svolgimento di attività che, ordinariamente, comportano l'espletamento della prestazione lavorativa mediante raccordo tra diverse sedi dell'ente; - l'espletamento della prestazione lavorativa in sedi isolate, lontane dalla sede principale, in condizioni di isolamento rispetto al restante personale dipendente; - le prestazioni lavorative che, esclusa la turnazione, prevedono un orario spezzato (prestazione divisa in orari giornalieri intervallate da pause durante la giornata lavorativa) ovvero entrate ed uscite strutturalmente diversificate nei giorni della settimana o la frequente variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio, tali da incidere in modo significativo sul recupero psico-fisico del dipendente. Non costituiscono presupposti per l'attribuzione dell'indennità per attività disagiate le marginali variazioni dell'orario di lavoro nell'arco del mese. L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e pertanto non sono computabili le giornate di assenza, a qualsiasi titolo, né quelle nelle quali il dipendente, pur in servizio, sia adibito ad attività che non siano disagiate. b. Attività a rischio: Sono stati individuati i seguenti fattori rilevanti di esposizione a rischio: - utilizzo continuativo di sostanze, materiali o agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, conduzione abituale di mezzi pesanti, macchine operatrici o attrezzature complesse ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata e superiore rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento delle attività rischiose e pertanto non sono computabili le giornate di assenza, a qualsiasi titolo, né quelle nelle quali il dipendente, pur in servizio, sia adibito ad attività che non siano rischiose. c. Maneggio valori E' stato stabilito che per le attività che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori di cassa maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'annualità di riferimento: - €. 3,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile fino ad €. 5.000,00; - €. 7,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile oltre i €. 5.001,00. L'indennità compete ai dipendenti che siano adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle proprie mansioni, allo svolgimento di attività che comportino il maneggio di valori di cassa purché tali attività siano svolte nell'ambito delle funzioni di agente contabile formalmente conferite. Di norma i dipendenti aventi diritto all'indennità per condizioni di lavoro, con riferimento alle suddette fattispecie, saranno individuati, all'inizio di ogni anno, in sede di Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti, sulla base di apposita segnalazione motivata da parte dei Dirigenti responsabili e nel rispetto assoluto e tassativo delle predette condizioni.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 70 bis del CCNL 2016-2018; art. 84 bis del CCNL 2019/2021.; art. 59, comma 3bis del CCNL 2022/2024
---	---	---



**Art. 23
Indennità per specifiche
responsabilità**

Vengono stabilite le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, comma 1 del CCNL 2019/2021 da riconoscere ai dipendenti che, con atto formale del Dirigente, sono investiti delle seguenti responsabilità remunerate nei limiti di quanto di seguito indicato:

1. Responsabilità di preposizione ad un servizio o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione - Area dei Funzionari ed EQ fino ad € 4.000,00 annue - Area degli istruttori fino ad € 3.000,00 annue, da attribuirsi secondo sulla base dei seguenti criteri:

A) Responsabilità di struttura	MAX PUNTI 15
Autonomia operativa (Per autonomia operativa si intende l'assunzione di decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente o dall'A.P.O.)	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità (Il grado di responsabilità è determinato dal livello di esposizione alle responsabilità civili, penali e amministrativo-contabili a cui può incorrere il pubblico dipendente)	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria (Il livello di responsabilità istruttoria si misura tenuto conto del livello di esposizione a sviluppare istruttorie non ripetitive che comportano un livello elevato di complessità e che non soggiacciono a prassi consolidate e/o che afferiscono a processi tecnico - amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere)	Punti da 1 a 5
B) Responsabilità gestionale	MAX PUNTI 15
Responsabilità di procedimenti di spesa (Afferisce alle attività implicanti la gestione/rendicontazione di significative risorse economiche)	Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento* (Il grado di responsabilità è determinato dal numero delle persone coordinate rispetto alle quali si organizza il lavoro)	2 persone coordinate: punti 1 Da 3 a 6: punti 3 Oltre 6: punti 5
Responsabilità di realizzazione di attività inserite in appositi piani (Afferisce a processi sviluppati su lunghi periodi o su più attività che richiedono coordinamento e connessione)	Punti da 1 a 5
C) Responsabilità professionale	MAX PUNTI 15
Responsabilità di aggiornamento (Afferisce a processi lavorativi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché continua attività di studio per la particolare dinamica del tessuto normativo di riferimento)	Punti da 1 a 5
Responsabilità di processi trasversali (Afferisce a processi che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico - amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente)	Punti da 1 a 5
Responsabilità relazionali complesse (Ci si riferisce alla densità e frequenza dei contenuti relazionali con l'esterno o con più servizi e settori dell'Ente)	Punti da 1 a 5

* Nell'ambito della responsabilità di coordinamento è stato introdotto il criterio di computo delle eventuali unità di personale assegnate in quota percentuale.

2. Responsabilità per l'espletamento di attività di supporto in favore di altro servizio in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità) e previo incarico Dirigenziale - fino ad € 1.000,00 annue. La responsabilità di supporto si configura solo nei casi in cui, per esigenze di carattere straordinario un servizio ha la necessità di avvalersi di personale di altro servizio. E' stato stabilito che dovrà avere carattere temporaneo e, salvo casi eccezionali, la durata non potrà essere superiore a sei mesi.

3. Responsabilità di referenza conferita con atto formale del Dirigente al dipendente che, nell'ambito del servizio di appartenenza, costituisce supporto tecnico, amministrativo e/o contabile del responsabile in tutti i procedimenti complessi afferenti il servizio, con eventuali compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale. La responsabilità di referenza comporta, anche, la vice responsabilità del servizio in caso di assenza/impedimento del responsabile inferiore a 30 gg. consecutivi - Fino ad € 1.400,00 da quantificare tenuto conto del livello di pesatura del servizio, secondo la scala di valori di seguito indicata:

Punteggio complessivo del servizio	Importo responsabilità
Da 45 a 40 punti	€ 1.400,00
Da 39 a 35 punti	€ 1.000,00

I criteri per l'attribuzione della responsabilità tengono, altresì, conto del numero dei dipendenti incardinati nel servizio secondo la disciplina indicata nel CCDI.

4. Responsabilità per incarichi di sostituzione, nei casi di assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, a qualsiasi titolo, dei responsabili dei servizi, conferita con atto formale del Dirigente. L'incarico può essere conferito, all'interno del Settore, ad altro responsabile di servizio - Nei limiti dell'importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione. Per il periodo di conferimento del presente incarico l'indennità di responsabilità da attribuirsi comporta una decurtazione, in misura corrispondente, della medesima indennità attribuita al responsabile del servizio.

Viene stabilito di riconoscere l'indennità per specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti: dall'essere addetto ai servizi di protezione civile, dall'essere archivista informatico, dall'essere addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (indicativamente RTD, RC), dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (indicativamente RPD), dall'applicazione della L. 190/2012 Sistema anticorruzione (indicativamente RPCT), dall'applicazione del D.lgs n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (indicativamente RSPP) e dall'applicazione dell'art. 33-ter, comma 1 del DL n. 179/2012 convertito in L. 221/2012 in materia di compilazione e aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) (indicativamente RASA) nonché ai capi squadra tecnico-stradali, entro i seguenti limiti:

Area dei Funzionari ed EQ € 600,00 annue
Area degli istruttori € 400,00 annue
Area degli operatori esperti € 200,00 annue
Capi squadra tecnico-stradali - Area degli Istruttori € 1.000,00 annue

Le predette disposizioni confluiranno in apposito regolamento che disciplinerà nel dettaglio.

Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.

Art. 84 co. 1 del CCNL 2019/2021.



Art. 24 Criteri generali per l'incentivazione della performance	L'erogazione dei compensi di cui all'art. 59, co.2, lett. a) e b) del CCNL 2022/2024 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed individuale e, in particolare: - è ancorata a elementi oggettivi che evidenzino i comportamenti organizzativi e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa; - assicura la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche locali contenute nel programma di governo e l'azione amministrativa dei Settori; - valorizza le competenze adeguandole allo sviluppo del contesto culturale tecnologico e organizzativo di riferimento; - diffonde un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato e all'innovazione. I compensi legati alla performance vengono ripartiti secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia, e in modo da assicurare, al 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del proprio premio individuale, pari al 30% di detto premio.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 58 e 59 co. 2 del CCNL 2019/2021.
Art. 25 Linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro	Viene stabilito che per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure anche al fine facilitare l'attività dei dipendenti disabili. Il piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi sarà predisposto e divulgato dal responsabile della sicurezza sentito il medico competente.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 7 co. 4 lett. m) del CCNL 2022/2024
Art. 26 Welfare integrativo	E' stato stabilito che l'eventuale determinazione annuale del budget da destinare al welfare integrativo, nonché delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare, sarà effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto della durata del CCDI e tenendo conto della disponibilità delle risorse economiche anche a valere sul Fondo risorse decentrate	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 45 del CCNL 2022/2024
Art. 27 Formazione ed aggiornamento del personale	E' stato stabilito il ruolo strategico della formazione nell'accrescimento professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali. Per la programmazione si rinvia al Piano triennale di formazione del personale dell'Ente così'. Si stabilisce inoltre di provvedere al finanziamento utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL vigente, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 54 e 56 del CCNL 2019/2021; Art 37 del CCNL 2022/2024
Art. 28 Pari opportunità	Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal CUG per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 29 Norme finali	Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.
Art. 30 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	Vengono stabilite le clausole e le modalità di verifica dell'attuazione del CCDI.	Art. 40 e ss, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.



b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato in quanto la predetta parte normativa sarà applicata alle risorse economiche che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso (1° gennaio 2026)

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

- Il Libero Consorzio Comunale di Enna, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs n. 74/2017, ha posto in essere un percorso finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi correlando gli istituti premianti al merito e all'impegno individuale e di gruppo.
- L'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale dei dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Enna è disciplinata dai principi generali sanciti dall'art. 24 del C.C.D.I., nel rispetto dei quali è stato elaborato il vigente regolamento in materia, approvato, previa informativa ai sindacati, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020 e aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021;
- Il sistema di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
- Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia full time che part-time, i dipendenti temporaneamente in comando da altre amministrazioni che in distacco sindacale.
- Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
- L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
- È previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) sia correlato alla performance organizzativa dell'ente (di cui fino a 10 punti correlati all'andamento degli indicatori della condizione dell'ente e fino a 10 punti per la performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento); il 40% del compenso complessivo di performance (quota B) alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, ed il rimanente 40% della somma (quota C) alla performance individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo; il tutto secondo i criteri e le modalità stabilite dal vigente regolamento in materia, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020, aggiornato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 139 del 27/12/2021, a cui si rinvia.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è fissata di anno in anno entro una fascia percentuale non superiore al 50% per ciascuna area ed è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Detta attribuzione avverrà mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 9 del CCDI.

Il presente accordo risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilito dal Dlgs. n. 150/2009, in quanto i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura marcatamente selettiva, definita tenendo conto:

- della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- dell’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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
- dei titoli di studio
- dei 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, da graduare, ciascuno, con le modalità indicate in apposito regolamento
- degli 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,
- dell’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 e di tutti gli altri corsi di formazione non autorizzati e/o organizzati dall’Ente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Così come evidenziato nelle superiori lettere il sistema di valutazione della performance, richiamato al precedente punto d), e’ correlato con gli strumenti di programmazione gestionale dell’Ente, dai quali si desumono gli obiettivi di performance assegnati a ciascun dirigente, in coerenza con il DL n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Dalla sottoscrizione del contratto sono attesi effetti positivi sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Lo scopo e’ attivare una sorta di “circuitto virtuoso” che consenta di ottenere vantaggi in termini di sviluppo organizzativo attraverso l’applicazione “meritocratica” dell’istituto, così da premiare i dipendenti che hanno contribuito in modo più efficace al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della qualità dell’attività amministrativa.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

L’Amministrazione pone particolare attenzione alla realizzazione degli obiettivi coerenti al programma politico di Governo.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà’ alla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii., in modo permanente, sul sito istituzionale dell’Ente, sezioni “Amministrazione trasparente - Sez. Personale/Contrattazione Integrativa” dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo 2026/2028;
- relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- certificazione dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna

Enna, 18/08/2026

Il Segretario Generale
n.q. di Dirigente ad interim del 1 Settore
“Affari Generali, Risorse Umane, Attività Socio-Economiche e Culturali”
f.to Dott.ssa Anna Giunta

ORIGINALE FIRMATO DEPOSITATO IN ATTI





LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA (GIA' PROVINCIA REGIONALE)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 28

Data
19/08/2026

OGGETTO: Parere sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del comparto – triennio 2026/2028 – Parte normativa.

L'anno duemilaventisei, il giorno diciannove del mese di agosto, il Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna, composto da:

- Dott.ssa Enza Marchica – Presidente;
- Dott. Giuseppe Trunfio – Componente;
- Dott. Leoluca Scalisi – Componente;

si è riunito in modalità telematica, su regolare convocazione della Presidente, per procedere all'esame della documentazione e all'espressione del parere di competenza sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del comparto per il triennio 2026/2028 – Parte normativa.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Vista la nota prot. n. 15231 del 18 agosto 2026, con la quale è stata trasmessa al Collegio la documentazione relativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026/2028 – Parte normativa;

esaminata la documentazione trasmessa, costituita, in particolare, da:

- Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – triennio 2026/2028 – Parte normativa;
- verbali della Delegazione trattante relativi alle sedute del 15 luglio 2026, del 21 luglio 2026 e del 3 agosto 2026;

- Relazione illustrativa;
- Relazione tecnico-finanziaria;

Vista, altresì, la nota prot. n. 15267 del 19/08/2026, pervenuta a seguito dei chiarimenti richiesti verbalmente dal Collegio nel corso dell'attività istruttoria, con la quale l'Ente ha fornito precisazioni in ordine al coordinamento tra l'art. 1, comma 3, e l'art. 29, comma 1, dell'Ipotesi di CCDI 2026/2028 – Parte normativa;

preso atto che l'ipotesi sottoposta all'esame del Collegio disciplina la parte normativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2026/2028;

rilevato che, ai sensi dell'art. 2 dell'ipotesi di CCDI, le parti procederanno annualmente alla sottoscrizione di apposito accordo decentrato – parte economica – per la destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate alle diverse voci di trattamento accessorio;

visti:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, con particolare riferimento agli artt. 40 e 40-bis;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni e integrazioni;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per quanto applicabile;
- il CCNL del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, per le disposizioni tuttora vigenti;
- il CCNL del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022/2024, sottoscritto definitivamente il 23 febbraio 2026;
- la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;

richiamato l'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, che attribuisce all'Organo di revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e dei contratti collettivi nazionali;

PRESO ATTO

che l'Ipotesi di CCDI 2026/2028 disciplina, tra l'altro:

- gli incarichi di Elevata Qualificazione;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- la correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- le progressioni economiche all'interno delle Aree;
- le turnazioni;
- la reperibilità;

- l'orario multiperiodale;
- l'elevazione del limite individuale del lavoro straordinario;
- le misure di conciliazione vita-lavoro;
- gli istituti relativi alla Polizia Provinciale;
- la costituzione e la ripartizione del Fondo risorse decentrate;
- le indennità per condizioni di lavoro;
- le indennità per specifiche responsabilità;
- i criteri generali per l'incentivazione della performance;
- il welfare integrativo;
- la formazione e l'aggiornamento del personale;
- le pari opportunità;

RILEVATO

- che l'art. 20 dell'ipotesi stabilisce che la costituzione del Fondo risorse decentrate compete all'Ente sulla base delle regole dettate dai CCNL vigenti e che della relativa costituzione deve essere data tempestiva informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione integrativa;
- che l'art. 21 prevede che le parti procedano annualmente alla ripartizione del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei principi e delle procedure stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, e che le risorse annualmente disponibili siano destinate agli utilizzi previsti dall'art. 59 del CCNL 2022/2024;

PRESO ATTO

- Che la Relazione tecnico-finanziaria precisa che l'ipotesi sottoposta all'esame del Collegio ha natura normativa e che la definizione delle poste di destinazione del Fondo, la relativa quantificazione e la verifica della compatibilità e sostenibilità finanziaria saranno effettuate nell'ambito della successiva contrattazione decentrata integrativa – parte economica; che pertanto, la documentazione attualmente sottoposta al Collegio non contiene la quantificazione delle destinazioni del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026, in quanto le stesse formeranno oggetto di separato accordo economico.

ESAMINATO l'art. 9 dell'ipotesi relativo alle progressioni economiche all'interno delle Aree, che disciplina i criteri della procedura selettiva e prevede che l'effettiva attribuzione dei differenziali stipendiali avvenga in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate;

preso atto che la medesima disposizione demanda alla contrattazione economica annuale l'individuazione del numero dei differenziali attribuibili per ciascuna Area e stabilisce che le progressioni siano finanziate esclusivamente mediante risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità;

considerato, pertanto, che la concreta attivazione delle progressioni economiche e la verifica della relativa sostenibilità finanziaria saranno oggetto del successivo accordo economico annuale;

ESAMINATA la disciplina della reperibilità, delle indennità per condizioni di lavoro e delle specifiche responsabilità;

rilevato che la concreta erogazione delle relative indennità resta subordinata alla sussistenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale, alla formale individuazione dei soggetti aventi diritto, ove prevista, nonché alla disponibilità delle risorse annualmente destinate ai singoli istituti;

ESAMINATO, in particolare, l'art. 23, relativo alle specifiche responsabilità, che individua le diverse fattispecie, i criteri di attribuzione e i relativi valori economici, prevedendo che l'attribuzione delle indennità avvenga nell'ambito delle risorse destinate annualmente dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'istituto;

preso atto che le diverse tipologie di responsabilità previste dall'articolo possono essere cumulate esclusivamente entro i limiti dell'importo massimo complessivo previsto per ciascuna Area dalla contrattazione collettiva nazionale;

ESAMINATO l'art. 24, relativo ai criteri generali per l'incentivazione della performance, il quale rinvia al vigente regolamento dell'Ente e prevede una maggiorazione del premio individuale per il 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate;

ESAMINATO l'art. 26 relativo al welfare integrativo, che demanda alla contrattazione integrativa l'eventuale determinazione annuale del budget e delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare, tenendo conto della disponibilità delle risorse economiche;

ESAMINATO l'art. 27 relativo alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale;

PRESO ATTO, ALTRESÌ,

che, nel corso dell'attività istruttoria, il Collegio ha richiesto chiarimenti in ordine al coordinamento tra la disposizione contenuta nell'art. 1, comma 3, dell'Ipotesi di CCDI e quella contenuta nell'art. 29, comma 1;

che, con nota prot. n. 15267 del 19/08/2026, l'Ente ha precisato che la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, relativa alla sostituzione degli accordi precedentemente sottoscritti, deve intendersi riferita agli istituti e alle materie disciplinati dal nuovo CCDI;

che, con la medesima nota, è stato chiarito che l'art. 29, comma 1, mantiene invece l'efficacia delle disposizioni previgenti relativamente alle materie e agli istituti non disciplinati dal nuovo CCDI ovvero oggetto di specifica disciplina regolamentare alla quale il contratto fa espresso rinvio;

ritenuto che i chiarimenti forniti dall'Ente consentono una lettura coordinata delle predette disposizioni, nel senso che la sostituzione della disciplina previgente opera con riferimento alle materie e agli istituti regolati dal nuovo CCDI, restando ferma, per quanto non disciplinato dallo stesso, la disciplina previgente nei termini precisati dall'Ente;

CONSIDERATO

che la parte normativa del CCDI contiene disposizioni relative ad istituti suscettibili di produrre effetti economici, la cui concreta applicazione è comunque subordinata alla disponibilità delle risorse, alla costituzione e alla corretta destinazione del Fondo risorse decentrate e agli ulteriori presupposti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente;

che, pertanto, l'indicazione nell'ipotesi normativa di criteri, importi massimi, percentuali e modalità di attribuzione dei singoli istituti non determina, di per sé, alcun automatico diritto all'erogazione delle relative somme, che resta subordinata alla disponibilità e alla corretta destinazione delle risorse;

che la verifica della compatibilità economico-finanziaria delle concrete destinazioni del Fondo dovrà essere effettuata dal Collegio in occasione dell'esame della successiva ipotesi di accordo economico annuale;

IL COLLEGIO PRECISA

che il presente parere riguarda esclusivamente l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026/2028 – Parte normativa;

che, conseguentemente, il presente parere **non costituisce certificazione della compatibilità economico-finanziaria delle destinazioni del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026**, non essendo le stesse oggetto dell'ipotesi attualmente sottoposta al controllo;

che la costituzione del Fondo, la quantificazione delle risorse disponibili, la loro destinazione ai diversi istituti contrattuali e la relativa sostenibilità finanziaria dovranno essere oggetto di specifica verifica da parte del Collegio in occasione della successiva contrattazione economica annuale;

che, pertanto, le disposizioni della presente parte normativa aventi riflessi economici potranno trovare concreta applicazione esclusivamente nei limiti delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto dei vincoli legislativi, contrattuali e di bilancio vigenti.

PARERE

Tutto ciò premesso, esaminato e considerato,

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

per quanto di propria competenza,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sull'**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del comparto del Libero Consorzio Comunale di Enna – triennio 2026/2028 – Parte normativa, tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Ente con nota prot. n. 15267 del 19/08/2026.**

Il Collegio raccomanda, altresì:

- che la concreta applicazione degli istituti aventi riflessi economici avvenga esclusivamente nel rispetto delle risorse effettivamente disponibili e delle destinazioni annualmente definite in sede di contrattazione economica;
- che, in sede di contrattazione economica annuale, sia verificata la piena sostenibilità delle progressioni economiche, delle indennità, delle specifiche responsabilità, della performance, del welfare e degli ulteriori istituti finanziati mediante il Fondo risorse decentrate;
- che sia assicurato il costante rispetto dei limiti e dei vincoli derivanti dalla normativa legislativa, dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli equilibri di bilancio;

- che, prima della sottoscrizione definitiva, sia effettuata una verifica dei richiami normativi e contrattuali contenuti nel testo, al fine di assicurarne l'esatta corrispondenza alle disposizioni vigenti e di eliminare eventuali refusi.

Resta espressamente riservata al Collegio la successiva verifica e certificazione della compatibilità economico-finanziaria della contrattazione integrativa relativa alla parte economica e alla destinazione delle risorse del Fondo per l'anno 2026.

Il presente verbale viene trasmesso al Presidente del Libero Consorzio Comunale, al Segretario Generale, al Dirigente competente in materia di personale e al Responsabile del Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

La Presidente
Dott.ssa Enza Marchica

Il Componente
Dott. Giuseppe Trunfio

Il Componente
Dott. Leoluca Scalisi