



**APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE  
CATEGORIE DELLA PROVINCIA DI NOVARA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 -  
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con decreto del Presidente n. 158 del 20/10/2023

Il giorno 10 novembre 2023, presso la sede della Provincia di Novara, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte datoriale**, nelle persone di:

Dott.ssa Giovanna Goffredo, Dirigente del Settore Risorse *f.to in originale*

Ing. Davide Rabuffetti, Dirigente del Settore Ambiente *f.to in originale*

Ing. Alberto Ravarelli, Dirigente del Settore Tecnico *f.to in originale*

**Delegazione di parte sindacale:**

**Organizzazioni sindacali territoriali:**

CGIL FP, nella persona di Francesco Orlandi *f.to in originale*

CISL FP, nella persona di Mauro Gavinelli *f.to in originale*

UIL FPL, nella persona di Stefano De Grandis *f.to in originale*

CSA, nella persona di Gabriele Tonolli *f.to in originale*

**RSU**, nelle persone di:

Graziano Federico *f.to in originale*

Maurizio Grassi *f.to in originale*

Livio Lazzarini *f.to in originale*

Franco Pace *f.to in originale*

Alessia Poluzzi *f.to in originale*

sottoscrivono l'allegata appendice al contratto collettivo decentrato integrativo del personale delle categorie della Provincia di Novara, concordando di definire la destinazione delle risorse decentrate 2023, secondo quanto risulta dal prospetto allegato sub A).



Con particolare riferimento a taluni istituti contrattuali viene altresì concordato quanto segue:

#### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 42 CCDI)

In linea di continuità con le pregresse annualità, anche per il 2023 e per gli esercizi successivi, salva diversa determinazione in sede negoziale, le parti pattuiscono di compensare le specifiche responsabilità derivanti dall'utilizzo dello SPID, da parte dei singoli dipendenti, per l'espletamento delle mansioni proprie dell'area e del profilo professionale di appartenenza, includendo tale parametro tra i criteri di riconoscimento e quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 42 del vigente CCDI e prevedendo all'uopo un apposito incremento dei differenti compensi attribuibili, pari ad € 50,00.

#### INDENNITA' PER REPERIBILITA' (ART. 19 CCDI)

Sempre in linea di continuità con le precedenti annualità, le parti convengono quanto segue:

- importo per il servizio di pronta reperibilità pari ad € 13,00;
- numero di volte al mese in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità pari a 9.

dando atto che tali condizioni devono intendersi specificamente riferite alla sola annualità corrente e che, pertanto, dovranno essere rinegoziate nelle successive.

#### INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 38 CCDI)

Con riferimento all'indennità giornaliera riconosciuta al personale della Polizia Provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, le parti concordano di incrementare l'importo previsto dal vigente CCDI, pari ad € 2,50, fissandolo in € 4,00, dando atto che tale importo deve intendersi specificamente riferito alla sola annualità corrente e che, pertanto, dovrà essere rinegoziato nelle successive.

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 12 CCDI)

Viene altresì concordato di effettuare una tornata di progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza 01/12/2023, da attribuire con i criteri specificati nel documento allegato sub B), come segue:

- n. 6 in favore del personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti
- n. 7 in favore del personale appartenente all'Area degli Istruttori
- n. 4 in favore del personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

destinando le eventuali risorse non spese in prima battuta allo scorrimento delle graduatorie dei dipendenti delle predette aree mediante l'attribuzione di un'ulteriore progressione per ciascuna area, secondo la capienza.

#### PROGRESSIONI TRA LE AREE (ART. 12 BIS CCDI)

Con riferimento alle progressioni tra le aree di cui al PIAO 2023-2025, approvato con decreto del Presidente n. 76/2023, nonché con riferimento a quelle eventualmente attribuibili nelle prossime annualità, le parti concordano sull'utilizzo dei criteri specificati nella disciplina regolamentare allegata sub C), stabilendo, in sede di prima applicazione di tale disciplina regolamentare, di prescindere, per le progressioni cd. ordinarie, dal possesso del criterio di cui al punto 4 del paragrafo "Requisiti per l'ammissione" ("essere inquadrati presso la Provincia di Novara nel profilo professionale che costituisce titolo per l'accesso al posto da coprire mediante progressione tra le aree da almeno 36 mesi") nella parte relativa ai 36 mesi e, conseguentemente, di modificare, sempre limitatamente alla prima applicazione della disciplina regolamentare, il successivo punto 7 come segue: "aver conseguito una valutazione positiva della performance negli ultimi tre anni di servizio".

## ALLEGATO A

## UTILIZZO FONDO 2023

DESCRIZIONE	IMPORTO
<b><i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i></b>	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA A CARICO DEL FONDO	55.000
DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA	265.000
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1.100
<b><i>Totale destinazioni fisse e vincolate (a)</i></b>	<b>321.100</b>
<b><i>Differenza tra risorse fisse e destinazioni fisse e vincolate (deve necessariamente finanziare i differenziali stipendiali attribuiti nell'anno) (b)</i></b>	<b>389.041</b>
<b><i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2 CCNL 2019-2021</i></b>	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - lett. a)	242.310
PERFORMANCE INDIVIDUALE - lett. b)	103.847
<b><i>Totale performance</i></b>	<b>346.157</b>
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (DISAGIO, MANEGGIO VALORI) - lett. c); art. 70-bis CCNL 2016-2018	10.000
INDENNITÀ DI REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA - lett. d)	30.000
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - lett. e); art. 84 CCNL 2019-2021	65.000
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - lett. f); art. 100 CCNL 2019-2021	5.000
<b><i>Totale indennità</i></b>	<b>110.000</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - lett. g)	18.633
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - lett. g)	100.000
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUITI NELL'ANNO - lett. j)	25.000
<b><i>Totale altre voci</i></b>	<b>143.633</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>920.890</b>

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE  
ANNO 2023**

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area i candidati in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendenti della Provincia di Novara con contratto di lavoro a tempo indeterminato
2. essere in servizio attivo presso l'Ente alla data di indizione della procedura selettiva
3. non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi quattro anni di servizio presso la Provincia di Novara
4. non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di indizione della procedura selettiva;

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle valutazioni della performance conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio rapportate al sistema di valutazione in uso presso la Provincia di Novara. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, occorre fare riferimento alla media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 50 punti, come di seguito specificato:

valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 1/1000 a 499/1000:	punti 5
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 500/1000 a 625/1000:	punti 15
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 626/1000 a 875/1000:	punti 25
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 876/1000 a 900/1000:	punti 30
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 901/1000 a 925/1000:	punti 35
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 926/1000 a 950/1000:	punti 40
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 951/1000 a 975/1000:	punti 45
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 976/1000 a 1000/1000:	punti 50

2) esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 punti, tenendo conto dei seguenti elementi:

1. Servizio effettivo prestato presso la Provincia di Novara: max 10 punti (1 punto per ogni anno)
2. Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro: max 10 punti
3. Conoscenza di tecniche e procedure di lavoro necessarie allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza: max punti 10
4. Capacità di individuare soluzioni innovative rispetto all'attività svolta: max punti 10

3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi promossi dall'Ente. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, occorre fare riferimento ai percorsi formativi seguiti dai dipendenti interessati nell'ultimo triennio. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti, come di seguito specificato:

per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché debitamente certificato:  
2 punti

L'attribuzione dei punteggi sarà effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti, previa istruttoria delle domande di partecipazione a cura dell'Ufficio Personale.

Le progressioni orizzontali verranno conferite in ordine decrescente di valutazione; a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'area, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

# REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

## OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree (già progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (progressioni cd. ordinarie) e dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del medesimo CCNL 16/11/2022 (progressioni cd. straordinarie).

## A) PROGRESSIONI CD. ORDINARIE

### REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Possono partecipare alla **procedura comparativa** i candidati in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendenti della Provincia di Novara con contratto di lavoro a tempo indeterminato
2. essere in servizio attivo presso l'Ente alla data di indizione della procedura selettiva
3. essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera
4. essere inquadrati presso la Provincia di Novara nel profilo professionale che costituisce titolo per l'accesso al posto da coprire mediante progressione tra le aree da almeno 36 mesi
5. essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno
6. non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di indizione della procedura selettiva
7. aver conseguito una valutazione positiva della performance negli ultimi tre anni di servizio presso la Provincia di Novara

Tutti i sopra elencati requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva e mantenuti fino all'eventuale sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nella nuova area.

Il Settore Risorse provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione dei candidati, disponendone l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

La procedura selettiva si considera valida anche in caso di presentazione di una sola candidatura.

### PROCEDIMENTO E CRITERI DI SELEZIONE

La valutazione comparativa delle candidature sarà effettuata da una Commissione appositamente nominata, secondo quanto previsto dagli artt. 52 e 23 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Novara, utilizzando i seguenti criteri:

a) **valutazione positiva della performance** conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso la Provincia di Novara. Per valutazione positiva si intende una valutazione della performance pari o superiore a 876/1000. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, occorre fare riferimento alla media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio. Il punteggio massimo attribuibile è pari a **35 punti**, come di seguito specificato:

valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 876/1000 a 900/1000:	punti 7
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 901/1000 a 925/1000:	punti 14
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 926/1000 a 950/1000:	punti 21
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 951/1000 a 975/000:	punti 28
valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 976/1000 a 1000/1000:	punti 35

b) possesso del **titolo di studio superiore** rispetto a quello previsto per l'accesso all'area dall'esterno: **5 punti**

c) **colloquio di approfondimento**, finalizzato alla valutazione delle attitudini e delle esperienze professionali e formative dei candidati rispetto al profilo professionale da ricoprire e alle relative mansioni. Il punteggio massimo attribuibile è pari a **60 punti**, tenendo conto dei seguenti elementi:

1. Preparazione professionale specifica: max 15 punti
2. Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro: max 15 punti
3. Conoscenza di tecniche e procedure di lavoro necessarie allo svolgimento delle mansioni del posto messo a bando: max punti 15
4. Capacità di individuare soluzioni innovative rispetto all'attività svolta: max punti 15

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più anziano di età anagrafica.

La graduatoria della procedura comparativa sarà utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, salva rinuncia del/i dipendente/i vincitore/i e non dà luogo alla formazione di una graduatoria di merito.

## **B) PROGRESSIONI CD. STRAORDINARIE**

### **REQUISITI PER L'AMMISSIONE**

Possono partecipare alla **procedura valutativa** i candidati in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendenti della Provincia di Novara con contratto di lavoro a tempo indeterminato
2. essere in servizio attivo presso l'Ente alla data di indizione della procedura selettiva
3. essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera
4. essere inquadrati nel profilo professionale che costituisce titolo per l'accesso al posto da coprire mediante progressione tra le aree
5. essere in possesso dei requisiti elencati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL 16/11/2022 e riportata di seguito:

<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.

ferma restando la facoltà dell'Ente di richiedere, per particolari profili professionali ed in relazione alla peculiarità delle competenze necessarie, il possesso di requisiti specifici ed ulteriori

6. non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di indizione della procedura selettiva
7. aver conseguito una valutazione positiva della performance negli ultimi tre anni di servizio presso la Provincia di Novara

### **PROCEDIMENTO E CRITERI DI SELEZIONE**

La valutazione delle candidature sarà effettuata da una Commissione appositamente nominata, secondo quanto previsto dagli artt. 52 e 23 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Novara, utilizzando i seguenti criteri:

#### **Progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti**

Punteggio massimo di 100 punti, così suddivisi:

<b>CRITERIO</b>	<b>SUB-CRITERI</b>
<b>1) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato</b> Max 60 punti	a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) Max 30 punti valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 876/1000 a 900/1000: punti 6 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 901/1000 a 925/1000: punti 12 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 926/1000 a 950/1000: punti 18 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da

951/1000 a 975/000: punti 24  
 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da  
 976/1000 a 1000/1000: punti 30

b) Servizio effettivo prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione

Max 30 punti

Per ogni anno di effettivo servizio, anche a tempo determinato: 2 punti

Sono altresì valutabili le frazioni di anno in ragione mensile. In tal caso il punteggio è determinato proporzionalmente.

**2) Possesso di titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso all'Area, purché attinenti al profilo professionale oggetto di selezione**

Max 20 punti

Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 5 punti

Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti

Diploma universitario o Laurea triennale: 15 punti

Diploma di laurea vecchio ordinamento o Laurea Specialistica o

Laurea magistrale (il relativo punteggio assorbe quello relativo

alla propedeutica laurea triennale o al propedeutico diploma

universitario): 20 punti

a) Percorsi formativi seguiti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione

Max 14 punti

Per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché debitamente certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire: 2 punti

**3) Competenze professionali acquisite**

Max 20 punti

b) Conferimento di specifica responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione: 2 punti per ciascun incarico

Max 6 punti

### Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

Punteggio massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
<b>1) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato</b> Max 60 punti	<p>a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>Max 30 punti</p> <p>valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 876/1000 a 900/1000: punti 6</p> <p>valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 901/1000 a 925/1000: punti 12</p> <p>valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 926/1000 a 950/1000: punti 18</p> <p>valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 951/1000 a 975/000: punti 24</p> <p>valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 976/1000 a 1000/1000: punti 30</p> <p>b) Servizio effettivo prestato nell'area immediatamente inferiore a</p>



<b>2) Possesso di titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso all'Area, purché attinenti al profilo professionale oggetto di selezione</b> Max 20 punti	quella oggetto di selezione Max 30 punti Per ogni anno di effettivo servizio, anche a tempo determinato: 2 punti Sono altresì valutabili le frazioni di anno in ragione mensile. In tal caso il punteggio è determinato proporzionalmente.
<b>3) Competenze professionali acquisite</b> Max 20 punti	Diploma universitario o Laurea triennale: 7,5 punti Diploma di laurea vecchio ordinamento o Laurea Specialistica o Laurea magistrale (il relativo punteggio assorbe quello relativo alla propedeutica laurea triennale o al propedeutico diploma universitario): 15 punti Dottorato di ricerca, Master di I e II livello, Diploma di specializzazione, seconda laurea, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo professionale da coprire: 1 punto per titolo fino ad un massimo di 5 punti  a) Percorsi formativi seguiti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione Max 14 punti Per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché debitamente certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire: 2 punti  b) Conferimento di specifica responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione: 2 punti per ciascun incarico Max 6 punti

### Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

Punteggio massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
<b>1) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato</b> Max 60 punti	a) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) Max 30 punti valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 876/1000 a 900/1000: punti 6 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 901/1000 a 925/1000: punti 12 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 926/1000 a 950/1000: punti 18 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 951/1000 a 975/000: punti 24 valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) da 976/1000 a 1000/1000: punti 30  b) Servizio effettivo prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione Max 30 punti Per ogni anno di effettivo servizio, anche a tempo determinato: 2 punti Sono altresì valutabili le frazioni di anno in ragione mensile. In tal caso il punteggio è determinato proporzionalmente.

**2) Possesso di titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso all'Area, purché attinenti al profilo professionale oggetto di selezione**  
Max 20 punti

Diploma di laurea vecchio ordinamento o Laurea Specialistica o Laurea magistrale: 10 punti  
Dottorato di ricerca, Master di I e II livello, Diploma di specializzazione, seconda laurea, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo professionale da coprire: 2,5 punto per titolo fino ad un massimo di 10 punti

**3) Competenze professionali acquisite**  
Max 20 punti

a) Percorsi formativi seguiti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione  
Max 14 punti  
Per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché debitamente certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire: 2 punti

b) Conferimento di specifica responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione: 2 punti per ciascun incarico  
Max 6 punti

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più anziano di età anagrafica.

La graduatoria della procedura valutativa sarà utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, salva rinuncia del/i dipendente/i vincitore/i e non dà luogo alla formazione di una graduatoria di merito.

### **PROFILI PROCEDURALI COMUNI**

Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito avviso pubblicato all'Albo Pretorio online e nella sezione Amministrazione trasparente – Bandi di concorso del sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

Il predetto avviso contiene l'indicazione dei requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva, nonché dei termini e delle modalità di presentazione delle domande da parte dei dipendenti.

L'Avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

L'avviso non vincola in alcun modo la Provincia di Novara, che si riserva la possibilità di non procedere ad alcuna progressione verticale, qualora dall'espletamento della procedura medesima non emerga alcun candidato in possesso della professionalità, delle competenze e della preparazione adeguate rispetto alla posizione da ricoprire.

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle vigenti norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e di procedure concorsuali, queste ultime in quanto compatibili.