



# COMUNE DI FORMIA

Provincia di Latina

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

(Articolo 13 CCNL 23 febbraio 2026)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 07.05.2026

## Sommario

Articolo 1 Oggetto e finalità.....	3
Articolo 2 Requisiti di partecipazione.....	3
Articolo 3 Procedura di valutazione.....	3
Articolo 4 Commissione di valutazione.....	5
Articolo 5 Avviso della procedura valutativa.....	5
Articolo 6 Graduatoria della selezione.....	5
Articolo 7 Norme finali.....	5

## **Articolo 1**

### **Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Formia delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. e di cui all'articolo 13 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 febbraio 2026, c.d. "ordinarie".
2. Le progressioni fra aree 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 o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Il Comune definisce il ricorso alla progressione tra aree in correlazione agli strumenti di programmazione, annuale e pluriennale, con particolare riferimento al PIAO. In particolare:
  - la pianificazione triennale del fabbisogno del personale può contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. La riserva pari ad almeno il 50% delle posizioni disponibili è riferita a ciascuna area in rapporto al complesso dei posti di cui viene prevista l'assunzione mediante accesso dall'esterno;
  - i percorsi formativi definiti dall'Ente per valorizzare le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e di sviluppo di carriera da attivarsi mediante le progressioni verticali tra le aree.

## **Articolo 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:
  - essere dipendente dell'ente a tempo indeterminato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera;
  - anzianità minima di 36 mesi nell'area immediatamente inferiore;
  - 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;
  - possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.
  - non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni precedenti.
2. I requisiti previsti nel comma 1 devono sussistere sia alla data di scadenza dell'avviso che al momento dell'inquadramento nell'area superiore.

## **Articolo 3**

### **Procedura di valutazione**

1. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
  - a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio (35 punti);
  - b) possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno (50 punti);
  - c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti (15 punti).
2. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in centesimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:
  - a) **Valutazione.** Media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di area immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. La valutazione media determina l'attribuzione di un punteggio **massimo di 35 punti** parametrato alla valutazione conseguita secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio assegnato al dipendente} = \frac{\text{media performance triennio} \times 35 (\text{punteggio massimo})}{100}$$

b) il possesso di **titoli, competenze professionali e titoli di studio** ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, solo se attinenti al profilo oggetto di selezione (**massimo 50 punti**) secondo i seguenti criteri:

b.1) attività di **formazione**, solo se attinenti alle funzioni del posto a selezione, attestata attraverso certificazione finale, svolta nell'ultimo triennio, con attribuzione dei seguenti punteggi (**massimo 10 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 a una giornata, senza prova finale: punti 0,30
- pari ad una giornata (durata di almeno 3 ore): punti 0,10

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

b.2) **titoli di studio**. Sono valutati solo i titoli ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto messo a selezione e solo se attinenti allo stesso (**massimo 10 punti**).

- ulteriori lauree triennali : punti 3
  - ulteriori lauree magistrali : punti 2
  - laurea del vecchio ordinamento o titolo equivalente : punti 5
  - dottorati di ricerca, master universitari di primo livello : punti 3
  - diplomi di specializzazione universitari, master universitari di secondo livello : punti 1,5
  - ulteriore abilitazione esercizio professione o iscrizione albo: punti 2 per abilitazione/iscrizione
- (Il punteggio complessivo è determinato dalla somma dei singoli punteggi sopra indicati)

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

b.2) **titoli di studio**. Sono valutati solo i titoli ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto messo a selezione e solo se attinenti allo stesso (**massimo 10 punti**).

- laurea triennale : punti 3
- laurea magistrale o equivalente : punti 2
- laurea del vecchio ordinamento o titolo equivalente : punti 5
- dottorati di ricerca, master universitari di primo livello : punti 1,5
- diplomi di specializzazione universitari, master universitari di secondo livello : punti 1
- abilitazioni esercizio professione / iscrizioni albo: punti 1 per abilitazione/iscrizione
- ulteriori lauree triennali : punti 1,5
- ulteriori lauree magistrali : punti 1
- ulteriori lauree del vecchio ordinamento o titoli equivalenti : punti 2,5

(Il punteggio complessivo è determinato dalla somma dei singoli punteggi sopra indicati)

b.3) **colloquio valutativo** condotto anche su casi pratici e/o situazioni di lavoro finalizzato all'accertamento delle competenze professionali richieste. Gli argomenti del colloquio e le modalità di svolgimento dello stesso vengono disciplinati nell'avviso di selezione in relazione al profilo da ricoprire (**massimo punti 30**).

c) **incarichi** formalmente attribuiti e documentati, attinenti al profilo professionale oggetto di selezione, secondo i seguenti criteri (**massimo 15 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);
- 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);
- Ulteriori incarichi, solo attribuiti formalmente : 1 punto per ogni anno di incarico o frazione superiore a sei mesi (massimo 3 punti).

**Articolo 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.

**Articolo 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 del settore 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.

**Articolo 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 B3
  - maggiore punteggio riferito al criterio A
  - maggiore punteggio riferito al criterio C
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.

**Articolo 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.