



# COMUNE DI FORMIA

Provincia di Latina

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE

(Articolo 13, commi 6-7-8, CCNL 16 novembre 2022  
e Articolo 12 CCNL 23 febbraio 2026)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 07.05.2026

## Sommario

Art. 1 Oggetto e finalità.....	3
Art. 2 Requisiti di partecipazione.....	3
Art. 3 Procedura di valutazione.....	3
Art. 4 Commissione di valutazione.....	5
Art. 5 Avviso della procedura valutativa.....	5
Art. 6 Graduatoria della selezione.....	5
Art. 7 Norme finali.....	5
Allegato “A” Requisiti professionali e titoli di studio.....	6

## Art. 1

### Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022 e dall'articolo 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 febbraio 2026, disciplina le procedure valutative per la progressione tra le Aree riservate al personale a tempo indeterminato in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, c.d. "in deroga".
2. I posti da destinare alle procedure valutative in oggetto sono individuate dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione relativa al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.
3. Le disposizioni contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo articolo 5.
4. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2026 o successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

## Art. 2

### Requisiti di partecipazione

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra le aree oggetto del presente regolamento sono i seguenti:
  - a. essere dipendente dell'ente a tempo indeterminato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera;
  - b. aver ricevuto una valutazione della performance non inferiore a 60 punti su 100 in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
  - c. possedere i titoli di studio e l'esperienza professionale indicati nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (allegato "A" al presente regolamento). Nella stessa tabella dopo le parole "*diploma di scuola secondaria di secondo grado*" sono aggiunte le parole "*o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento*". Nell'ambito dell'esperienza professionale si considera anche quella maturata a tempo determinato. L'esperienza a tempo parziale viene considerata in misura proporzionale alla misura percentuale prevista;
  - d. non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni precedenti superiori al rimprovero scritto.
2. I requisiti previsti nel comma 1 devono sussistere sia alla data di scadenza dell'avviso che al momento dell'inquadramento nell'area superiore.

## Art. 3

### Procedura di valutazione

1. La procedura selettiva intende valutare per ciascun candidato:
  - a) l'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - b) il titolo di studio posseduto;
  - c) le competenze professionali acquisite.
2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui al comma 1 è pari a 100.
3. I punteggi relativi alle tipologie indicate nel comma 1 sono assegnati sulla base di quanto di seguito indicato:

#### **A – Esperienza maturata nell'area di provenienza (Massimo 25 punti):**

##### ***Per i primi 5 anni di servizio valutati:***

- 0,8 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale correlato a quello da coprire;
- 0,4 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale non correlato a quello da coprire.

##### ***Per i periodi di servizio, ulteriori ai 5 anni, prestati alle dipendenze del Comune di Formia:***

- 1,3 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale correlato a quello da coprire;
- 0,65 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale non correlato a quello da coprire.

##### ***Per i periodi di servizio, ulteriori ai 5 anni, prestati alle dipendenze di altre amministrazioni:***

- 0,8 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale

correlato a quello da coprire;

- 0,4 punti per ogni anno di servizio o frazione superiore a sei mesi in profilo di contenuto professionale non correlato a quello da coprire.

#### **PER L'ACCESSO ALL'AREA DEI FUNZIONARI**

##### **B – Titolo di Studio (Massimo 25 punti):**

- diploma di maturità : punti 5
  - laurea triennale o diploma universitario : punti 9
  - laurea magistrale o titolo equivalente : punti 6
  - laurea del vecchio ordinamento o titolo equivalente : punti 15
  - dottorato di ricerca, master di primo livello : punti 2 - diploma di specializzazione universitario, master di secondo livello : punti 1 (complessivamente per massimo 5 punti)
- (Il punteggio complessivo è determinato dalla somma dei singoli punteggi sopra indicati. I titoli vengono valutati solo se attinenti alle funzioni del posto a selezione).

#### **PER L'ACCESSO ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI**

##### **B – Titolo di Studio (Massimo 25 punti):**

- licenzia media : punti 4
  - attestato di qualifica professionale : punti 4
  - diploma di scuola secondaria di secondo grado successivo alla qualifica professionale : punti 3
  - diploma di scuola secondaria di secondo grado : punti 7
  - laurea triennale o diploma universitario : punti 7
  - laurea magistrale o titolo equivalente : punti 5
  - laurea del vecchio ordinamento o titolo equivalente : punti 12
  - dottorato di ricerca, master di primo livello : punti 1 - diploma di specializzazione universitario, master di secondo livello : punti 0,5 (complessivamente per massimo 2 punti)
- (Il punteggio complessivo è determinato dalla somma dei singoli punteggi sopra indicati. I titoli universitari e l'attestato di qualifica sono valutati solo se attinenti alle funzioni del posto a selezione).

##### **C – Competenze professionali (Massimo 50 punti):**

###### **C1 – Formazione. Corsi o seminari (Massimo 5 punti):**

- pari o superiore alle 60 ore, con prova finale: punti 1
  - inferiore alle 60 ore, superiore a una giornata, con prova finale: punti 0,70
  - pari o superiore alle 60 ore, senza prova finale: punti 0,50
  - inferiore alle 60 ore, superiore ad una giornata, senza prova finale: punti 0,30
  - pari ad una giornata (almeno 3 ore): punti 0,10
- (Vengono valutate solo le attività formative attinenti alle funzioni del posto a selezione).

###### **C2 – Competenze acquisite (Massimo 5 punti):**

- Conoscenze informatiche: Competenze riconosciute con certificazione (ECDL/ICDL, Pекit expert, EIPASS) : 1 punto per modulo (massimo punti 3)
- Competenze Linguistiche: Corsi di lingua straniera riconosciuti dal Ministero dell'Istruzione o dell'Università e Ricerca : 1 punto per corso (massimo punti 3)
- Abilitazioni all'esercizio della professione / iscrizione albo : punti 1 per abilitazione/iscrizione
- Mansioni superiori : 1 punto per ogni periodo fino a 6 mesi (con durata minima di 3 mesi). Per ogni incarico (per proroghe, rinnovi, etc.) 1 punto per ogni ulteriore periodo fino a 6 mesi (con durata minima di 3 mesi) e comunque per massimo 12 mesi (solo se formalmente attribuite e retribuite a seguito del procedimento previsto dal CCNL pro tempore vigente) (massimo 4 punti)
- Membro commissioni di gara o concorso pubblico : 1 punto per ciascun incarico (massimo 3 punti);
- Incarichi di RUP ex art. 15 del d.lgs 36/2023 : 1 punto per ciascun procedimento (massimo 5 punti)
- Incarichi di specifiche responsabilità o indennità di funzione : 1 punto per ciascun incarico svolto, formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi (solo se formalmente attribuite e retribuite a seguito del procedimento previsto dal CCNL e dal contratto integrativo pro tempore vigenti) (massimo 3 punti);

###### **C3 – Valutazione individuale. Media individuale degli ultimi 3 anni (Massimo 20 punti):**

La valutazione media determina l'attribuzione di un punteggio parametrato alla valutazione conseguita secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio assegnato al dipendente} = \frac{\text{media performance triennio} \times 20 (\text{punteggio massimo})}{100}$$

#### **C4 – Colloquio valutativo (Massimo 20 punti):**

Colloquio valutativo condotto anche su casi pratici e/o situazioni di lavoro, finalizzato all'accertamento delle competenze professionali richieste per il posto a selezione. Gli argomenti del colloquio e le modalità di svolgimento dello stesso vengono disciplinate nell'avviso di selezione in relazione al profilo da ricoprire.

4. I punteggi non dettagliatamente previsti nel presente articolo sono ulteriormente graduati nei singoli avvisi di selezione in riferimento ai diversi profili messi a selezione.

#### **Art. 4**

##### **Commissione di valutazione**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una commissione formata dal Segretario Generale e da altri due componenti, nominati dal dirigente del settore Risorse umane, in conformità alla disciplina sul reclutamento del personale vigente nell'ente.
2. I componenti sono individuati tra i dipendenti dell'ente, esperti sulle materie oggetto della selezione, con inquadramento nell'area superiore a quella del posto da coprire. Nelle selezioni per l'accesso all'area dei Funzionari i componenti sono individuati tra i Dirigenti.

#### **Art. 5**

##### **Avviso della procedura valutativa**

1. Le disposizioni di dettaglio relative alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati saranno contenute nell'apposito avviso approvato con determinazione del dirigente delle Risorse umane.
2. L'Avviso verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza tramite comunicazione ai dirigenti. Il termine per la presentazione delle domande indicato nell'avviso è stabilito al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
3. Il settore Risorse umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura viene svolta anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

#### **Art. 6**

##### **Graduatoria della selezione**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei criteri di cui al precedente articolo 3.
2. In caso di parità di punteggio, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
  - Maggiore punteggio riferito al criterio C4
  - Maggiore punteggio riferito al criterio A
  - Maggiore punteggio riferito al criterio C3
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria.
4. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le aree sono approvate con determinazione del Dirigente del settore Risorse umane e utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

#### **Art. 7**

##### **Norme finali**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.
2. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di adozione della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

**Allegato “A”**  
**Requisiti professionali e titoli di studio**

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Nella tabella, ai sensi dell'articolo 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 febbraio 2026, dopo le parole “*diploma di scuola secondaria di secondo grado*” sono aggiunte le parole “*o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento*”