



COMUNE DI DELIANUOVA
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA
Tel. 0966/963004 – Fax 0966/963013
Sito web: <http://www.comune.delianuova.rc.it>
Email: aagg.delianuova@asmepec.it

All. A)

**AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE
STIPENDIALE
a N. 7 unità AREA INQUADRAMENTO OPERATORI ESPERTI**

IL RESPONSABILE AREA 1

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 19.12.2025 autorizzativa alla sottoscrizione in via definitiva del Contatto Decentrato Integrativo 2025 di cui all'ipotesi già sottoscritta dalle parti come da Verbale del 15.12.2025;

Visto il Contratto Decentrato Integrativo – parte economica anno 2025 sottoscritto in via definitiva come da Verbale in data 29.12.2025;

Visto il D.lgs. 165/2001;

Visto il D.lgs. 150/2009;

Visto il CCNL 2016/2018 del 21.05.2018;

Visto il CCNL 2019/2021 del 16.11.2022;

Visto il CCNL 2022/2024 del 23.02.2026;

Considerato che il Contratto Decentrato Integrativo 2025 destina per nuovi differenziali stipendiali delle risorse nel seguente modo: N. 7 differenziali stipendiali destinati all'area inquadramento Operatori esperti;

Vista la propria determinazione n. 74 del 15 giugno 2026 di approvazione avviso internodi selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali per numero 7 unità – area inquadramento operatori esperti, avvio procedura;

RENDE NOTO CHE

Art. 1

E' indetta una selezione per l'attribuzione a n. 7 unità del differenziale stipendiale riservata al personale a tempo indeterminato inquadrato nell'area di inquadramento operatori esperti (ex categoria B).

Art. 2

Possono partecipare alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nell'area di inquadramento operatori esperti (ex categoria B) che possiedono i seguenti requisiti:

1. Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente di selezione. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale attribuzione del differenziale stipendiale sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare e se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale è assegnato al dipendente collocato in graduatoria in ordine e posizione utile per l'attribuzione;
2. Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza del differenziale stipendiale (1 gennaio 2025) anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

Art. 3

I dipendenti interessati dovranno presentare domanda indirizzata al al Responsabile dell'Area 1 Risorse Umane, utilizzando il modello (All. B), presentandola a mano all'ufficio protocollo del Comune di Delianuova entro le ore 14,00 del 14 luglio 2026.

Gli stessi devono allegare all'istanza la documentazione comprovante i titoli di studio, le competenze professionali o di formazione/aggiornamento professionale dichiarate di cui all'art 5 lett. c) del presente avviso;

Art. 4

Nell'istruttoria formale delle domande, anche in base alle risultanze agli atti dell'Ente, si verificherà il possesso dei requisiti generali di partecipazione previsti dalla legge e dai CCNL e dal CCDI Normativo 2023 – 2025 dell'ente.

Art. 5

I criteri per l'attribuzione del differenziale sti progressioni economiche che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:

- a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente di selezione. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale attribuzione del differenziale stipendiale sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare e se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale è assegnato al dipendente collocato in graduatoria in ordine e posizione utile per l'attribuzione;
- b) Avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza del differenziale stipendiale (1 gennaio 2025), anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, per il quale nella sequenza dei rapporti di lavoro non ci sia stata interruzione (rapporto prorogato in continuità), vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- c) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle Risorse Stabili del Fondo annuale, in ogni caso non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva;
- d) Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area professionale (Operatori esperti) in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

Ponderazione dei criteri di valutazione: Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale come di seguito indicato:

A -Tabella Criteri di valutazione per le Progressioni Economiche				
PUNTEGGI				
Area	a. Valutazione della performance del triennio precedente (peso complessivo 60%)	b. Esperienza professionale (peso complessivo 20%)	c. Ulteriori criteri (peso complessivo 20%)	Totale massimo
OPERATORI ESPERTI	Max 60	Max 20	Max 20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a. la valutazione del personale del triennio precedente. (max punti 60)

A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o mancata valutazione d'anno o altro motivo comprovato e eccezionale in relazione ad una delle annualità.

I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, per un punteggio massimo di 60 punti, calcolato per come di seguito indicato:

media triennio fascia da/a		punti
100		60
97	99,99	58
94	96,99	56
92	93,99	54
89	91,99	52
87	88,99	50
84	86,99	48
82	83,99	46
79	81,99	44
77	78,99	42
74	76,99	40
72	73,99	38
69	71,99	36
67	68,99	34
64	66,99	32
62	63,99	30
60	61,99	28

b. l'esperienza professionale (max punti 20 - peso complessivo 20%)

L'esperienza professionale per un massimo di 20 punti per l'AREA OPERATORI ESPERTI, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, secondo la seguente tabella:

esperienza	punti
------------	-------

per ogni anno di servizio	1
---------------------------	---

Le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito all'art. 2);

c. Ulteriori criteri. (Max punti 20 - peso complessivo 20%)

Ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. d), n.3, si intendono valutare i seguenti ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali dei dipendenti:

1. Titolo di studio fino ad un massimo di 10 punti;
2. Corsi di formazione e aggiornamento fino ad un massimo di 5 punti;
3. Ulteriori titoli fino ad un massimo di 5 punti;

1. **Titoli di studio:** titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area di appartenenza per un punteggio massimo di 10 punti:

titolo	punti
diploma di istruzione secondaria di II grado	2
Laurea triennale	3
Laurea v.o., specialista o magistrale	4
Ulteriore laurea triennale	2
Ulteriore laurea v.o., specialista magistrale	3
Dottorato di ricerca:	3
Master universitari di I livello	1,5
Master universitari II livello	2

2. **Corsi di formazione e aggiornamento** per un punteggio massimo di 5 punti.

2.1. Vengono valutate le attività formative erogate da scuole, enti, istituti specializzati in materia di enti locali, anche nell'ambito dei piani di formazione del personale, nelle modalità in presenza, webinar e e-learning. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di una possibile crescita professionale.

2.2. Per essere valutati positivamente i corsi devono:

a) riguardare materie attinenti al profilo e alle mansioni ricoperte dal dipendente tali da potere comportare un arricchimento professionale dello stesso;

b) essere stati sostenuti durante il triennio antecedente la decorrenza della progressione economica;

non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.

2.3. Non vengono valutati i corsi per la formazione obbligatoria (ad es. corsi prevenzione della corruzione; sicurezza sui luoghi di lavoro, primo soccorso, BLS, corsi mantenimento iscrizione albi/ordini).

2.4. Ad ogni corso di formazione/aggiornamento viene assegnato un punteggio di 0,50 per un massimo di n. 5 punti nel triennio di riferimento.

Tipologia	punteggio
Corsi di formazione e aggiornamento	0,50

3. Ulteriori titoli, attestazioni e certificazioni conseguiti dal dipendente durante la propria carriera per un massimo complessivo di n. 5 punti nel triennio a prescindere dalla data del conseguimento:

tipologia	punteggio
Certificazione lingua straniera (max 1 punto: una sola certificazione)	1
Certificazione informatiche (max 1 punto: una sola certificazione)	1
Abilitazioni professionali regolamentate (limitatamente a: ingegnere, architetto, avvocati, commercialista, revisore, consulenti del lavoro, agronomo e forestale) (Max 2 punti: una sola abilitazione)	2
Qualifiche e abilitazioni professionali certificata da un titolo di formazione, da un attestato di competenza non comprese alle precedenti voci (max 1 punto: una sola qualifica)	1

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lett. a), b) e c)**.

Sarà formulata una graduatoria generale.

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito in ordine il punteggio più alto con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno 2025;

Nell'ambito della graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni. In caso di ulteriore parità, in ordine, al dipendente:
- b) con maggiore anzianità di servizio nella Posizione Economica/Area di provenienza precedente d'inquadramento;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) al più anziano di età.

Articolo 6

1. Il Responsabile dell'Area 1 Risorse Umane esaurita l'istruttoria formale delle domande pervenute trasmetterà le stesse e l'elenco delle domande ammesse/escluse al Segretario Comunale

2. La valutazione delle istanze dei dipendenti ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale è effettuata dal Segretario comunale.

4. Con avviso da pubblicarsi all'albo pretorio dell'ente e nella sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "bandi di concorso" viene data comunicazione ai partecipanti della conclusione della procedura di verifica dei requisiti di ammissione o esclusione nonché della valutazione assegnata ai dipendenti in apposite schede.

5. Detto avviso, inoltre, deve contenere l'invito ai dipendenti a ritirare la scheda di valutazione presso l'ufficio competente agli affari del personale con l'avvertimento che, entro e non oltre 10 giorni dalla pubblicazione del medesimo avviso, ciascun soggetto valutato può presentare in caso di dissenso, reclamo motivato al Nucleo interno di valutazione secondo il successivo art. 8.

Articolo 7

1. Il reclamo nel rispetto del termine di cui al precedente art.6, è formulato dal dipendente al Nucleo interno di valutazione per mezzo di una nota scritta dove dovranno essere evidenziati gli elementi sulla base dei quali si ritiene contestabile la valutazione.

2. Il Nucleo di valutazione dovrà esprimersi sulla corretta applicazione, da parte del valutatore, delle norme procedurali di cui al presente disciplinare e del rispetto dei principi e delle disposizioni in materia di progressioni economiche, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione del reclamo dandone comunicazione scritta al dipendente interessato, al Valutatore ed al Segretario comunale. In caso di rilievi, propone una possibile soluzione che possa redimere la controversia. Il parere del Nucleo interno di valutazione non assume in ogni caso valore vincolante per il valutatore fatto sempre salvo il diritto del dipendente di impugnare il provvedimento di approvazione della graduatoria finale nelle forme e nelle sedi previste per legge.

Art. 8

Il Segretario Comunale effettuerà la valutazione sulla base dei criteri di cui all'art 5 ed attribuirà il punteggio finale. La graduatoria finale verrà trasmessa dal Segretario Comunale al Responsabile dell'Area 1 Risorse Umane, che con propria determinazione approverà la graduatoria finale ed attribuirà il differenziale stipendiale ai vincitori.

Il differenziale stipendiale avrà decorrenza dal 1 gennaio 2025.

Art. 9

Per quanto non espressamente previsto dal presente Avviso si fa rinvio alle disposizioni di legge ed ai CCNI vigenti.

Dalla Residenza Municipale, lì 15 giugno 2026.

Il Responsabile area 1

affari generali – amministrativa – risorse umane

f.to Avv.Francesco Luvèrà