COMUNE DI ARAGONA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

"PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE "

PREMESSA

Il Decreto Legge 9 Giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 Agosto 2021, n. 113, ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, ripristinando l'istituto delle cd. "progressioni verticali", ovvero il passaggio di carriera da un'area di inquadramento a quella immediatamente superiore.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022, ha disciplinato una procedura straordinaria e temporanea rispetto a quella sopra richiamata, per le progressioni di carriera del personale dipendente.

Infatti la Legge demanda alla contrattazione collettiva la disciplina delle procedure straordinarie, in armonia con il processo di "reinquadramento" del personale del Comparto, anche prescindendo, questa la vera deroga alle procedure ordinarie, dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Questa procedura è aggiuntiva rispetto a quella disciplinata dalla fonte legale e offre agli Enti, per un periodo di tempo limitato, fino al 31 Dicembre 2025, due procedure per valorizzare le competenze e le professionalità del proprio personale.

L'art. 13 del CCNL 2019-2021, rubricato "norme di prima applicazione", prevede " *In applicazione dell'art. 52. comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza*" .

Ai sensi del successivo comma 7, le Amministrazioni definiscono i criteri per l'effettuazione delle procedure straordinarie previo confronto con i soggetti sindacali, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; titolo di studio; competenze professionali.

Le progressioni straordinarie sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. 30 Dicembre 2021, n. 234, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL.

Di seguito la tabella C di corrispondenza allegata al Contratto:

Progressione tra Aree	**Requisiti**
da Area degli Operatori all' Area degli Operatori Esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
da Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla Tabella C allegata al CCNL, mediante passaggio all' area di inquadramento superiore e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, e ss. mm. ii.
2. La disciplina di cui al presente Regolamento si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato al successivo comma 3, a quella ordinariamente prevista ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, con autonoma disciplina.
   L'Amministrazione Comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure.
3. La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente Regolamento, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di re-inquadramento del Personale nelle Aree di cui agli articoli 12 e 13 del CCNL 2019-2021 e si esaurisce nei termini temporali di cui all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31.12.2025.

ART. 2
REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente che siano in servizio presso il Comune di Aragona alla data di avvio della procedura correlata, nonché alla data di sua conclusione.
2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
   - Essere inquadrati nell' area di inquadramento immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali stipulato in data 16.11.2022;
   - Possedere i requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura bandita di cui alla Tabella C allegata al CCNL 16.11.2022;
3. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti al momento di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area di inquadramento, in favore del vincitore della selezione.

ART. 3
AVVISO DI SELEZIONE

2. Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione, l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera straordinarie di cui al presente articolo, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di

presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

3. L'Avviso di selezione deve, in particolare, indicare:
   - area di inquadramento, profilo professionale e trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
   - i requisiti generali per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
   - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001;
   - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
   - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
   - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
   - Ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.
4. L'Avviso di indizione delle procedura viene pubblicato sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "bandi di concorso". I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione dell'avviso. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso si intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo. La pubblicazione dell'Avviso su Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di Concorso, assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
5. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza (candidatura) a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'Avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 30 dalla sua pubblicazione.
6. Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Servizio Personale, con propria Determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

ART. 4
DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ED AMMISSIONE DEI CANDIDATI

1. La domanda di ammissione alla procedura valutativa deve essere presentata entro il termine perentorio stabilito dall'Avviso secondo le modalità dal medesimo previste, la procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. Decorso il termine di presentazione delle domande, il Responsabile del Servizio Personale provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande nell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente Regolamento e dall'Avviso di selezione invitando, ove occorra, i candidati alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta istruttoria. il mancato perfezionamento di quanto richiesto o l'inosservanza del termine stabilito comportano l'automatica esclusione dalla procedura valutativa.
3. Sono comunque irregolarità insanabili e, come tali, comportano l'esclusione dalla selezione:
   - La presentazione della domanda in ritardo rispetto ai termini stabiliti dall'Avviso;
   - L'omissione o l'incompletezza delle dichiarazioni relative alle generalità personali, tali da non consentire alcuna identificazione;

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

- La mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione alla selezione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 1, lett. C - bis del D.Lgs. 07/03/2005, n. 82;
- L'errata indicazione della selezione alla quale si intende partecipare;
- Altre circostanze eventualmente specificate nei singoli bandi;

4. L'ammissione o l'esclusione viene disposta con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
5. L'ammissione sarà comunicata agli interessati mediante pubblicazione del relativo elenco con il solo numero di protocollo della domanda all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto della normativa sulla privacy e trattamento dati. Ai candidati non ammessi è data comunicazione individuale dell'avvenuta esclusione mediante notifica nella sede di lavoro o all'indirizzo PEC eventualmente indicato nella domanda di ammissione, ovvero con altra modalità indicata nell'avviso di selezione, con l'indicazione della motivazione che ha comportato l'esclusione dalla procedura.
6. Gli elenchi dei candidati ammessi e le determinazioni assunte sono trasmessi, unitamente alle domande di partecipazione, alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento.

ART. 5
COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita Commissione, composta da n. 3 membri, di cui n. 1 con funzioni di Presidente.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuto dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
3. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.

ART. 6 PROCEDURA VALUTATIVA

1. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri ed il relativo peso percentuale fissati nelle allegate Tabelle 1, 2 e 3 del presente Regolamento. I criteri utilizzati, nel rispetto della disciplina contrattuale collettiva, sono:
   a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato.
   Si considera ogni mese di servizio se concorre alla formazione di un intero anno;
   b) titolo di studio;
   c) competenze professionali acquisite nei contesti lavorativi.
2. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) titolo di studio	20
b) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a	

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

tempo determinato	20
c) competenze professionali	60

ART. 7
GRADUATORIA DI MERITO

1. Gli esiti del lavoro della Commissione, compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso dalla Commissione al Servizio Personale per essere verificato e approvato con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui all'art.6.
3. In caso di pari merito, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione secondo i seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:
   - maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione;
   - maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
   - maggiore anzianità di servizio con responsabilità di posizione organizzativa.
4. La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale dipendente mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, su Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di Concorso.
5. La graduatoria non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificati nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale.
6. E' consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato o di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
7. Trattandosi di procedura di accesso all'impiego, non sono previste procedure conciliative. In caso di controversia la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.

ART. 8
ASSUNZIONE NELLA CATEGORIA SUPERIORE

1. Una volta individuata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nella categoria superiore, l'Area Personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione nella nuova posizione.

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

ART. 9

DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune, nonché alla disciplina di legge e regolamento nel tempo vigente.
2. L'Amministrazione si riserva, a suo insindacabile giudizio, di non dar corso alla procedura avviata per sopravvenute esigenze di bilancio o disposizioni di legge che prevedano il contenimento della spesa pubblica, intervenute o che interverranno nel tempo successivo all'approvazione della graduatoria. La revoca deve essere comunicata ai partecipanti alla selezione nelle stesse forme previste per la pubblicazione del bando.

ART. 10

ENTRATA IN VIGORE DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

ART. 11

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il vigente CCNL 2019 - 2021 consente l'avvio delle progressioni verticali in deroga fino al 31.12.2025. La vigenza del presente regolamento viene prorogata fino al 31.12.2026, nel caso in cui il suddetto termine venga prorogato dal nuovo CCNL 2022/2024, in attesa di sottoscrizione definitiva, fino al 31.12.2026.

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

TABELLA – 1

DA AREA DEGLI OPERATORI AD AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

TITOLO DI STUDIO **20%-massimo 20 punti**	
Assolvimento dell'obbligo scolastico	0 punti
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10 punti
Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, assorbente l'eventuale titolo inferiore posseduto *ad es. laurea triennale o magistrale*	20 punti
ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA INFERIORE **20%-massimo 20 punti**	
Esperienza minima richiesta come requisito per la partecipazione *(5 anni di esperienza nell'area degli Operatori Esperti se in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado oppure* *8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti in caso di assolvimento dell'obbligo scolastico)*	0 punti
Ogni anno di ulteriore esperienza rispetto alle casistiche sopra riportate	5 punti *fino a un massimo di 4 anni*
COMPETENZE PROFESSIONALI **60%-massimo 60 punti**	
Svolgimento documentato di compiti a supporto di uffici tecnici/amministrativi o manutentivi con autonomia operativa (qualificazioni)	5 punti per ogni attestato di qualifica di operatore professionale conseguito fino ad un max di 10 punti
Competenze certificate (ad es. informatiche o liguistiche)	5 punti per ogni attestato di qualifica di operatore professionale conseguito fino ad un max di 10 punti
Competenze acquisite nel contesto lavorativo (mansioni superiori)	15 punti
Competenze acquisite nel contesto lavorativo con ruoli di coordinamento squadre di lavoro *(attribuzione di responsabilità risultante da atto formale per assegnazione di compiti di coordinamento)*	10 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 90-100	15 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 62-89,99	10 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio pari o inferiore a 61,99	0 punti

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

TABELLA – 2

DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI AD AREA DEGLI ISTRUTTORI

TITOLO DI STUDIO **20%-massimo 20 punti**	
Assolvimento dell'obbligo scolastico	0 punti
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10 punti
Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, assorbente l'eventuale titolo inferiore posseduto *ad es. laurea triennale o magistrale*	20 punti
ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA INFERIORE **20%-massimo 20 punti**	
Esperienza minima richiesta come requisito per la partecipazione (*5 anni di esperienza nell'area degli Operatori Esperti se in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado oppure* *8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti in caso di assolvimento dell'obbligo scolastico)*	0 punti
Ogni anno di ulteriore esperienza rispetto alle casistiche sopra riportate	5 punti *fino a un massimo di 4 anni*
COMPETENZE PROFESSIONALI **60%-massimo 60 punti**	
Mansioni Superiori	25 punti
Specifiche Responsabilità	10 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 90-100	15 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 62-89,99	10 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio pari o inferiore a 61,99	0 punti

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento

TABELLA – 3

DA AREA DEGLI ISTRUTTORI A AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

TITOLO DI STUDIO **20%-massimo 20 punti**	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10 punti
Laurea triennale	15 punti
Laurea Magistrale o Vecchio Ordinamento	20 punti
ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA INFERIORE **20%-massimo 20 punti**	
Esperienza minima richiesta come requisito per la partecipazione (5 anni di esperienza maturata nell'Area Istruttori se in possesso di laurea (triennale o magistrale); *oppure* (10 anni di esperienza maturata nell'Area Istruttori se in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado)	0 punti
Ogni anno di ulteriore esperienza rispetto alle casistiche sopra riportate	4 punti per ogni anno *fino a un massimo di 5 anni*
COMPETENZE PROFESSIONALI **60%-massimo 60 punti**	
Responsabilità di Posizione organizzativa *(attribuzione di responsabilità risultante da atto formale per assegnazione di compiti di gestione e coordinamento ai sensi del vigente Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e criteri per la relativa pesatura)*	5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 8 mesi e per ogni incarico di responsabilità di P.O.
Ulteriori Incarichi di specifiche responsabilità affidati da organi di governo - *(attribuzione di specifiche responsabilità, con delega di compiti diretta sui risultati delle attività, risultante da atto formale per assegnazione di specifici compiti e funzioni connesse ad un insieme omogeneo e complesso di procedimenti)*	3 punti per incarico e per ogni anno fino ad un massimo di 30 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 70-90	10 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio 62-69,99	5 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio precedente l'anno di applicazione dell'istituto, nella fascia di punteggio pari o inferiore a 61,99	0 punti

Prot.n.

COMUNE DI ARAGONA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 13.03.26 al 28.03.26 senza che fino ad oggi siano pervenute denunce o opposizioni.

Reg. 382/26

Aragona lì 01.04.2026

COMUNE DI ARAGONA
Libero Consorzio

COMUNE DI ARAGONA
Protocollo Interno N. 8919/2026 del 01-04-2026
Allegato 1 - Copia Documento