



COMUNE DI GIARDINI NAXOS

Città Metropolitana di Messina

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL COMUNE DI GIARDINI-NAXOS

Approvato con Delibera di G. C. N° 46 del 03-09-2026

INDICE

Art.1 - Finalità e ambito di applicazione

Art.2 - Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

Art.3 - Elementi di valutazione

Art.4 - Parametri di valutazione e Punteggi

Art.5 - Valutazione della performance individuale

Art.6 - Valutazione Titoli professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria

Art.7 - Valutazione Titoli di studio ulteriori al titolo richiesto per l'accesso alla procedura

Art.8 - Valutazione incarichi rivestiti

Art.9 - Provvedimenti disciplinari

Art.10 - Presentazione della domanda

Art.11 - Graduatoria e stipula contratto

Art. 12 - Norme transitorie e finali

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Giardini Naxos, delle progressioni tra aree di cui all'art. 52, comma1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 3 giugno 2021, n° 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e come recepito dall'art. 15 del CCNL funzioni locali 2019-2021 del 16/11/2022, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra aree e negli Enti Locali, fra qualifiche appartenenti alla medesima famiglia professionale, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni Locali e appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella relativa al posto oggetto di selezione in possesso di profilo professionale rientrante nella medesima "famiglia professionale" del nuovo profilo da ricoprire.
4. Il Comune ha la facoltà di definire il ricorso alla progressione tra AREE correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale adottati annualmente ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative.
In particolare:
 - a) La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non possono superare la percentuale 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali dell'Ente. La percentuale è rapportata al numero complessivo dei posti che l'Ente intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione.
 - b) I percorsi formativi definiti dal Comune per accrescere le professionalità dei propri dipendenti tengono conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni tra le aree.

Art. 2

Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

1. La progressione tra le aree ha luogo attraverso procedure selettive comparative, interamente riservate al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, secondo la disciplina stabilita dalla legge e dal presente regolamento.
2. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio all'area superiore, i dipendenti in servizio di ruolo che siano in possesso dei medesimi requisiti e titoli di studio richiesti, per l'accesso dall'esterno, al profilo professionale oggetto di selezione indicato nel relativo avviso e

appartengano alla medesima "famiglia professionale" del profilo da ricoprire (amministrativa, tecnica, contabile, vigilanza, etc). I titoli di studio per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- a) per il passaggio dall'area degli operatori (ex cat.A) all'area degli operatori esperti (ex cat. "B" :diploma di istruzione secondaria di primo grado (scuola dell'obbligo) ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, ove richieste;
- b) per il passaggio dall'area degli operatori esperti (ex cat. B) all'area degli istruttori (ex categoria "C") : diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale;
- c) per il passaggio dall'area degli istruttori (ex cat.C) all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria "D",) laurea vecchio ordinamento o laurea specialistica o laurea magistrale o laurea a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale se richiesta.

3. Per la progressione ai profili di Funzionario Avvocato è obbligatoria l'abilitazione e per alcuni profili può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e la relativa abilitazione professionale.

4. Tutti i requisiti generali e particolari prescritti per l'ammissione alla selezione. a pena di esclusione dalla procedura selettiva, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'Avviso di selezione per la presentazione delle domande di partecipazione

5. In applicazione dell'art. 13, commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021, e dell'art. 12, c. 1, CCNL 23.2.2026 in fase di prima applicazione del contratto medesimo (e cioè dal 01/04/2023 al 31/12/2026), possono partecipare alle progressioni verticali tra aree, anche i dipendenti in servizio che siano sprovvisti del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria e al profilo oggetto di selezione, purché in possesso dei requisiti di servizio (a tempo indeterminato) indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL medesimo.

Tabella C

Tabella di corrispondenza

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;
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.

Art.3
Elementi di valutazione

1. Ai sensi dell'art. 52, comma I bis, del Dlgs. n. 165/01, costituiscono elementi di valutazione ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore:
 - a) la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
 - b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c) il possesso di titoli o competenze professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria superiore;
 - d) il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria superiore;
 - e) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti;

Art. 4
Parametri di valutazione e Punteggi

1. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 50 esimi. I relativi parametri di valutazione sono i seguenti:
 - a) La valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio antecedenti all'anno di pubblicazione dell'avviso di selezione o, comunque, nelle 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: Nelle more della nomina del Nucleo di valutazione o OIV da parte dell'Ente o in caso di non avvenuta valutazione da parte dello stesso, la valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale. Punteggio massimo attribuibile, punti 18;
 - b) Il possesso di titoli o competenze professionali ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione: punteggio massimo attribuibile, punti 6;
 - c) titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione: punteggio massimo attribuibile, punti 6;
 - d) incarichi rivestiti: punteggio massimo attribuibile, punti 20.

Art. 5
Valutazione della performance individuale

1. La valutazione positiva conseguita dal dipendente, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Giardini Naxos, negli ultimi tre anni di servizio, concorre alla determinazione del punteggio di merito, con l'attribuzione di un massimo di 18 punti, secondo il seguente sistema:

- a) viene effettuato il calcolo della media aritmetica semplice dei punteggi attribuiti al Candidato nelle schede di valutazione del triennio che precederanno di pubblicazione dell'Avviso;
- b) in presenza di più valutazioni infra-annuali viene calcolata prima, la media del punteggio su base annua e poi la media su base triennale;
- c) nel caso di assenza della valutazione della performance del dipendente in uno degli anni del triennio precedente all'anno di pubblicazione dell'avviso, si tiene conto delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, conseguite dal dipendente;
- d) per i dipendenti che prestano o abbiano prestato nel triennio considerato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni in posizione di comando o distacco, viene attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente/Amministrazione utilizzatore.
- e) I punteggi da attribuire alla predetta valutazione seguono il metodo di seguito indicato:

Valutazione performance, un punteggio diverso va rapportato a 100/100	Punteggio
Inferiore a 70	4
Fra 71 e 80	12
Fra 81 e 90	16
Fra 91 e 95	18
Da 96 a 100	20

Art.6

Valutazione Titoli professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria

1. Il punteggio massimo attribuibile ai Titoli o competenze professionali, ulteriori rispetto a quelli eventualmente previsti per l'accesso alla procedura selettiva, è di un massimo di 6 punti. I titoli valutati sono i seguenti:
 - a) Abilitazioni professionali che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali: 2 punti per ogni abilitazione attinente al profilo da ricoprire.
 - b) Ulteriori Abilitazioni professionali attinenti al profilo professionale e alla categoria superiore da ricoprire: 1 punto per ciascuna abilitazione.
 - c) Iscrizioni ad albi professionali attinenti al profilo professionale: 1 punto per ogni iscrizione.
 - d) Competenze certificate previo superamento di esame, acquisite attraverso percorsi formativi o contesti lavorativi (competenze informatiche, linguistiche etc): 1 punto per ogni certificazione

Art.7

Valutazione Titoli di studio ulteriori al titolo richiesto per l'accesso alla procedura

1. Ai Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla procedura selettiva è attribuito un punteggio massimo di 6 punti.
2. Non sono valutabili i titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire.
3. Sono valutabili i seguenti titoli con i relativi punteggi:
 - a) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado: punti 1 per ciascun diploma;
 - b) Laurea triennale: punti 1,5 per ciascuna laurea triennale non cumulabili con i titoli di cui alla lett. c);
 - c) Laurea Vecchio Ordinamento, Laurea Magistrale, Laurea Specialistica, Laurea a ciclo unico nuovo ordinamento: punti 2,5 per ciascuna laurea non cumulabili con i titoli di cui alla la lett. b);
 - d) Master Universitario di I livello: punti 1 per ciascun titolo conseguito;
 - e) Master Universitario di II livello, Dottorato di ricerca, Diploma di specializzazione e Corsi di perfezionamento conseguiti in corsi universitari post laurea per il cui accesso è richiesta la laurea vecchio ordinamento o laurea magistrale o laurea specialistica o laurea a ciclo unico nuovo ordinamento: punti 1,5 per ciascun titolo conseguito.

Art.8

Valutazione incarichi rivestiti

1. Agli incarichi rivestiti, formalmente documentati e/o autocertificati ai sensi di legge, idonei ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale acquisito, l'attitudine all'esercizio delle funzioni connesse al posto da ricoprire e l'esperienza maturata nell'area di provenienza, viene attribuito un punteggio massimo di 20 punti, come specificato al comma 2:
2. Sono valutabili gli incarichi comportanti una responsabilità procedimentale, specifiche responsabilità, elevato grado di autonomia operativa e iniziativa personale (referenti

trasparenza, anticorruzione etc) o affidati per il conseguimento di obiettivi e/o risultati, conferiti con provvedimento formale, aventi durata non inferiore a mesi sei e attinenti al profilo professionale ed alla categoria per la quale si concorre: punti 1 per ciascun incarico fino ad un massimo di 5 punti.

Incarichi conferiti con provvedimento formale di P. O. e E. Q, aventi durata non inferiore a mesi sei e attinenti al profilo professionale ed alla categoria per la quale si concorre: punti 5 per ogni anno per ciascun incarico fino ad un massimo di 15 punti.

Art. 9

Provvedimenti disciplinari

1. L'eventuale sussistenza di provvedimenti disciplinari notificati al dipendente nel biennio, antecedente all'indizione della Progressione tra le aree, comportano l'esclusione dello stesso dalla procedura selettiva

Art. 10

Presentazione della domanda

1. Le domande per la partecipazione alla progressione tra le aree, a seguito della pubblicazione di apposito avviso sull'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente per una durata non inferiore a 15 giorni, sono esaminate dal responsabile dell'area delle Risorse Umane che ne verifica l'ammissibilità in relazione alle previsioni contenute nell'Avviso di selezione, effettuando, ove se ne ravvisi l'opportunità controlli anche a campione sulle dichiarazioni rese dai partecipanti.
2. L'Amministrazione può disporre in ogni momento l'esclusione di un candidato dalla procedura di progressione verticale con provvedimento motivato, qualora verifichi l'assenza di uno dei requisiti prescritti nell'Avviso di selezione.
3. Costituiscono, inoltre, motivo di esclusione d'ufficio:
 - la presentazione della domanda oltre il termine;
 - la mancata sottoscrizione della domanda con firma autografa;
 - la mancata allegazione della fotocopia integrale di un documento di riconoscimento in corso di validità.
4. Qualora una delle dichiarazioni previste nella domanda di partecipazione rese ai sensi del D.P.R. 11. 445/2000, risulti non veritiera, sarà disposta la decadenza da ogni diritto conseguente alla partecipazione alla selezione, ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro eventualmente già costituito. fatte salve le eventuali ed ulteriori segnalazioni da inoltrare agli organi e alle autorità competenti.

5. Il Responsabile dell'area delle Risorse Umane, con proprio provvedimento, sulla base delle risultanze dell'istruttoria formale, determinerà l'ammissione o l'esclusione degli aspiranti alla selezione pubblica.

Art. 11

Graduatoria e stipula contratto

1. La graduatoria provvisoria della progressione tra le aree, formulata dal Responsabile dell'area delle risorse Umane all'esito della procedura valutativa, è approvata con propria determinazione e successivamente pubblicata all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Trascorsi cinque giorni dalla pubblicazione del suddetto atto e valutate le eventuali segnalazioni e osservazioni frattanto pervenute, la graduatoria viene approvata definitivamente dallo stesso responsabile, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio conseguito, è data precedenza al candidato con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, al più giovane di età anagrafica.
3. Il Responsabile delle Risorse Umane sottoscrive con i vincitori un nuovo contratto individuale di lavoro in conformità alle norme previste dal vigente CCNL.
4. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo Risorse decentrate.
5. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva, a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 12

Norme transitorie e finali

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge o contrattuali con esso incompatibili ne modificano automaticamente il contenuto.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, alle norme legislative, regolamentari e contrattuali nazionali vigenti, nonché allo Statuto e ai Regolamenti del Comune di Giardini Naxos.