

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2017/1861**

**del 12/10/2017**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 1370**

**del 13/10/2017**

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E  
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** INDIZIONE DI BANDO DI MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 E SS.MM.II. PER LA RICERCA DI 8 UNITA' DA ASSUMERE CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CATEGORIA C) A TEMPO PIENO PRESSO VARI SERVIZI DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA, IN ATTUAZIONE DI PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2017-2019.

## IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 dell'11.04.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2017-2019 e i relativi allegati, tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale 08.06.2017 n. 87 si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2017 e il Piano delle Performance;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2016 composto dal Conto del Bilancio, dal Conto Economico e dal Conto del Patrimonio e relativi Allegati, nonché la Relazione al rendiconto, ai sensi dell'articolo 151 – 6° comma e 231 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 9, comma 3 del DPCM 28.12.2011;
- che con deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, è stato approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti”, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione Giunta Comunale del 22.06.2017 n. 98 di I.D. di approvazione del “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti”, ed in particolare quanto previsto al Capoverso 2 delle premesse “2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA DOPO IL PRECEDENTE PIANO – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE” - nel quale si indicavano già tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento / riduzione della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni;

Richiamato in particolare quanto specificato al suddetto capoverso 2, in merito alle assunzioni non dirigenziali a tempo indeterminato, come segue:  
“...omissis...”

*Se tali pre-condizioni sono osservate, i Comuni dispongono dei seguenti*

### **LIMITI / FACOLTA'**

***Possibilità di effettuazione di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, per gli anni 2017 e 2018, nel limite del 25% stabilito dall'art. 1, comma 228 e ss.mm.ii della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015 (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente) – oltre alle assunzioni per mobilità tra enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, ed oltre alla assunzioni necessarie relative al personale scolastico educativo dei Comuni e delle proprie istituzioni; occorre poi tener conto che tale % è stata innalzata, ad opera dell'articolo 22, comma 2, del D.L. 50 del 24.04.2017, al 75%, anche per i comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con Decreto Ministero Interno (condizione in cui rientra anche il Comune di Reggio Emilia);***

omissis...

### **VERIFICA CONDIZIONI SOGGETTIVE del Comune di Reggio Emilia:**

***Il Bilancio di previsione 2017-2019 e relativi Allegati approvati, come anzidetto con deliberazione di Consiglio Comunale 11.04.2017 n. 54, ed il Rendiconto della Gestione per l'anno 2016 e relativi allegati, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, dimostrano l'osservanza di tutte le anzidette disposizioni in materia di assunzioni e di limitazione della spesa di personale attualmente vigenti, come certificati dall'Organo di Revisione ed in particolare:***

***In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : il Comune di Reggio Emilia presenta a Rendiconto 2016, un ampio contenimento della spesa finale 2016 di personale entro quella sostenuta nella “Media del triennio 2011-2013”, ed il Bilancio previsionale***

**2017-2019, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano 2017-2019, è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli - come già acclarato nei documenti contabili di Rendicontazione 2016 e Programmazione 2017-2019 certificati dal Collegio dei Revisori (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2015 Euro 45.342.904,24; Rendiconto 2016 € 45.007.038,16 – 3,59% rispetto alla media del triennio di riferimento - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016 e Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2017-2019 Verbale n. 8);**

**In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 lett. a) della legge n. 296/2006 e smi, (parametro comunque abrogato dall'art. 16 co.1 del D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016) : il Comune di Reggio Emilia presenta comunque una incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente in netta riduzione rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 che era pari al 40,01% al netto delle partecipate; e sulla base del rendiconto 2016 tale incidenza è in riduzione, pari al 36,32% - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016);**

**In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica, il Comune di Reggio Emilia: ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016; e, a decorrere dall'anno 2016, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016 e comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017);**  
...omissis...

**Il Budget assunzionale di competenza del 2016 per “nuove assunzioni” dall'esterno, quantificato secondo le diverse % assuntive previste dalla legge (art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2015 (pari al residuo del 60% delle cessazioni 2014) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2016 (pari al 25% delle cessazioni 2015, al netto delle cessazioni del personale scolastico educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, per il quale si è adottato il regime vincolistico differenziato, e del personale di qualifica dirigenziale), è stato utilizzato nei limiti, per tutte le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2016-2018 di cui alle Deliberazioni Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252, a seguito di ricalcolo finale e di verifica sulle effettive assunzioni effettuate e quote spese, presenta resti pari a Euro 152.067,59, come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione “Prospetto Budget/Piano Assunzionale 2017-2018-2019”.**

**Tali residui verranno utilizzati nel corso del 2017, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2017 quantificato sulle cessazioni 2016 (75%), per i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2017-2019 di cui al successivo CAPOVERSO 5 e relativi sottopunti.**

**In relazione alla “condizione” del Comune di Reggio Emilia sul rapporto dipendente/popolazione prevista per fasce demografiche di appartenenza, richiesta al fine della possibilità di innalzare al 75% la spesa per nuove assunzioni negli anni 2017 e 2018 (come introdotta dall'art. 22 co.2 del D.L. 50/2017 che modifica l'art. 1 comma 228 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015), si specifica che il Comune di Reggio Emilia presenta un rapporto medio dipendente/popolazione al 31/12/2016, inferiore a quello definito dal Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per i Comuni di fascia demografica ricompresa tra i 100.000 e i 249.999 abitanti (fascia demografica in cui rientra il Comune di Reggio Emilia, e pari a 1/116.**

**In particolare il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia alla data del 31/12/2016 era pari a 1362 (dato rilevato da Dotazione Organica) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a 171.491 (dato rilevato dal D.U.P. 2017-2019), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a 1 /125. (1 dipendente ogni 125 abitanti).**

**Conseguentemente il Comune di Reggio Emilia ha quantificato il proprio budget assuntivo definitivo per il 2017 e previsionale 2018 (sulle cessazioni 2017 tuttora in corso) utilizzando la nuova percentuale fissata nel 75% delle cessazioni 2016 e 2017, anziché il 25% e potrà pertanto procedere ad un numero di assunzioni di corrispondente valore di spesa, come indicato nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019”.**

**Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2017 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente...”;**

Considerato conseguentemente, sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione dell'Ente e delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia, che si possa procedere, anche per l'anno 2017 ad effettuare assunzioni di personale **a tempo indeterminato** nel limite del regime vincolistico vigente e sopra citato;

Preso atto che nella suddetta Deliberazione di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni si autorizzava, **al punto 1) del dispositivo**, quanto riportato in sintesi:

*“1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il “Piano Occupazionale triennale dei fabbisogni per gli anni 2017 – 2018 – 2019 – Piani annuali 2017 – 2018, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato con le modalità e così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:*

**Capoversi delle premesse:**

...omissis...

#### **5 - RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019**

**Punto 5.3) ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO**

...omissis...”;

**Richiamato pertanto in stralcio**, quanto previsto al suddetto Capoverso “5 - RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019 ” delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:

“...omissis...

#### **STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILE**

*...A fronte di tutti i fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, sono stati poi presi in esame e messi “in sinergia” tutti i vari strumenti di reclutamento a disposizione, già indicati sul DUP, coerentemente ed in relazione:*

...omissis...

- alle procedure di mobilità volontaria tra Enti, per fabbisogni corrispondenti ad ulteriori posti in copertura/ professionalità / Servizi, che non comportano utilizzo di budget assuntivo, anche al fine di contenere / diversamente finalizzare e contemperare l'utilizzo del budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni;**

...omissis...

**Per quanto attiene invece alle assunzioni a tempo indeterminato da effettuare “FUORI BUDGET” 2017 o da imputare a valere sui BUDGET ASSUNTIVI dei prossimi anni 2018-2019, sono state effettuate le seguenti valutazioni:**

...omissis....

- Si valuta altresì necessario il ricorso a specifici Bandi di Mobilità volontaria tra Enti, nel 2017, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., secondo un piano di coordinata attuazione dei processi di ordinario reclutamento del personale e di mobilità, (quest'ultima con finalità “integrative” rispetto al budget a disposizione, mediante procedure ritenute “neutre” per la finanza pubblica - ed in quanto il solo budget assuntivo come quantificato ex lege non è sufficiente a garantire e a rispondere a tutte le esigenze di risorse dell'Ente), per il ripiano di altri fabbisogni di personale / copertura di posti in Dotazione Organica / esigenze di servizi / strutture, di diverse professionalità più sotto evidenziate in specifico capoverso e nel prospetto ALLEGATO C), poiché tali assunzioni se effettuate tra Enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, **non incidono sul Budget assuntivo**, nonché in relazione alla necessità di ripianare posti vacanti in Dotazione Organica di nuova istituzione (nati mediante trasformazione di altri meno strategici) creati a potenziamento quantitativo di talune professionalità oggi indispensabili in relazione ai progetti, nuovi investimenti e fabbisogni dell'Ente, che non potrebbero essere coperti (in quanto neo istituiti) mediante utilizzo di graduatorie concorsuali già esistenti.**

...omissis...”;

Richiamato ancora il punto **5.3) ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO** del capoverso 5 delle premesse, i cui contenuti sono stati integralmente approvati, al punto 1) del dispositivo della suddetta deliberazione, e nel quale si prevede in particolare quanto segue:

**"ANNO 2017"**

*In relazione alla necessità di compiere **azioni "integrate"** con i vari strumenti reclutativi a disposizione, tenuto conto dei complessivi fabbisogni di personale delle varie strutture dell'Ente ai quali, per varie ragioni, non si può far fronte unicamente mediante indizione di nuovi concorsi o utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche (poiché, ad esempio, il solo budget assuntivo come quantificato ex lege non è sufficiente a garantire e a rispondere a tutte le esigenze di risorse dell'Ente o per assenza di posti di turn-over) - **si rende necessario il ricorso al reclutamento mediante indizione di specifici Bandi di Mobilità volontaria tra Enti**, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., **secondo un piano di coordinata attuazione dei processi di reclutamento del personale e di mobilità**, e con finalità "integrative" rispetto al budget a disposizione, mediante altre procedure ritenute "neutre" per la finanza pubblica – ed in particolare per il ripiano di altri fabbisogni di personale / copertura di posti in Dotazione Organica / esigenze di servizi / strutture, di diverse professionalità più sotto evidenziate ed indicate anche nel prospetto ALLEGATO C), poiché tali assunzioni se effettuate tra Enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, non incidono sul Budget assuntivo a disposizione, ed inoltre in relazione alla necessità di ripianare posti vacanti in Dotazione Organica di nuova istituzione (nati mediante trasformazione di altri meno strategici) creati a potenziamento di talune professionalità oggi indispensabili in relazione ai progetti, investimenti e fabbisogni dell'Ente, che non potrebbero essere coperti (in quanto neo istituiti) mediante utilizzo di graduatorie concorsuali già esistenti. Si indicano di seguito i posti di diversa professionalità per i singoli Servizi / strutture / policy **per i quali si autorizza la copertura mediante Bandi di Mobilità volontaria tra Enti, che possono essere indetti dal primo momento utile, dopo l'approvazione del presente piano di fabbisogni:***

<b>N.</b>	<b>Professionalità</b>	<b>Cat.</b>	<b>Ore</b>	<b>Servizio di richiesta fabbisogno / assegnazione</b>
...omissis...				
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Servizi Finanziari (sostituzione cessazione S.C.)
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Pianificazione Programmazione Controllo (sostituzione cessazione T.A.)
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia (sostituzione cessazione C.P.)
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	SUAP (sostituzione cessazioni varie)
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Servizio tecnologie e sistemi informativi (potenziamento / aumentati fabbisogni)
2	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Servizi ai Cittadini (sostituzione cessazioni e potenziamento attività – carte identità elettroniche)
1	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Servizio Appalti, Contratti e semplific. Amm.va (potenziamento)

Omissis....

*Si specifica che l'effettiva assunzione di tali figure, in caso di esito positivo delle procedure di mobilità, è autorizzata, a decorrere dal mese di Novembre 2017 in poi, per esigenze di contenimento e frazionamento della spesa di personale.*

*Il Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" è autorizzato pertanto a procedere in tal senso, con propri atti.*

Omissis.....

*Si ricorda che, come già indicato nella Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 la spesa relativa alle assunzioni per mobilità ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., non rientra*

*nel budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per “nuove assunzioni”, qualora la stessa venga effettuata tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, in quanto tali operazioni sono considerate “neutre” per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a “nuove assunzioni” (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana Del. n. 244/2015/PAR);*

*qualora le procedure di mobilità vengono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della spesa di personale, esse devono essere imputate in quota “nuove assunzioni” e pertanto nell’ambito del Budget assuntivo a disposizione. ...omissis...”*

Richiamato inoltre il punto 3) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 22.06.2017, n. 98, che testualmente recita:

*“3. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Selezione riservati ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall’art. 1 co. 228 ter per l’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, **dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti**, del Bando per la Selezione a tempo determinato di 1 Dirigente di ambito Tecnico, ai sensi dell’art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;”*

Ritenuto pertanto doversi provvedere, in esecuzione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, all’indizione di un unico Bando di Mobilità Volontaria tra Enti ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, per la ricerca di tutte le 8 unità da assumere con medesimo profilo professionale di “Gestore Processi Amministrativi” di Cat. C, da destinare ai vari Servizi dell’Amministrazione indicati sul Piano triennale dei Fabbisogni;

Visti richiamati, in relazione al Bando di Mobilità volontaria tra Enti da indire, quanto disposto:

- dall’art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- dall’art. 44 - Sezione B del Regolamento sull’Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi “Mobilità volontaria tra Enti”, approvato con Deliberazione G.C. n. 22519/267 del 01.12.2010, e s.m.i.;

Sentiti a tal proposito, anche i **Dirigenti dei vari Servizi** interessati all’assegnazione di personale con profilo di GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI, di cui al Piano triennale dei fabbisogni, in riferimento ai requisiti da richiedere, nonché alle modalità per la selezione e l’individuazione dei candidati da prevedere nel Bando di Mobilità e **ritenuto pertanto opportuno prevedere tra gli altri, i seguenti contenuti speciali, iter procedurale e condizioni** per la partecipazione allo stesso:

1. I candidati dovranno possedere, tra gli altri, i seguenti requisiti:

- Essere dipendente a tempo indeterminato di una Pubblica Amministrazione soggetta a regime di limitazione delle assunzioni ai sensi di legge (regime vincolistico) ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno / concorso ai vincoli di finanza pubblica per l’anno precedente;
- Aver superato il periodo di prova presso l’Ente di appartenenza;
- Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la scadenza del presente Bando;
- Essere inquadrati nel profilo di “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” o in altro profilo di analogo contenuto professionale di Area Amministrativa / Contabile, Categoria Giuridica C;
- Idoneità fisica alle mansioni di “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI”. Si precisa che la condizione di privo della vista (cieco totale, cieco parziale o ipovedente grave) è causa di non ammissione ai sensi di quanto previsto dall’art. 5 lett. i) della Sezione B del Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- Possedere il seguente requisito culturale: Diploma di maturità;
- Essere in posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva.

Tutti i requisiti **sopraindicati** per ottenere l’ammissione devono essere posseduti, **a pena di esclusione**, alla data di scadenza del termine stabilito nel presente bando di Mobilità per la presentazione delle domande di partecipazione.

2. Le domande che perverranno nel corso di pubblicazione del Bando dovranno essere già corredate di:

- dichiarazione dell'Amministrazione di appartenenza attestante il fatto *“di essere Pubblica Amministrazione soggetta a regime di limitazione delle assunzioni ai sensi di legge (regime vincolistico) ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno / concorso ai vincoli di finanza pubblica per l'anno precedente”*;
  - dichiarazione preventiva di NULLA OSTA all'attivazione della mobilità da parte dell'Ente di provenienza a decorrere dal 15.12.2017, o comunque anche da data successiva, qualora individuata dal Comune di Reggio Emilia per l'effettivo trasferimento, senza che ciò comporti alcun impegno da parte dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia.
3. Non verranno prese in considerazione le domande che perverranno senza la dichiarazione di NULLA OSTA preventivo all'attivazione della mobilità da parte dell'Ente di provenienza, né le domande che perverranno da parte di dipendenti di Amministrazioni Pubbliche non soggette a limitazioni delle assunzioni o non in regola con le prescrizioni del patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica per l'anno precedente o prive della suddetta dichiarazione.
- Successivamente, prima dell'eventuale effettiva assunzione verrà richiesto, per i candidati che dovessero essere eventualmente individuati, il NULLA OSTA definitivo alla mobilità all'Ente di appartenenza, entro i termini inderogabili che verranno stabiliti dall'Amministrazione Comunale di R.E. pena la non attivazione della mobilità (fatta comunque salva la facoltà del Comune di R.E. di sospendere o di dilazionare l'effettiva assunzione derivante dal presente Bando di mobilità, che è comunque subordinata ad ulteriori verifiche e monitoraggi sia sugli equilibri e disponibilità di Bilancio che sul rispetto di tutti i vincoli legislativi e finanziari previsti in materia di assunzioni e di riduzione della spesa di personale).
- Qualora si ritenga necessario, se ritenuto funzionale a seguito di accordi con le Amministrazioni di provenienza, anche al fine di facilitare il trasferimento e/o al fine di poter verificare oggettivamente capacità e attitudini del candidato in relazione al Servizio di assegnazione e alle funzioni da svolgere, ecc. la mobilità definitiva potrà essere preceduta da un periodo di comando variabile, anche a tempo parziale, del soggetto individuato.
4. Per la valutazione e la selezione delle candidature, si procederà a nominare una apposita Commissione, tenuto conto di quanto previsto dalla Deliberazione G.C. 09.03.2017, n. 36 *“Aggiornamento del Piano di Prevenzione della corruzione del Comune di Reggio Emilia – Triennio 2017-2019”*, nonché dalla normativa in materia di Commissioni Giudicatrici di Concorso pubblico che, in via analogica, si ritiene opportuno considerare anche per la Commissione in argomento (art. 35 c. 3 lett. e) e 35 bis, c.1 lett. a), art. 57, c.1 lett. a) D.Lgs. n. 165/2001, gli artt. 20 “Commissioni Giudicatrici e 21 “Incompatibilità” sezione B – L'Accesso – del vigente regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei Servizi del Comune). La Commissione sarà presieduta da uno dei Dirigenti interessati alla copertura dei posti, e sarà inoltre composta anche da altri 2 soggetti dotati di specifiche competenze tecniche (Dirigenti o funzionari interni o esterni all'Ente), oltre a un dipendente dell'Amministrazione con funzioni di Segretario verbalizzante, estraneo alle decisioni di valutazione.
5. I candidati in possesso di tutti i requisiti previsti, verranno convocati, mediante comunicazione da inviare a mezzo posta elettronica all'indirizzo Email indicato nella domanda di partecipazione, per sostenere inizialmente un unico colloquio conoscitivo/ selettivo (valido al fine dell'assegnazione in tutti i Servizi attualmente interessati) tendente a verificare le conoscenze / competenze / esperienze possedute dai candidati, in relazione:
- ai processi, procedimenti, competenze tecniche e comportamentali caratterizzanti il profilo professionale di “Gestore Processi Amministrativi” e relativo ambito di specializzazione, più sopra indicati;
  - alla principale normativa giuridico-amministrativa-contabile di riferimento (Pubblica Amministrazione / Enti Locali), e a quella più specialistica, caratterizzante e regolante i diversi Servizi sopraindicati, interessati all'assegnazione delle figure ricercate.
6. Il colloquio tenderà all'accertamento delle abilità, delle attitudini e delle suddette conoscenze e competenze anche specialistiche ritenute necessarie, nonché dei comportamenti organizzativi, della capacità di risolvere problemi, con riferimento alle attività che i medesimi saranno chiamati a svolgere tenuto conto del contenuto professionale dei posti messi in copertura, dei Servizi di assegnazione e dei principali processi / conoscenze e competenze di riferimento caratterizzanti il profilo, più sopra indicate. Il colloquio tenderà inoltre a verificare e ad approfondire le esperienze professionali dichiarate nel curriculum e gli aspetti motivazionali del candidato al trasferimento.
- In tale ambito la prova potrà consistere anche nella discussione di uno o più casi pratici inerenti le diverse funzioni caratterizzanti i Servizi, tendenti a verificare la professionalità posseduta, la capacità di ragionamento e il comportamento organizzativo, nonché le competenze in tema di flessibilità,

iniziativa, integrazione, lavoro di gruppo, orientamento e approccio comunicativo con l'utente (esterno ed interno), orientamento all'efficienza.

In sede di valutazione, ed anche al fine della indicazione della assegnazione dei candidati ai diversi servizi richiedenti, la Commissione terrà conto delle minori / maggiori competenze ed attitudini possedute / verificate in sede di colloquio e potrà altresì tener conto delle eventuali preferenze espresse dai candidati per i singoli servizi in sede di colloquio.

La Commissione inoltre **potrà eventualmente richiedere, qualora ritenuto opportuno,** (con le medesime modalità di convocazione dei candidati sopraindicate), **un successivo colloquio di approfondimento** sui medesimi ambiti ed argomenti sopraindicati, **anche solo per taluni candidati,** ai quali sarà invitato a partecipare il Dirigente del Servizio di potenziale inserimento o altro Funzionario dallo stesso individuato - nel caso in cui gli stessi non siano già tra i membri effettivi della Commissione - al fine di una ulteriore verifica sulle competenze, conoscenze ed idoneità dei candidati con riferimento a tali Servizi, da parte del Dirigente incaricato della direzione della medesima struttura (o da altro funzionario dallo stesso individuato).

Al termine dei colloqui, la Commissione incaricata della Selezione concluderà il percorso esprimendo un giudizio finale di **“adeguata / non adeguata professionalità”** in relazione al contenuto professionale proprio del suddetto profilo presso il Comune di Reggio Emilia correlato alle attuali esigenze organizzative e di copertura posti dell'Amministrazione presso i Servizi sopraindicati.

La Commissione potrà esprimere il suddetto giudizio anche attraverso l'attribuzione di un punteggio sino ad un massimo di 30 punti. In tal caso per conseguire l'idoneità occorrerà riportare un punteggio pari o superiore a 21/30.

L'esito dei colloqui verrà successivamente comunicato ad ogni singolo candidato ammesso e presente al colloquio stesso.

L'idoneità per i singoli candidati potrà anche essere espressa dalla Commissione, solo per taluni Servizi di potenziale assegnazione e non per altri (anche con eventuale indicazione di un ordine di priorità dei Servizi), in relazione alle competenze / conoscenze / esperienze / attitudini dimostrate.

Le assegnazioni ai diversi Servizi comunali, per i candidati idonei che verranno individuati, avverranno sulla base delle maggiori competenze, esperienze ed attitudini possedute / dimostrate nel corso del procedimento selettivo.

7. Nel caso in cui il numero di candidati con giudizio positivo fosse superiore rispetto al numero dei posti indicati nel Bando, si procederà a stilare apposita graduatoria e nel caso di pari idoneità verrà prestata particolare attenzione:

- alle domande di candidati con esigenze di ricongiunzione del proprio nucleo familiare;
- alle domande di candidati che evidenzino all'interno del proprio nucleo familiare situazioni particolari (es. Legge 104/92);
- ai candidati più giovani.

La graduatoria dei soggetti idonei potrà essere eventualmente utilizzata dal Comune di Reggio Emilia per la sostituzione dei candidati già individuati e/o già assunti e/o rinunciatari, ed anche in relazione ad ulteriori fabbisogni di personale di medesimo profilo professionale dei complessivi Servizi del Comune di Reggio Emilia che dovessero essere autorizzati, anche con procedure di comando temporaneo e/o mobilità.

Tenuto conto di tutto quanto sopraevidenziato, d'intesa coi Dirigenti interessati all'assegnazione di detto personale;

Visto l'incarico attribuito dal Sindaco Luca Vecchi in data 23.05.2015, P.G. n. 21357 alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” dal 01.06.2015 e fino alla scadenza del contratto a tempo determinato (leggesi 31.12.2019);

## DETERMINA

1. di indire - per tutte le motivazioni e tenuto conto di quanto indicato in premessa, in esecuzione di quanto disposto dalla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 - **Bando di Mobilità volontaria** esterna unico, per la ricerca di 8 unità da assumere con profilo di “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” – Categoria giuridica C – a tempo pieno, da assegnare a vari Servizi dell'Ente, riservato ai dipendenti di Pubblica Amministrazione soggetta a regime di limitazione delle assunzioni ai sensi di legge (regime vincolistico) ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno / concorso ai vincoli di finanza pubblica per l'anno precedente, in servizio a tempo indeterminato, di analogo profilo e categoria, ai sensi di quanto disposto dall'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni

ed integrazioni, nonché dall'art. 44 – Sezione B del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvando contestualmente come risulta in **ALLEGATO A)** al presente provvedimento, il relativo Bando di mobilità completo di Fac-simile Modello di domanda, che costituisce "lex specialis" della procedura stessa;

2. di stabilire:

- in 30 giorni la pubblicazione del Bando di Mobilità di cui sopra;
- di pubblicare ed esporre tale Bando, così come previsto dall'art. 44 Sezione B – L'Accesso - del Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, all'Albo Pretorio Online del Comune di Reggio Emilia e agli URP cittadini, sul Sito Internet istituzionale del Comune di Reggio Emilia e di diffonderne copia, per via informatica, ai Comuni della Provincia di Reggio Emilia e ai Comuni capoluogo di Provincia della Regione Emilia Romagna.

Si attesa che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Battistina Giubbani)