



# *Comune di Cassino*

---

**Proposta nr. 2864 Del 29/10/2024 -  
Num. settoriale 441**

## **Determinazione nr. 2731 del 29/10/2024**

### **AREA FINANZIARIA**

#### **Risorse Umane: trattamento giuridico ed economico del personale**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 14 CCNL FL ANNO 2024 - DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 01/01/2024

IL DIRIGENTE

**Visto** il TU sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

**Visto** lo Statuto del Comune di Cassino;

**Visti** gli artt. 4 e seguenti del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165;

**Visto** il regolamento Comunale di Contabilità;

**Vista** la delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 10.05.2023 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 ed atti allegati;

**Visto** il D. Lgs n. 118/2011 modificato ed integrato dal D. Lgs n. 126/2014, di riordino e di riforma della contabilità pubblica, dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e organismi strumentali;

**Considerato** che:

- a. la Giunta Comunale con delibera n. 383 del 10.09.2024 ha emanato atto di indirizzo per la contrattazione decentrata anno 2024;
- b. il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con determinazione n. 1185 del 23.04.2024 ha provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 da destinare al personale non dirigente, sul quale atto è stato rilasciato parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti vennale n. 3 del 29.09.2024;
- c. il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con determinazione n. 2140 del 09.08.2024 ha provveduto all'aggiornamento delle risorse residue del fondo 2023 da portare ad incremento del fondo 2024, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022;
- d. è stato acquisito allegato n. 6 del verbale n. 11 del 30.09.2024 del Collegio dei Revisori dei Conti che esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2024, nella misura massima del tetto di spesa determinato in fase di costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 48, comma 6, D.Lgs. 165 del 2001 -art. 40, comma 3, d.lgs. 165 del 2001);
- e. la Giunta Comunale con deliberazione n. 425 del 08.10.2024, esecutiva come per legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica anno 2024;
- f. in data 16.10.2024 si provvedeva alla firma del contratto definitivo parte decentrata

economica anno 2024;

Ritenuto, pertanto, di dare corso a quanto previsto dal CCDI parte economica 2024, ed in particolare all'art. 5, comma 2 (Sistema delle progressioni economiche orizzontali), che stabilisce quanto segue:

*“Per l'anno 2024 viene stanziata la somma di € 40.000,00 per finanziare i differenziali stipendiali per il personale dipendente, in servizio in ogni area di inquadramento (operatori, operatori esperti, istruttori e Funzionari EQ) con almeno 3 anni di anzianità nella posizione economica/ differenziale stipendiale ultimo acquisita, in misura non superiore al 50% per ciascuna area di inquadramento da calcolare rispetto al numero di aventi diritto che partecipano alla selezione”;*

Visto l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui:

- *“1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
- *2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.”;*

Vista la Delibera G.C. n. 453 del 13.12.2023 di recepimento del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022 per il triennio 2019-2021;

Visto l'art. 14 del CCNL FL 2019/2021 vigente rubricato “progressioni economiche all'interno delle aree”, che dispone:

*“1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.*

*Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*

*2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:*

*a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle*

*progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

*b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*

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

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

*1) 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;*

*2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*

*3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*

*e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*

*f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;*

*g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

*3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*

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

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

*6. 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.*

Visto l'art. 32 del CCDI 2023-2025 rubricato "Progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento e requisiti di ammissione alle selezioni" che prevede:

- Al comma 3 le regole da applicare in caso di parità di punteggio: *"a parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità nella posizione economica. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella Pubblica amministrazione. In caso di ulteriore parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'Ente. In caso di ulteriore parità, sarà data precedenza al dipendente più giovane di età"*;
- Al comma 4 i requisiti minimi di partecipazione:
  - a. "non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica";
  - b. "non aver ricevuto nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la

sanzione disciplinare superiore alla multa”

- Al comma 5 il rinvio all'allegato A contenente la scheda di valutazione per l'attribuzione del punteggio

Visto l'Allegato A al CCDI 2023-2025, contenente i criteri per la valutazione del punteggio per le progressioni economiche all'interno delle aree, da determinarsi secondo le seguenti modalità:

- Valutazione individuale annuale della prestazione, da effettuare sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali riferite all'ultimo triennio.
- Esperienza professionale.
- Capacità culturali e professionali acquisite a decorrere dall'anno 2023.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALORE MEDIO DEL TRIENNIO	PUNTEGGIO
Valutazione individuale annuale della prestazione (max 50/100)	95-100	50
	94,99-90	45
	89,99-85	40
	84,99-80	35
	79,99-70	30
	69,99-60	20
	59,99-50	15
	<50	0
Esperienza professionale maturata alla data di pubblicazione del bando (max 40/100)	Area operatori e operatori esperti	0,5 punti per ogni mese di permanenza nella posizione economica/differenziale in godimento
	Area istruttori	
	Area Funzionari ed E.Q.	
Capacità culturali e professionali acquisite a decorrere dall'anno 2023 (max 10/100)	Corsi di formazione o seminari interni/esterni della durata minima di 1,5 h attestati con esito finale	0,50 punti cadauno
	Corsi di formazione o seminari interni/esterni della durata minima di 4 h e in più giornate attestati	1,00 punti cadauno
	Corsi di formazione o seminari interni/esterni della durata superiore a 8 h e in più giornate con esito finale	2,00 punti cadauno
Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei predetti criteri.		

Visto lo schema di Avviso di selezione per i differenziali stipendiali anno 2024, decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024 ed il relativo schema di domanda predisposto dal servizio risorse umane;

Vista la delibera di G.C. n. 9/2022 di aggiornamento della delibera di G.C. n. 12/2020 con la quale si è provveduto all'aggiornamento dell'articolazione funzionale e dei servizi assegnati alle Aree Omogenee, con la previsione in capo all'Area Finanziaria anche del servizio denominato "A.F.2 – servizio risorse umane: trattamento economico e giuridico del personale”;

Visto la propria determinazione n. 2758 del 17/10/2024 con la quale si è provveduto ad impegnare le risorse decentrate per i differenziali stipendiali secondo il principio contabile 5.2 Allegato 4.2 D.Lgs n. 118/2011, da imputarsi al capitolo 32307;

Visto il T.U.E.L. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento Uffici e Servizi adottato con Delibera G.C. n. 465 del

29.12.2022; Visto il Regolamento di Contabilità;

Ritenuto di provvedere,

#### DETERMINA

1. Di approvare le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di autorizzare la selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ex art. 14 CCNL 16.11.2022 del personale avente titolo, per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree dei "Funzionari di EQ", "Area Istruttori" e "Area Operatori e Operatori esperti" anno 2024, decorrenza giuridica ed economica 01/01/2024;
3. Di approvare lo schema di Avviso di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ex art. 14 CCNL 16.11.2022 ed il relativo schema di domanda qui allegato;
4. Di nominare responsabile del procedimento la Dott.ssa V. Ammoniacci;
5. Di disporre la pubblicazione del citato avviso all'Albo Pretorio online dell'Ente sul sito internet del Comune di Cassino sino alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

A termini di regolamento si richiede la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio On-Line.

Cassino li

Il Titolare di Incarico Eq

Dott.ssa M.L. Pignatelli 29/10/2024

IL DIRIGENTE

**D.Ssa Monica Tallini**



# COMUNE DI CASSINO

Provincia di Frosinone

Pagina 1 di 1

Determinazione AREA FINANZIARIA nr.441 del 29/10/2024

## ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

<b>ESERCIZIO:</b> 2024	<b>Impegno di spesa</b>	2024 240/0	<b>Data:</b> 15/01/2024	<b>Importo:</b> 40.000,00
<b>Oggetto:</b>	Sistema delle progressioni economiche orizzontali - Differenziali stipendiali per il personale dipendente. ex PEO fondo 2024			
<b>Capitolo:</b>	2024 32307	ECONOMIE FONDO PEO E COMPARTO DA CCDI		
<b>Codice bilancio:</b>	1.11.1.0101	<b>SIOPE:</b> 1.01.01.01.004		
<b>Piano dei conti f.:</b>	1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo			
<b>Atto Amministrativo:</b>	CONSIGLIO COMUNALE NR. 45 DEL 10/05/2023			
<b>Beneficiario:</b>	0007954 - DIPENDENTI COMUNALI ED ASSIMILATI			

.....

CASSINO li, 29/10/2024

Il Responsabile del Settore Finanziario



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 2864**

Settore Proponente: **AREA FINANZIARIA**

Ufficio Proponente: **Risorse Umane: trattamento giuridico ed economico del personale**

Oggetto: **APPROVAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 14 CCNL FL ANNO 2024 - DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 01/01/2024**

Nr. adozione settore: **441**      Nr. adozione generale: **2731**

Data adozione: **29/10/2024**

## Visto Tecnico

Ufficio Proponente (Risorse Umane: trattamento giuridico ed economico del personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime visto FAVOREVOLE.

Sintesi parere: VISTO FAVOREVOLE

Data 29/10/2024

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Monica Tallini

## Visto Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 151, comma 4, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: VISTO FAVOREVOLE

Data 29/10/2024

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Monica Tallini



# Comune di Cassino

---

## SEGRETERIA GENERALE

Ufficio Copie

### Determinazione nr. 2731 del 29/10/2024

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DELL'AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 14 CCNL FL ANNO 2024 - DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 01/01/2024

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Della determinazione di cui sopra, nel rispetto dell'art. 32 della legge 18/06/2009. N.69 e s.m.i., viene pubblicato mediante affissione all'Albo Pretorio on-line visibile sul sito istituzionale del Comune per rimanervi quindici giorni consecutivi dalla data odierna.

Cassino li 29/10/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Pasquale LOFFREDO