

Proponente: 31.A

Proposta: 2018/4

del 03/01/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 8

del 05/01/2018

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: INDIZIONE BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER LA COPERTURA DI 8 POSTI DI "COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI" CAT. B1 A TEMPO PIENO, QUALE QUOTA DI RISERVA DESTINATA A FAVORE DI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ENTE IN POSSESSO DEI REQUISITI PREVISTI DAL "REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI" – SEZIONE B) ACCESSO, IN RELAZIONE AI COMPLESSIVI POSTI MESSI IN COPERTURA DI PARI PROFILO E CATEGORIA, IN ATTUAZIONE DI "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI 2017-2019" DELIB. 98 DEL 22.06.2017.

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

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di previsione 2018-2020 e i relativi allegati;
- che con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 dell'11.04.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, era 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 era 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, era 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. 31.03.2016 n. 78, è stato approvato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016;
- 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, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C.12/12/2017 i.d. n. 223, nella quale si provvedeva anche ad effettuare la *“Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumeri”* a valere per il 2018;

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 (artt. 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...";

Valutato inoltre che anche il nuovo Bilancio di Previsione 2018-2020, approvato come anzidetto, con Deliberazione C.C. n. 193 del 22/12/2017, è stato redatto tenuto conto di tutti i vincoli assuntivi / limitazioni e contenimento della spesa di personale e nel rispetto del concorso degli Enti Locali agli adempimenti di finanza pubblica, come risulta anche dalla Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti al Bilancio 2018-2020;

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 2018 ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del regime vincolistico vigente e sopra citato, nonché degli impegni già assunti e di quanto già precedentemente autorizzato nei Piani Triennali 2017-2019 e precedenti;

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...

3. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018
omissis....";

Richiamato tutto quanto previsto al suddetto Capoverso 3 delle premesse "3. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018" della citata deliberazione di approvazione del "Piano Triennale dei fabbisogni anni 2017-2018-2019 – Piani Annuali 2017-2018", ed in particolare quanto sottoriportato in stralcio:

"Si richiama e si conferma integralmente quanto contenuto:

- *al Capoverso 4. "4. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – ADOZIONE DI REGIME VINCOLISTICO DIFFERENZIATO AI SENSI DI LEGGE "delle premesse della Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, di approvazione del "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", il cui contenuto è stato integralmente approvato al punto 1 del dispositivo della suddetta deliberazione;*
- *al Capoverso 1 "1.) ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA - AUTORIZZAZIONE ALL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO MEDIANTE SCORRIMENTO ED ESAURIMENTO DI GRADUATORIA DI C.P. PER "EDUCATORE" CAT. C – INDIZIONE NUOVA SELEZIONE PUBBLICA PER ASSUNZIONI E INCARICHI A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE DOCENTE – RINVIO A PROSSIMO PIANO OCCUPAZIONALE PER LA REDAZIONE DEL "PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI" PER LE*

SCUOLE DELL'INFANZIA E GLI ASILI NIDO NEGLI ANNI 2016-2017-2018" delle premesse della successiva Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 di integrazione al suddetto Piano Occupazionale, il cui contenuto è stato integralmente approvato al punto 1 del dispositivo della suddetta deliberazione;

... omissis ...

PERSONALE SCOLASTICO (COLLABORATORI SCOLASTICI E DI CUCINA)

Si premette:

...omissis...

Il personale di cucina ed ausiliario (**cuochi, operatori e collaboratori scolastici**) è parte del gruppo di lavoro "ed educante" della scuola e del nido, quotidianamente si relaziona con i genitori allargando la pluralità dei referenti educativi, partecipa agli aggiornamenti settimanali, contribuisce ad arricchire le esperienze educative offerte ai bambini, gli incontri di sezione e le occasioni di partecipazione e di incontro tematico per i genitori.

E' pertanto fondamentale, per la corretta gestione ed organizzazione delle strutture scolastiche comunali per la prima infanzia secondo la filosofia ed il pensiero del "Reggio Approach" e l'attuazione del "modello Reggio", che anche tutti i posti previsti in Dotazione Organica di tali specifiche professionalità (Collaboratori Servizi Scolastici B1 e Collaboratore Servizi di Cucina B3) che corrispondono agli attuali fabbisogni di risorse umane per struttura scolastiche, siano coperti con risorse stabili.

Risulta invero una fortissima scopertura di posti con tali professionalità nella Dotazione Organica assegnata all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, che occorre procedere a ripianare nel numero, con le procedure e la metodologia, e secondo il cronoprogramma di seguito definito.

Vista a tal proposito anche la **Nota del 22/05/2017, pervenuta dal Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia** del Comune di Reggio Emilia, Dott.ssa Paola Cagliari, che costituisce parte integrante del presente provvedimento, nella quale tra l'altro si richiedono, **unitamente alle N. 30 assunzioni 2017 di personale docente** (come più sopra meglio specificato) mediante indizione di procedure selettive riservate ai sensi del più volte citato art. 1 co. 228-ter terzo periodo della Legge 208/2015, nell'ambito del PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO DI PERSONALE DOCENTE 2016-2018, anche:

...omissis...

- **N. 40 assunzioni a tempo indeterminato, a partire dall'anno 2017 di personale con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, di cui 24 a tempo pieno, 12 part-time a 27 ore, 4 part-time 18 ore, tramite richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia (trattandosi di professionalità per la quale si richiede il solo possesso della scuola dell'obbligo) e prevedendo una riserva di posti – numericamente compatibile secondo quanto consentito dalla normativa in materia unitamente alle altre riserve di legge - a favore di personale dipendente già assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di "Operatore Servizi Scolastici" di categoria A, in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione con diritto alla riserva, con requisiti, modalità e iter procedurale da definirsi ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia Sezione B l'Accesso (in particolare artt. 7,8 e 10);**
- Altre assunzioni a tempo indeterminato, nel 2018, di personale con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, tramite richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia con la metodologia più sopra indicata, il cui numero preciso verrà definito nel prossimo Piano Occupazionale 2018-2020, in esito alle procedure selettive del 2017, alle assunzioni effettuate, ed alle cessazioni dal servizio che interverranno, tenuto conto dei fabbisogni rilevati;

...omissis...

Si prevede pertanto e si autorizza, con riferimento al PERSONALE SCOLASTICO-EDUCATIVO assegnato all'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – per tutte le suesposte motivazioni, **il seguente organico Piano di assunzioni triennale 2016-2018** specificando che come più volte ribadito nel presente provvedimento, tali assunzioni vengono effettuate "oltre budget", ovvero non vanno imputate alla quota ordinariamente spettante per "nuove assunzioni" dall'esterno, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 228 bis, della legge n. 208 del 2015 (cfr. anche note di lettura ANCI IFEL e Deliberazioni Corti Conti Sezioni Abruzzo e Liguria n. 7/2017), nonché (per le Istituzioni comunali che gestiscono servizi educativi e scolastici), in applicazione della speciale normativa di cui all'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ultimi e ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR).

Si specifica che per tutti i posti messi in copertura, **occorre esperire la verifica dell'assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 – bis** Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., (ivi compresi quelli destinati a procedure riservate ai "precari", in analogia a quanto già indicato dalla Circolare F.P. 5/2013 del 21/11/2013 per le cd. "stabilizzazioni" del D.L. 101/2013), operando, per celerità di procedimento, anche contestualmente all'indizione delle relative procedure di reclutamento, o alla richiesta di avviamento da Centro Impiego; mentre le procedure di "mobilità volontaria" ai sensi dell'art. 30 del suddetto decreto verranno esperite solo con riferimento all'indizione delle procedure concorsuali pubbliche Non riservate.....

...omissis.....

PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 - ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA

...omissis...

PERSONALE SCOLASTICO (COLLABORATORI SCOLASTICI E CUOCHI)

ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018	
PERSONALE COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA ASSUNTO DA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA SENZA RISERVE	N.	ASSUNZIONI TRAMITE AVVIAMENTO A SELEZIONE DA CENTRO PER L'IMPIEGO DI R.E. (con riserva a favore di personale dipendente a tempo indeterminato di cat. A) Fam. Educativa	N.	1) ASSUNZIONI TRAMITE AVVIAMENTO A SELEZIONE DA CENTRO PER L'IMPIEGO DI R.E. (con riserva a favore di personale dipendente a tempo indeterminato di cat. A) Fam. Educativa	N.
Collaboratore Servizi di Cucina B3 - tempo pieno	4	Collaboratore servizi scolastici B1 tempo pieno	24	Collaboratore Servizi Scolastici B1	DA DEFINIRE IN PROSS. PIANO 2018-2020
Collaboratore Servizi di Cucina B3 - part-time 27 ore settimanali	1	Collaboratore servizi scolastici B1 - part-time 27 ore settimanali	12	2) INDIZIONE DI NUOVO CONCORSO PUBBLICO	N.
		Collaboratore servizi scolastici B1 - part-time 18 ore settimanali	4	Collaboratore Servizi di cucina B3	DA DEFINIRE IN PROSS. PIANO 2018-2020
	5		40		

...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, alle procedure necessarie alla copertura dei 40 posti di “Collaboratore Servizi Scolastici” secondo gli indirizzi e con la metodologia in essa stabiliti e cioè mediante assunzione dei soggetti avviati a selezione dal Centro per l’Impiego di Reggio Emilia (e risultati idonei alla prova pratico-attitudinale), e prevedendo una riserva di posti – numericamente compatibile secondo quanto consentito dalla normativa in materia unitamente alle altre riserve di legge - a favore di personale dipendente già assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di “Operatore Servizi Scolastici” di categoria A, in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione con diritto alla riserva, con requisiti, modalità e iter procedurale da definirsi ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento sull’ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia Sezione B l’Accesso (in particolare artt. 7,8 e 10) **previa esperimento delle necessarie procedure di mobilità;**

Tenuto conto, in tema di propedeutico esperimento delle procedure di mobilità:

- che per quanto attiene alla modalità di reclutamento pubblica per le assunzioni di personale rientrante in categorie, qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell’obbligo, quale è quello appartenente al profilo di “Collaboratore Servizi Scolastici” di Cat. B, la procedura “concorsuale” individuata dalla normativa e finalizzata a tale scopo, anche per

le assunzioni a tempo indeterminato, è quella dell'assunzione tramite avviamento a selezione da parte del Centro per l'Impiego territorialmente competente, con le procedure di cui all'art. 16 della Legge n. 56/1987, come indicato all'art. 23, comma 1 del D.P.R. 487/1994 e dall'art. 35 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii;

- che pertanto per i posti messi in copertura, **occorreva esperire la verifica dell'assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 – bis** Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché effettuare in via propedeutica e preliminare alla richiesta di avviamento al Centro per l'Impiego, le procedure di “mobilità volontaria” **ai sensi dell'art. 30** del suddetto decreto, così come previsto dalla normativa di riferimento;

Visti e richiamati a tal proposito, gli artt. 34-bis e 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, in merito alle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria da esperire prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico;

Considerato:

- **che in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal suddetto art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001**, il Comune di Reggio Emilia ha provveduto ad attivare le procedure di mobilità in data 28.06.2017 (n. 64821 di P.G.), inviando alla Regione Emilia Romagna e, per conoscenza, in pari data e via PEC già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione con l'indicazione dei posti che si intende coprire, del profilo e delle mansioni da svolgere così come richiesto dall'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- che l'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia Romagna con Email PEC inviata in data 04.07.2017 (agli atti al n. 69376 del 10.07.2017 di questo Comune) ha inoltrato al Comune di Reggio Emilia e per conoscenza al Ministero della Funzione Pubblica, la segnalazione di sola 1 unità di personale presente nelle liste di disponibilità di categoria B1 ed in particolare del Sig. C.C. con indicazione per l'Ente di verificarne previamente il possesso dei requisiti e di comunicare poi all'Agenzia l'esito della verifica, via PEC;
- che a seguito di verifiche sui requisiti effettuate dal Comune di Reggio Emilia, si comunicava - tramite PEC del 09/08/2017 P.G. n. 80604, all'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna, p.c. al Dipartimento della Funzione Pubblica e con raccomandata postale A/R anche al medesimo soggetto segnalato (C.C.) – l'esito positivo di tale verifica, specificando *“che il sig. C.C. presenta i requisiti di inquadramento necessari per i posti messi in copertura di Collaboratore Servizi Scolastici, Cat. B1”* e si informava tuttavia che, a seguito di contatti telefonici intercorsi con l'interessato, il Sig. C.C. aveva manifestato l'intenzione di non essere disponibile e di non poter accettare il posto per il quale era stato segnalato, per diverse ragioni ivi indicate; si specificava ulteriormente in tale comunicazione che qualora non fossero pervenute “formali assegnazioni” di personale entro 60 gg. dall'invio della prima comunicazione effettuata dal Comune in merito (28.06.2017), si sarebbe proceduto alla ordinaria modalità di reclutamento;
- che successivamente il Sig. C.C. con propria comunicazione del 25.08.2017, inviata via mail alla scrivente Amministrazione e all'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna, ha comunicato formalmente per iscritto, la propria impossibilità ad accettare la proposta ricevuta;
- che di tale rinuncia formale pervenuta dall'unico candidato segnalato dalle liste di mobilità ex art. 34 bis Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. Sig. C.C., è stata data ulteriore comunicazione da parte della scrivente Amministrazione, sia all'Agenzia per il Lavoro della Regione Emilia Romagna, che nuovamente p.c. al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota trasmessa via PEC in pari data 25/08/2017 P.G. n. 85572;
- **che pertanto ad oggi** - essendo decorsi senza assegnazione alcuna di personale (avendo il Sig. C.C. rinunciato formalmente all'assegnazione presso il Comune di Reggio Emilia), i termini di 60 gg. dalla avvenuta comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, previsti dalla normativa - **si considera conclusa con esito negativo la procedura di mobilità di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;**
- **che, in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001** e ss.mm.ii., (mobilità volontaria), con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n.1371 del 13/10/2017 si procedeva all'indizione di apposito Bando di Mobilità volontaria esterna per la ricerca di 40 unità da assumere con profilo di “Collaboratore Servizi Scolastici” categoria B1, a vari rapporti orari, propedeutico alla richiesta di avviamento di tale personale al Centro per l'Impiego territorialmente competente, in attuazione di Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019;
- che il relativo Bando di Mobilità, approvato in ALLEGATO A) alla suddetta Determinazione Dirigenziale, è stato pubblicato **dal 16.10.2017 per 30 giorni** ed è scaduto in data **15.11.2017** (30 giorni dal giorno successivo a quello di pubblicazione del Bando) con 1 sola domanda pervenuta fuori termine e priva dei requisiti per la partecipazione;
- che con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n.1846 del 21/12/2017 si prendeva pertanto atto

dell'esito completamente negativo della suddetta procedura di mobilità, **si dichiarava la stessa conclusa con esito negativo**, a tutti i successivi fini inerenti l'assunzione a tempo indeterminato con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, a vari rapporti orari propedeutico alla richiesta di avviamento di tale personale al Centro per l'Impiego territorialmente competente, nonché all'indizione di procedura riservata a favore di personale interno in possesso dei requisiti previsti da Regolamento, per un numero limitato di posti in relazione alla complessiva quota massima di posti destinati a riserve (variabile in relazione alla % massima del 50% destinabile a complessive riserve sui 40 posti messi in copertura), e tenuto conto delle riserve obbligatorie già previste ai sensi di legge (**30%** destinato ai soggetti beneficiari FF.AA.);

- che nella stessa Determinazione RUAD n. 1846 /2017 si stabiliva inoltre al punto 4) del dispositivo quanto segue:

"4. di procedere pertanto:

- **ad inoltrare apposta richiesta di avviamento a Selezione, al Centro per l'Impiego territorialmente competente;**
- **nonché, con riferimento alla prevista "riserva di posti – numericamente compatibile secondo quanto consentito dalla normativa in materia unitamente alle altre riserve di legge - a favore di personale dipendente già assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di "Operatore Servizi Scolastici" di categoria A, in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione con diritto alla riserva, con requisiti, modalità e iter procedurale da definirsi ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia Sezione B l'Accesso (in particolare artt. 7,8 e 10)" di cui al Capoverso 3 delle premesse della più volte citata Deliberazione n. 98 del 22.06.2017, ad indire procedura riservata ai dipendenti interni in possesso dei suddetti requisiti, in numero compatibile con le riserve complessivamente destinabili ad altre categorie riservatarie."**;

Considerato che il numero dei posti destinati a riserva interna deve essere determinato cumulativamente ed in relazione alla % massima del 50% destinabile a complessive riserve sui 40 posti messi in copertura, e tenuto conto delle riserve obbligatorie già previste ai sensi di legge (**30%** destinato ai soggetti beneficiari FF.AA.);

Tenuto conto, in tema **di riserve di posti complessivamente e cumulativamente destinabili a dipendenti interni e ai soggetti beneficiari delle norme in materia di Forze Armate**, e ripianabili con le modalità di cui all'art. 16 legge 56/87 per il tramite dell'attuale Centro per l'Impiego, di quanto previsto:

- dal **D.P.C.M. 27 Dicembre 1988** "*Disciplina dell'avviamento e della selezione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ai fini dell'assunzione nella pubblica amministrazione*" in attuazione dell'articolo 16 della Legge 56/1987, ed in particolare **dall'art. 2 "Programmazione delle assunzioni", commi 1, 2 e 3** che recitano:

"comma 1. Le amministrazioni e gli enti di cui all'art. 1 programmano il fabbisogno di personale in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi di offerta di lavoro e delle richieste di avviamento a selezione per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno o parziale, omissis...";

"comma 2. Ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le amministrazioni e gli enti... omissis... determinano annualmente ... omissis... il numero dei posti da ricoprire per singoli profili professionali, distinguendo l'aliquota percentuale di posti da riservare ai dipendenti in servizio, quella di cui all'art.19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, (FF.AA.), ed il numero di posti da ricoprire mediante il ricorso alle procedure di cui al presente decreto."

"comma 3. I dipendenti aventi titolo alla riserva di posti partecipano alle prove selettive previste dal presente decreto di norma unitamente ai lavoratori iscritti nelle liste di collocamento appositamente avviati e convocati. Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio ed ai destinatari dell'art. 19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, (FF.AA.), eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente decreto.";

- dal successivo e vigente **D.P.R. N. 487/1994** "*Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*" - **in particolare dal CAPO III "Assunzioni mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56"**, con particolare riferimento all'articolo 24 commi 4 e 5 che di fatto, replica il contenuto del DPCM 27 dicembre 1988, recitando in particolare:

"5. I dipendenti aventi titolo alla riserva di posti partecipano alle prove selettive previste dal presente decreto, di norma unitamente ai lavoratori iscritti nelle liste di collocamento

appositamente avviati e convocati. Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio ed ai destinatari dell'art. 19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, (FF.AA.), eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente decreto.”;

- **dal Vigente “Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei Servizi” Sezione B – L'Accesso**, ed in particolare artt. 7 – 8 - 10:

1) art. 7 “Riserve di posti” che prevede quanto segue:

**“Art. 7
Riserve di posti**

Nei Concorsi Pubblici e nelle Selezioni Pubbliche ai sensi della Legge 56/1987 per assunzioni a tempo indeterminato, operano le seguenti riserve che costituiscono, nel caso in cui vengano previste dai singoli Bandi di Concorso, diritto di precedenza:

- a. riserva di posti a favore dei disabili o equiparati ai sensi della L. 68/1999 nella misura di legge, nonché a favore dei soggetti di cui alla Legge n. 407/1998 “Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata” e dei testimoni di giustizia, **solo in caso di scoperta di posti rispetto alla percentuale prevista dalla legge;***
- b. **Il 30% dei posti messi a concorso è riservato, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. n. 1014 co. 3) e 4) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010, e successive modificazioni ed integrazioni - ai militari di truppa delle Forze Armate, congedati senza demerito dalle ferme contratte anche al termine o durante le rafferme, nonché agli Ufficiali di complemento in ferma biennale e agli Ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta.***
- c. **Eventuali riserve a favore di personale dipendente dell’Ente, in misura non superiore al 50% dei posti messi a concorso.***
- d. **Eventuali ulteriori riserve previste dalla normativa in vigore al momento dell’indizione del concorso.***

Il diritto di precedenza è un privilegio che opera quando la legge prevede che una determinata percentuale di posti messi a concorso sia riservata a specifiche categorie di concorrenti. In tal caso, i concorrenti che appartengono alle categorie per le quali la legge prevede il privilegio, è sufficiente che conseguano l’idoneità per passare, nella graduatoria, avanti a tutti gli altri ed essere inclusi così tra i vincitori sino a che non sia stata raggiunta la percentuale prevista dalla legge, comunque in misura non superiore al 50%.

***Il numero dei posti riservati non può comunque superare il 50% dei posti messi a concorso.** Se in relazione a tale limite sia necessaria una riduzione di posti, essa si applica in misura proporzionale per ciascuna categoria degli aventi diritto a riserva.*

In caso di mancata copertura, per assenza di candidati idonei, dei posti riservati ad ogni singola categoria, gli eventuali posti non coperti potranno essere destinati a favore di altra categoria riservataria prevista dal Bando, nella misura massima ad essa attribuita dalla legge e comunque non oltre il numero dei posti complessivamente destinati a riserva in ogni singolo Bando.

Nel caso che nella graduatoria vi siano alcuni idonei appartenenti a più categorie che danno origine a diversa riserva di posti, l’ordine di priorità risulta essere quello sopra descritto.”;

2) art. 8 “Riserve a favore di personale dipendente” che prevede quanto segue:

**“Art. 8
Riserve a favore di personale dipendente**

Nei Concorsi Pubblici e nelle Selezioni Pubbliche ai sensi della Legge 56/1987 per assunzioni a tempo indeterminato, l’attribuzione di posti riservati al personale interno, nel limite massimo del 50%, è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, quale progressione di carriera.

La riserva a favore del personale interno opera esclusivamente nei confronti dei dipendenti in possesso dei medesimi requisiti (ad eccezione del limite d’età) previsti per l’accesso dall’esterno, che si trovano nelle seguenti condizioni:

- *inquadramento nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella dei posti messi a concorso, con un’anzianità di servizio di almeno 2 anni maturata in tale categoria;*
- *appartenenza ad un profilo di medesima Famiglia professionale rispetto a quella dei posti messi a concorso.*

La valutazione positiva conseguita dal dipendente presso il Comune di Reggio Emilia negli ultimi 3 anni, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera nell’ambito dell’attribuzione dei posti riservati a personale dipendente nelle procedure selettive e concorsuali pubbliche.

A tal fine costituisce valutazione positiva l'aver riportato - col vigente sistema di valutazione - un punteggio di valutazione corrispondente ad un grado di copertura del ruolo nella categoria di appartenenza almeno pari alla 3° posizione economica.

Ai dipendenti riservatari in possesso della suddetta valutazione positiva, verrà assegnato il seguente punteggio aggiuntivo, utile ai fini della eventuale progressione in graduatoria nell'ambito dell'attribuzione dei posti ad essi riservati:

- 1 punto nel caso di Concorsi per soli esami;
- 2 punti nel caso di Concorsi per titoli ed esami.

Omissis.....“;

3) art. 10 “Assunzioni tramite il Centro per l'Impiego di Reggio Emilia” che prevede quanto segue:

“Art. 10

Assunzioni tramite il Centro per l'impiego di Reggio Emilia

Le assunzioni dei lavoratori nei profili per i quali sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, avvengono - a seguito di richiesta numerica dell'ente - tramite selezioni effettuate sulla base degli avviamenti di lavoratori in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego da parte del Centro per l'Impiego di Reggio Emilia. Riguardo all'assunzione di personale con profili fino alla Cat. B per i quali siano richiesti, oltre al requisito della scuola dell'obbligo, particolari patenti o specializzazioni, l'Amministrazione Comunale può procedere all'indizione di procedure selettive o concorsuali pubbliche.

Le richieste, gli avviamenti, le selezioni e le successive assunzioni dei lavoratori avviati dal Centro per l'Impiego, avvengono ai sensi della normativa vigente e tenuto conto delle riserve vigenti a favore di talune particolari categorie (ad es. lavoratori in mobilità, riserve a favore di personale dipendente, ecc.).

Nel caso in cui venga destinata una percentuale di posti da riservare a favore dei dipendenti interni ai sensi del precedente art. 8, verrà predisposto apposito Bando Interno per la raccolta delle domande dei dipendenti interessati e la definizione della relativa procedura selettiva, coerentemente a quanto stabilito dal presente Regolamento per i Concorsi pubblici per la copertura di posti di categoria B.

La selezione dei lavoratori avviati dal Centro per l'Impiego, sino al raggiungimento del numero richiesto, è effettuata dall'Amministrazione seguendo l'ordine di avvio indicato dallo stesso Centro per l'Impiego.

La selezione consiste nello svolgimento di colloqui e/o prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di categoria e profilo professionale.

I dipendenti interni all'Ente aventi diritto alla riserva di posti partecipano, di norma, alle prove selettive previste dal presente articolo unitamente ai lavoratori avviati dal Centro per l'impiego ed appositamente convocati, se non diversamente stabilito dal Bando selettivo interno.

La selezione dei soggetti avviati dal Centro per l'Impiego, sino al raggiungimento del numero richiesto, tenderà ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della categoria e del profilo professionale e non comporta valutazione emulativa.

Si procede invero alla formazione di una graduatoria di merito soltanto nei confronti dei dipendenti interni concorrenti per la copertura dell'aliquota di posti ad essi riservata, tenuto conto di quanto stabilito dal precedente art. 8.

A tutte le operazioni di selezione provvede un'apposita Commissione, nominata di volta in volta con Determinazione Dirigenziale del Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, composta ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 della presente sezione di Regolamento, fino alla copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento e dei posti eventualmente destinati a riserva.

Delle operazioni di selezione la Commissione deve redigere un dettagliato verbale dal quale deve risultare, adeguatamente motivato, il giudizio espresso di idoneità o di non idoneità nei confronti dei lavoratori avviati dal Centro per l'Impiego, nonché la graduatoria di merito relativamente ai dipendenti interni che partecipano per l'attribuzione dei posti riservati.

L'esito della Selezione è tempestivamente comunicato al Centro per l'Impiego.

L'Amministrazione procede ad assumere in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni e ne dà comunicazione al Centro per l'Impiego nei termini previsti dalla legge.

Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente articolo.”;

Letto pertanto il fabbisogno di personale a tempo indeterminato di cat. B1, così come programmato ed autorizzato sul Piano dei fabbisogni del Comune di R.E., in combinato disposto con quanto stabilito dai sopracitati D.P.C.M. 27/12/1988, D.P.R. 487/1994, Regolamento Uffici e Servizi del Comune di Reggio Emilia, e valutato conseguentemente:

- che sui 40 posti complessivamente autorizzati in copertura sul Piano triennale dei fabbisogni 2017-2019, il 50% massimo **destinabile a riserve è pari a N. 20**, e altrettanto 50% pari a N. 20, destinato a pubblico non beneficiario di riserve;
- che il Comune di Reggio Emilia allo stato attuale non presenta “scoperture” ai sensi della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii., (disabili e altre categorie protette), per cui non devono essere destinati posti riservati a tale categoria;
- che sui 40 posti complessivamente autorizzati in copertura sul Piano dei fabbisogni, occorre applicare prioritariamente la riserva di legge del **30%** destinata ai soggetti di cui all'art. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010, e ss.mm.ii. (attuale riserva FORZE ARMATE), corrispondente ad un numero massimo di **12 posti / assunzioni riservati ai beneficiari delle FF.AA.**;
- che conseguentemente residuano, **n. 8 posti** da destinare a riserve “interne” ai dipendenti aventi diritto ai sensi di Regolamento, **per un totale complessivo di 20 posti destinati a riserve** e 20 posti destinati all'accesso ordinario di soggetti iscritti nelle liste del Centro Impiego (non beneficiari di riserva);
- che il totale dei posti destinati a riserve, **è pertanto pari a 20, corrispondente al 50% dei 40 posti** complessivamente approvati in copertura di tale profilo professionale e categoria, dalla Giunta Comunale su Piano Triennale dei Fabbisogni;
- che le complessive **32 unità richieste al Centro Impiego** risultano così suddivise in quanto a rapporti orari (come convenuto col Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia):
 - n. 20 unità** con profilo professionale di “COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI” categoria B1 – di cui 10 a tempo pieno, n. 6 part time 27 ore settimanali e n. 4 part time 18 ore settimanali, di soggetti non beneficiari di riserve;
 - n. 12 unità** di pari profilo professionale e categoria, di soggetti beneficiari della riserva FORZE ARMATE (con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dagli articoli n. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010, e successive modificazioni ed integrazioni FF.AA.) - di cui 6 a tempo pieno, n. 5 a part time 27 ore settimanali e 1 part-time 18 ore settimanali;

Considerato:

- che pertanto, sentito anche il Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, si è già provveduto ad inoltrare richiesta di avviamento a Selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia per l'assunzione a tempo indeterminato **di 32 unità** con profilo di “COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI” categoria B1 **di cui n. 12 posti** (pari al 30% di 40 complessivi posti programmati in copertura sul Piano triennale dei fabbisogni) con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dagli articoli n. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010, e successive modificazioni ed integrazioni (FORZE ARMATE), specificando che **n. 8 posti vengono** riservati a favore di dipendenti già assunti a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia di categoria inferiore, in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento Comunale per il diritto al beneficio delle riserve, che **verranno selezionati con separata procedura su medesima prova selettiva rispetto a quella cui verranno sottoposti i soggetti avviati a selezione da Centro Impiego**;
- che nella richiesta al Centro Impiego si specificava anche la prova cui verranno sottoposti i soggetti avviati a Selezione, sulla base del profilo professionale e dei contenuti e delle competenze tecniche e comportamentali richiesti a tali figure, come di seguito indicato:

La prova selettiva tenderà a verificare le conoscenze / competenze / esperienze possedute dal candidato, in relazione ai processi, procedimenti, competenze tecniche e comportamentali caratterizzanti il profilo professionale di Collaboratore Servizi Scolastici, più sotto riportate e richieste per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo professionale richiesto in assunzione. Essa potrà anche consistere in una prova pratica attitudinale e/o in un colloquio selettivo tendente a verificare le conoscenze di base in materia di cura, pulizia ed igiene delle strutture prescolastiche che accolgono bambini nella fascia di età 0/ 6 anni. Verranno inoltre verificate le conoscenze fondamentali dei candidati relativamente al futuro ambiente lavorativo ove presteranno la propria attività (Strutture educative per la prima infanzia - Ente Locale – Comune). Potranno essere approfondite le conoscenze del candidato in merito alle principali attività / organi / funzioni propri di un Ente Locale – Comune.

Si riporta di seguito il Contenuto Professionale del profilo professionale di “Collaboratore Servizi Scolastici”:

CONTENUTO PROFESSIONALE

Il Collaboratore Servizi scolastici presidia le attività di manutenzione, cura e pulizia degli ambienti interni ed esterni. Partecipa con i docenti ai momenti dell'ambientamento, del pranzo, della merenda, dell'approccio al sonno, nonché alle uscite, alle attività didattiche, alle attività di cucina, alle iniziative di partecipazione delle famiglie. Sostituisce il cuoco in caso di assenza.

Principali processi di riferimento:

Processi di cura, igiene e sicurezza degli ambienti
Collaborazione con gli altri operatori nella gestione dei bambini e dei servizi interni
Gestione delle relazioni e delle comunicazioni con le famiglie
Monitoraggio e controllo operativo dei processi / procedimenti / progetti di riferimento

Principali competenze tecniche richieste:

Normative e procedure in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
Procedure operative relative ai processi di riferimento
Problemi ed esigenze di servizio dell'utenza di riferimento
Normative e procedure in materia di igiene e cura degli ambienti
Utilizzo di apparecchiature per la conservazione, manipolazione e cottura dei cibi

Principali competenze comportamentali richieste:

Flessibilità; Iniziativa; Orientamento al cliente interno ed esterno; Orientamento all'efficienza.

Preso atto:

- che pertanto **residuano 8 posti a tempo pieno destinati a riserve a favore del personale interno** con “inquadramento nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella dei posti messi a concorso, con un’anzianità di servizio di almeno 2 anni maturata in tale categoria e con appartenenza ad un profilo di medesima Famiglia professionale rispetto a quella dei posti messi a concorso”, come previsto dal più sopra riportato art. 8 Sezione B - L'Accesso del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da attribuire e ripianare mediante indizione di apposita procedura Selettiva interna riservata;
- che in relazione a quanto indicato dall'art. 8 suddetto, alla riserva dei posti ed alla procedura riservata, possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, inquadrati in **Categoria “A” profilo professionale “Operatore Servizi Scolastici” di famiglia Educativa, con almeno 2 anni di servizio maturati in tale categoria;**
- che i candidati interni che parteciperanno alla procedura selettiva ad essi riservata, verranno sottoposti alla medesima prova selettiva rispetto a quella già indicata nella richiesta avanzata al Centro Impiego e a cui verranno sottoposti i soggetti avviati a Selezione, ma in momenti differenti rispetto ai soggetti esterni e non unitamente ad essi;
- che nella procedura selettiva riservata, ai candidati interni si provvederà ad attribuire specifico punteggio alla “valutazione positiva” riportata negli ultimi 3 anni, al fine della valorizzazione delle competenze professionali sviluppate dai dipendenti quale progressione di carriera, così come indicato all'art. 8) Sezione B L'Accesso del succitato “Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi”;
- che per i candidati interni che risulteranno idonei alla prova, così come indicato all'art. 10) del succitato Regolamento, si procederà a stilare apposita graduatoria di merito, per la determinazione dei primi 8 candidati classificati e beneficiari della riserva a favore di personale dipendente;
- che occorre pertanto procedere ad indire, come previsto dall'art. 10 Sezione B) L'Accesso del succitato “Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi”, anche ad apposito “BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER LA COPERTURA DI 8 POSTI DI “COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI” CAT. B1 A TEMPO PIENO, QUALE QUOTA DI RISERVA DESTINATA A FAVORE DI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ENTE IN POSSESSO DEI REQUISITI PREVISTI DAL “REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI” – SEZIONE B) ACCESSO, IN RELAZIONE AI COMPLESSIVI POSTI MESSI IN COPERTURA DI PARI PROFILO E CATEGORIA, IN ATTUAZIONE DI “PIANO TRIENNALE FABBISOGNI 2017-2019” DELIB. 98 DEL 22.06.2017.”;

Visti e richiamati, in particolare, i seguenti articoli della Sezione B - L'Accesso del Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione G.C. n. 22519/267 del 01.12.2010, e ss.mm.ii.;

- l'art. 3 Sezione B - "Famiglie professionali e profili professionali";
- l'art. 5 Sezione B - "Requisiti generali per l'accesso";
- l'art. 6 Sezione B - "Titoli Culturali e Professionali";
- l'art. 7 Sezione B - "Riserve di posti";
- l'art. 8 Sezione B - "Riserve a favore di personale dipendente";
- l'art. 10 Sezione B - "Assunzioni tramite il Centro per l'Impiego di Reggio Emilia";

Visto inoltre, per quanto attiene al contenuto professionale, processi, competenze tecniche e comportamentali del profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici", il vigente Contratto Decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia;

Sentita in merito all'indizione del Bando di Selezione Interna per 8 posti di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, il Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, Dott.ssa Paola Cagliari, interessata all'assegnazione del personale ricercato, per quanto attiene in particolare all'iter procedurale, alle modalità e alle prove da effettuare per l'individuazione degli eventuali candidati, in relazione alle mansioni proprie del profilo professionale e che i soggetti dovranno svolgere e convenuto con le medesima il contenuto del Bando, che costituisce la "lex specialis" della procedura che **viene approvato con tutto quanto in esso contenuto, in allegato A) al presente provvedimento;**

Considerato:

- che ai fini selettivi, 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);
- che la Commissione sarà presieduta dal Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, interessata alla copertura dei posti (o da altro Dirigente individuato) e sarà inoltre composta anche da altri 2 soggetti dotati di specifiche competenze, oltre a un dipendente dell'Amministrazione con funzioni di Segretario verbalizzante, estraneo alle decisioni di valutazione;

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 (leggasi 31.12.2019);

Visto l'art. 14 Sezione A del Vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

DETERMINA

1. di indire - per tutte le motivazioni e tenuto conto di quanto indicato in premessa, per l'attuazione di quanto autorizzato dalla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 – Selezione Interna e relativo "BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER LA COPERTURA DI 8 POSTI DI "COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI" CAT. B1 A TEMPO PIENO, QUALE QUOTA DI RISERVA DESTINATA A FAVORE DI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ENTE IN POSSESSO DEI REQUISITI PREVISTI DAL "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI" – SEZIONE B) ACCESSO, IN RELAZIONE AI COMPLESSIVI POSTI MESSI IN COPERTURA DI PARI PROFILO E CATEGORIA, IN ATTUAZIONE DI "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI 2017-2019" DELIB. 98 DEL 22.06.2017";

2. di approvare contestualmente come risulta in **ALLEGATO A)** al presente provvedimento, il relativo Bando di Selezione, completo di Fac-simile Modello di domanda, che costituisce "lex specialis" della procedura stessa;
3. di stabilire:
 - in 30 giorni la pubblicazione del Bando di Selezione Interna di cui sopra;
 - di pubblicare ed esporre tale Bando, all'Albo Pretorio Online del Comune di Reggio Emilia, sulla Bachecca informatica presente nel Comune di Reggio Emilia e di diffonderne copia, per via informatica, alle strutture scolastiche nel quale sono presenti dipendenti con profilo idoneo alla partecipazione allo stesso.

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

IL DIRIGENTE DEL
SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)