

Proponente: 31.A

Proposta: 2021/7

del 05/01/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 8

del 05/01/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: INDIZIONE DI UN CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER LA COPERTURA DI UN POSTO VACANTE DI "DIRIGENTE" PRESSO IL COMUNE DI REGGIO EMILIA IN ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022, APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 25.02.2020 N. 33 DI I.D. COME INTEGRATO CON DELIBERAZIONE G.C. I.D. N. 223 DEL 22.12.2020.

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

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 di I.D. del 31.03.2020 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2020-2022 ed il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 di I.D. del 16.04.2020 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2020-22 per Macro-obiettivi";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 21.07.2020 sono stati approvati il Piano della Performance 2020-2022, il Piano Esecutivo di Gestione 2020 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.) e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 del 29.06.2020 è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2019 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 08.05.2018 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020.*";

Viste e richiamate:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 con cui è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;
- la Deliberazione G.C. 19.11.2020 – I.D. n. 182 avente ad oggetto "*RECEPIMENTO NELL'ORDINAMENTO DEL COMUNE DI R.E. DELLE FACOLTÀ, DEGLI INDIRIZZI E DEI PRINCIPI GENERALI DI CUI ALL'ART.3 DELLA L. N.56/2019 E SMI, DI ALTRE NORME IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE ED ACCELERAZIONE DEI PROCEDIMENTI ASSUNTIVO/CONCORSUALI, NONCHÈ DEI MODELLI E BANDI-TIPO ELABORATI DAL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA - CON FACOLTÀ DI AVVALIMENTO TOTALE O PARZIALE DEI CONTENUTI DI TALI BANDI E NORME. ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI – SEZ. B L'ACCESSO.*", nella quale si sono recepiti nell'ordinamento comunale, gli indirizzi di cui all'art. 3 della Legge n. 56/2019, e si è disposta la facoltà di potersi avvalere, nelle procedure concorsuali e nella redazione dei Bandi di concorso, del contenuto di norme più o meno transitorie (cfr.: art. 74 comma 7-ter del D.L. 17/03/2020 n. 18, artt.247, 248 e 249 del Capo XII "Accelerazione dei concorsi" - Sezione I "*Decentramento e digitalizzazione delle procedure*" del D.L. 19/05/2020 n. 34) nonché del contenuto dei Modelli dei Bandi-Tipo predisposti dalla Funzione Pubblica al fine dell'ausilio agli Enti e dell'uniformità delle procedure sul territorio nazionale, approvando uno specifico articolo Regolamentare;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto "*CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022"* (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - *RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEXENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA*" nella quale è stata dichiarata, tra l'altro al punto 4 del dispositivo, l'assenza di situazioni di esuberi, eccedenze, soprannumeri di personale, relativamente ed "a valere" per l'anno 2021, successivamente alla ricognizione effettuata in tal senso;

Richiamata integralmente la suddetta Deliberazione di Giunta Comunale **n. 33 di I.D. del 25.02.2020** di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020-2022 – annuale 2020, ed in particolare **quanto previsto ai capoversi: 1. "QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI" e 2 "RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019"** delle premesse, nei quali si indicavano 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, vigenti all'epoca dell'adozione del PTFP; si verificava il rispetto da parte del Comune di Reggio Emilia di tutte le suddette condizioni al fine di poter effettuare assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, anche per l'anno 2020 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni di personale e si confermava, in tale sede, che la programmazione dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio

Emilia ed i relativi Piani triennali dei fabbisogni adottati annualmente con un orizzonte temporale triennale - letti anche in relazione alle Linee di indirizzo – erano in linea e corrispondenti sia con il novellato dettato normativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001 e ss.mm.ii.) che con i contenuti e le indicazioni orientative delle “Linee di indirizzo...”;

Ricordato, a tal proposito quanto indicato al suddetto capoverso 2 delle premesse della citata Deliberazione, nello specifico al sub punto **“CONDIZIONI OGGETTIVE – FACOLTA' ASSUNTIVE”** ed in particolare quanto segue:

“...omissis...”

- *Possibilità di “nuove assunzioni” dirigenziali, a tempo indeterminato, sulla base dei cessati dell’anno precedente nei limiti % stabiliti per ciascun anno dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014.*

...omissis...”

Ripreso in particolare quanto previsto al **capoverso 4 “RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2020-2021-2022”** delle premesse della suddetta Deliberazione, nel quale - richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione del piano dei fabbisogni (Decreto Interministeriale 8 maggio 2018) ed in coerenza con le nuove linee di mandato - si traccia il percorso individuato a sostegno del Piano dei fabbisogni di Personale, e nello specifico, per quanto attiene alla situazione Dirigenziale, quanto segue:

“... omissis...”

In seguito al rinnovo degli organi amministrativi intervenuto nel corso del 2019 l’Ente ha attivato un complesso percorso riorganizzativo affidandone la supervisione al nominato Direttore Generale.

Il percorso avviato con la revisione della macrostruttura (deliberazione n.194 del 29.11.2019) stimola una fase di ripensamento sulla distribuzione delle risorse umane tra le diverse strutture sia in termini di razionalizzazione, ma anche di revisione delle assegnazioni sulla base dei nuovi e rinnovati programmi di mandato. In particolare la ricognizione dei fabbisogni anche di profili specialistici arriverà a valle di un più complessivo ripensamento della struttura di terzo livello.

Si legge infatti negli atti (deliberazioni n. 194 del 29.11.2019 e n. 20 del 30.01.2020) che, oltre ad una ottimizzazione della struttura formale, si sono nel tempo evidenziate necessità “di assestamento dei processi e delle procedure di lavoro. Molte delle criticità riscontrate, infatti, si ritengono ascrivibili non tanto e non solo al livello macrostrutturale, bensì al funzionamento dei processi operativi e dei processi decisionali, alle modalità di interazione tra i ruoli e le persone, al livello di competenza e specializzazione dei lavoratori e alla qualità degli strumenti di lavoro disponibili.

....omissis.....

La deliberazione della macrostruttura inoltre evidenzia una situazione dotazionale del personale dirigenziale non rispondente alle necessità di presidio dirigenziale.

Nell’atto di indirizzo (deliberazione n.194 del 29.11.2019) si legge infatti :

“..sulla base delle considerazioni e delle linee di intervento sopraesposte che caratterizzeranno il nuovo disegno della macrostruttura, verranno in seguito meglio definite tutte le singole posizioni dirigenziali nel numero minimo irrinunciabile ad una corretta e sana gestione, che presidieranno e/o fungeranno da “staff” rafforzativo alle strutture organizzative.”

Per dotazione organica si intende il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell’attività dell’ente, per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

In particolare la dotazione organica dell’ente , ma più correttamente, ante D.Lgs n. 75/2017, la “pianta organica”, prevede 39 posti di “Dirigente” questo è quello che si può definire il fabbisogno teorico massimo di posizioni dirigenziali.

Rispetto al massimo teorico quantificato nella dotazione organica le posizioni dirigenziali vengono assegnate alle diverse strutture dell’ente con gli atti di definizione della macrostruttura organizzativa, che va a definire le esigenze organizzative e funzionali dell’ente, sia di carattere stabile che temporaneo; definendo le funzioni attribuite a dette strutture vengono di conseguenza elaborate le caratteristiche professionali che devono possedere i titolari di dette funzioni.

La temporaneità può essere legata a progetti particolarmente complessi o anche agli indirizzi di mandato ed ai piani o programmi di consiliatura che chiedono di focalizzare gli sforzi organizzativi su quel progetto piuttosto che su quel programma, ad una esigenza contingente a cui si da rappresentazione negli atti di macro-organizzazione.

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell’arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell’Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”

Alla luce delle considerazioni che precedono si ritiene di dover provvedere alla formulazione di

un piano triennale dei fabbisogni che definisca il ripiano delle uscite 2019 e previste 2020, rinviando le assegnazioni al termine del percorso di revisione organizzativa e di definizione delle funzioni gestionali in concreto assegnante alle strutture dell'ente.

... omissis...

Strategie di recruiting

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si elencano di seguito le strategie di recruiting ritenute funzionali alle politiche del personale dell'ente:

- ai numerosi posti vacanti di qualifica Dirigenziale e alle ulteriori prossime cessazioni di Dirigenti, che potrebbero anche essere in parte ripianate facendo ricorso all'istituto della Mobilità tra Enti; ... omissis...";

Richiamato ancora, nello specifico ed al fine del reclutamento di personale di qualifica Dirigenziale, quanto previsto al **capoverso 5 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIÀ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITÀ"** della suddetta deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, ed in particolare al **punto 5.1.H) "RUOLI DIRIGENZIALI"** e precisamente:

“

5.1.H) RUOLI DIRIGENZIALI

Richiamato quanto indicato, relativamente alle motivazioni, al precedente punto 5. RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI, quanto indicato al precedente punto 2 nel merito della definizione dei limiti assunzionali per il personale di qualifica dirigenziale, e da ultimo quanto ulteriormente esposto in narrativa rispetto alle esigenze del processo di riorganizzazione, si individuano le seguenti funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
8	Dir.	Specialità professionali diverse	658.760,34	219.586,78	In corso d'anno

Rinviando la definizione delle professionalità da reclutare secondo le diverse tipologie di professioni richieste dalla struttura organizzativa, dando priorità a quei ruoli ed a quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali proprie dell'ente locale, funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché con il principio del "giusto procedimento" garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile. "

Visto inoltre quanto stabilito al **punto 5) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33**, che testualmente recita:

"5. 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 Mobilità volontaria tra enti, 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";

Richiamata ora la nuova Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto **"CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022" (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZIA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA"** nella quale si è proceduto in particolare, ai punti 1) 2) e 4) del dispositivo a stabilire quanto segue:

“....

1. di confermare il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022, di cui alla Deliberazione G.C. N.33 del 25/02/2020, con tutte le ulteriori **specificazioni, indirizzi e linee operative, così come indicate e specificate nelle premesse della presente Deliberazione, ai capoversi A) B) C);**

2. **di integrare** - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/ transitorio anche riportata in premessa, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020), nelle more dell'adozione del nuovo PTFP 2021-2023 - il suddetto Piano Triennale 2020-2022, per gli anni 2021-2022, con tutti i nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/ reclutative, come esattamente definiti nelle premesse del presente provvedimento ai capoversi A) B) C) (ivi comprese le tematiche inerenti gli artt. 20 co.1 e 22 co.15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e s.m.i.), entro cui possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio "Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione", le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, **nonché le indizioni di Concorsi Pubblici;**

... omissis...;

4. di dichiarare, a valere per l'anno 2021, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2021 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione.

Visto a tal proposito quanto previsto al Capoverso B) delle premesse della suddetta deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223, in particolare per quanto attiene all'individuazione e alla priorità delle profilatura dirigenziali da mettere a concorso, come più sotto riportato in sintesi:

"B) - Si rende opportuno - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/ transitorio anche più sopra riportata, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020) – **integrare come segue** - nelle more dell'adozione del Nuovo PTFP 2021-2023 che verrà predisposto congiuntamente e coerentemente al Bilancio previsionale 2021-2023 ed operando senza soluzione di continuità - il suddetto Piano Triennale 2020-2022 dettando ed indicando, per gli anni 2021-2022, i sottoindicati nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/ reclutative, definendone i contorni, entro i quali possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio "Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione", le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, nonché le indizioni di Concorsi Pubblici:

....omissis.....

Per quanto attiene al punto:

"5.1.H) RUOLI DIRIGENZIALI", del Capoverso "5.PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 integrato con le azioni già autorizzate per tali annualità" della Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nel quale si specificava in sintesi quanto segue:

".... si individuano le seguenti funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
8	Dir.	Specialità professionali diverse	658.760,34	219.586,78	In corso d'anno

Rinviano la definizione delle professionalità da reclutare secondo le diverse tipologie di professioni richieste dalla struttura organizzativa, dando priorità a quei ruoli ed a quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali proprie dell'ente locale, funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché con il principio del "giusto procedimento" garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile.";

....omissis.....

si specifica e si integra il contenuto di quanto ivi indicato al punto 5.1.H), come segue:

con riferimento al reclutamento delle **8 figure Dirigenziali a tempo indeterminato** di cui sopra, si specifica che lo stesso avverrà prioritariamente mediante indizione di Concorsi Pubblici a cura del Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del personale e dell'Organizzazione" - **tenuto conto delle facoltà e di quanto indicato nella Deliberazione più sopra citata di G.C. 19/11/2020 i.d. N. 182 – d'intesa e con la supervisione del Direttore Generale**, che riferirà periodicamente alla Giunta, dello stato dei procedimenti;

si definiscono di seguito le professionalità dirigenziali a tempo indeterminato da reclutare con sollecitudine;

la priorità nell'indizione dei Concorsi Pubblici di qualifica dirigenziale, ed il loro espletamento nel corso dell'anno 2021, in relazione alla caratterizzazione dei diversi ruoli professionali e figure dirigenziali di cui si abbisogna, alla necessità di continuità gestionale, ai compiti/funzioni di rilevanza istituzionale, riguarderà le seguenti figure:

Nell'immediato e con assoluta priorità, indizione di 2 Concorsi Pubblici per :

- 1 Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche
- 1 Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche

A seguire, indizione di Concorsi Pubblici per l'assunzione di:

- 1 Dirigente / Avvocato con funzioni afferenti l'Ambito Legale (in caso di esito negativo della procedura di Mobilità esterna autorizzata con Deliberazione G.C. N. 214 del 14.12.2018 e indetta con D.D. 480 di R.U.A.D. del 01.04.2019);
- 1 Dirigente di ambito Giuridico/Economico/Finanziario con funzioni prioritariamente afferenti il governo delle "Entrate";

Si opera un "rinvio" all'individuazione e alla definizione delle ulteriori figure Dirigenziali da reclutare, anche tramite mandato, in tal senso, al Direttore Generale.";

Preso atto che, la Dotazione Organica di qualifica Dirigenziale del Comune di Reggio Emilia prevede, allo stato attuale, numerosi posti vacanti con profilo di "Dirigente" cat. Dirigenziale a tempo pieno;

Ritenuto pertanto doversi urgentemente provvedere - in esecuzione di quanto disposto dalle più volte citate Deliberazioni G.C. 25.02.2020 n. 33 di I.D. di approvazione del PTFP 2020-2022, così come integrata con dettagli, linee guida, indirizzi e specificazioni, dalla Deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223 - all'indizione del primo Bando di Concorso Pubblico di ambito tecnico per la copertura a tempo indeterminato di 1 posto vacante con profilo di "DIRIGENTE", d'intesa e con la supervisione del Direttore Generale, avuto riguardo agli indirizzi approvati nella suddetta Deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223 nella quale si individuavano i Bandi di Concorso prioritariamente da indire con profilo di Dirigente: n. 1 di ambito tecnico e n. 1 di ambito informatico, e secondo le modalità, i tempi, le condizioni, l'iter procedurale e gli indirizzi in essa stabiliti;

Vista a tal proposito la Deliberazione G.C. n. 182 del 19.11.2020 avente ad oggetto "**RECEPIMENTO NELL'ORDINAMENTO DEL COMUNE DI R.E. DELLE FACOLTÀ, DEGLI INDIRIZZI E DEI PRINCIPI GENERALI DI CUI ALL'ART.3 DELLA L. N.56/2019 E SMI, DI ALTRE NORME IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE ED ACCELERAZIONE DEI PROCEDIMENTI ASSUNTIVO/CONCORSUALI, NONCHÈ DEI MODELLI E BANDI-TIPO ELABORATI DAL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA - CON FACOLTÀ DI AVVALIMENTO TOTALE O PARZIALE DEI CONTENUTI DI TALI BANDI E NORME. ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI – SEZ. B L'ACCESSO**" nella quale, ai punti 1) e 2) del dispositivo, per tutte le motivazioni indicate nell'atto, si recepisce nell'ordinamento Comunale, in materia di procedure concorsuali, quanto più sotto contenuto e/o indicato da specifiche norme e Modelli di Bandi tipo, con facoltà di avvalimento totale o parziale, e si approvava il sottoriportato articolo Regolamentare:

“

1. di allineare e recepire nell'ordinamento del Comune di Reggio Emilia - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 commi 1 e 4 della Legge n. 56/2019 e s.m.i. - per tutte le motivazioni e le finalità di cui in premessa - gli indirizzi e i principi generali, le facoltà e i contenuti di cui all'art. 3 della medesima Legge n. 56/2019, di altre norme in materia di semplificazione ed accelerazione dei procedimenti assuntivo/concorsuali citate in premessa, nonché dei Modelli e Bandi-tipo elaborati dalla

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con facoltà di avvalimento totale o parziale dei contenuti di tali bandi e norme;

2. di adeguare in tal senso il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", mediante l'inserimento del sottoriportato specifico articolo, in coda alla Sezione B – L'Accesso, che introduce e consente la facoltà, demandata ai singoli Bandi, di avvalersi in modo totale o parziale dei contenuti e delle varie modalità di semplificazione, accelerazione, digitalizzazione ed informatizzazione del procedimento concorsuale / assuntivo offerte e/o previste in materia dalle suddette norme attualmente, e nel tempo, vigenti sino a loro scadenza (se transitorie) - anche al fine di poter applicare ed utilizzare le modalità semplificate ed i Modelli dei Bandi-tipo elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

ART. 49 – RECEPIMENTO ED ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO COMUNALE IN MATERIA DI PROCEDIMENTO CONCORSUALE ALLA NORMATIVA INTERVENUTA.
--

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 commi 1 e 4 della Legge n. 56/2019 e s.m.i., l'ordinamento del Comune di Reggio Emilia recepisce e si allinea agli indirizzi e principi generali di snellimento, accelerazione e semplificazione del procedimento concorsuale, di cui all'art. 3 della medesima Legge n. 56/2019 e s.m.i., con facoltà di avvalersene, in maniera totale o parziale, nell'ambito dei procedimenti selettivo/concorsuali pubblici che verranno indetti.

Recepisce inoltre i contenuti innovativi dell'art. 74 comma 7-ter del D.L. 17/03/2020 n. 18 e s.m.i., degli artt. 247, 248 e 249 del D.L. 19/05/2020 n. 34 e s.m.i. in materia di semplificazione ed accelerazione dei procedimenti assuntivi / concorsuali e delle relative modalità di svolgimento, e dei Modelli e Bandi-tipo elaborati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con facoltà di utilizzo ed avvalimento, in maniera totale o parziale, nell'ambito dei procedimenti selettivo/concorsuali pubblici che verranno indetti.

Le finalità perseguite sono quelle della rapidità, dello snellimento, della semplificazione e informatizzazione del procedimento selettivo concorsuale ed assuntivo, e della valorizzazione delle competenze, capacità, attitudinalità del capitale umano ricercato.

La facoltà di avvalimento, utilizzo ed applicazione del contenuto delle suddette disposizioni normative, dei Modelli di Bandi-tipo elaborati dalla Funzione Pubblica e delle diverse modalità di semplificazione, accelerazione, digitalizzazione ed informatizzazione del procedimento concorsuale / assuntivo offerte e/o previste in materia dalle citate fonti, per tutta la durata della loro vigenza (sia essa "a regime" che "transitoria") e la misura (totale o parziale) di tale applicazione - sono demandate ai singoli Bandi di Concorso.

Tali facoltà dovranno essere esercitate di volta in volta, avuto riguardo alle finalità prospettate, tenuto conto dei ruoli e dei contenuti professionali dei profili messi a concorso, del potenziale numero dei candidati partecipanti, delle concrete possibilità e/o delle difficoltà gestionali della loro applicazione, delle esigenze logistiche e/o strumentali e di applicazioni informatiche, telematiche, digitali, ecc. ad esse connesse.

Dovranno inoltre essere valutate di volta in volta le potenzialità di espletamento delle procedure concorsuali, in tutte le diverse fasi, in condizioni "di sicurezza" per candidati, operatori e commissioni giudicatrici, previste dalle norme nel tempo vigenti, anche in situazioni di "emergenza" sanitaria ed epidemiologica quale, a titolo esemplificativo, quella da COVID-19.";

Visti e richiamati a tal proposito, le suddette norme Norme ed i Bandi – Tipo elaborati dalla F.P. di cui si è disposta la facoltà di potersi avvalere, secondo quanto contenuto nei singoli Bandi di Concorso, ed in particolare:

la legge n. 56 del 19/6/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" e s.m.i. ed in particolare l'articolo 3 "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, reca norme di accelerazione e semplificazione dei procedimenti concorsuali, in parte transitorie ed in parte a regime, tra cui ad esempio:

- la possibilità per le pubbliche amministrazioni, prevista al comma 8, di poter effettuare procedure concorsuali ed assunzioni per il triennio 2019-2021, senza previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi;

- la riduzione, prevista al comma 9 (norma “a regime” con modifica dell’art. 34-bis), dei tempi stabiliti dall’art. 34-bis del medesimo Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi, per lo spirare del termine della comunicazione di mobilità obbligatoria, e preventiva all’assunzione di personale, da 60 gg. a 45 gg.;
- l’eliminazione, prevista al comma 9 (norma “a regime”) dell’obbligo di comunicazione preventiva ai sensi dell’art. 34-bis del suddetto Decreto, in caso di assunzione a tempo determinato, per un periodo superiore a 12 mesi, di figure di alta specializzazione di cui all’art. 110 D.Lgs.vo n. 267/2000 e smi;
- l’introduzione, al comma 6, di modalità semplificate per la gestione delle procedure concorsuali svolte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in deroga alla disciplina prevista dal regolamento di cui al DPR 487/1994;
- **il comma 7-ter dell’art. 74 del D.L. 17/03/2020 n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con modificazioni nella legge 24/04/2020 n. 27, che dispone:**
*“7-ter. A seguito delle misure di sospensione delle procedure concorsuali adottate per il contrasto al fenomeno epidemiologico da COVID-19, in via sperimentale e comunque con effetto fino al 31 dicembre 2020, allo scopo di corrispondere all’esigenza del ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni, di semplificare le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali e di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, con regolamento da adottare entro il 31 luglio 2020 ai sensi dell’articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, **si provvede ad aggiornare la disciplina regolamentare vigente in materia di reclutamento e di accesso alla qualifica dirigenziale e agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni. Le procedure concorsuali sono volte a valorizzare e verificare anche il possesso di requisiti specifici e di competenze trasversali tecniche e attitudinali, ivi incluse quelle manageriali per le qualifiche dirigenziali, coerenti con il profilo professionale da reclutare. Le predette procedure sono svolte, ove possibile, con l’ausilio di strumentazione informatica e con l’eventuale supporto di società e professionalità specializzate in materia di reclutamento e di selezione delle risorse umane.**”;*
- **gli artt. 247, 248 e 249 del Capo XII “Accelerazione dei concorsi” - Sezione I “Decentramento e digitalizzazione delle procedure” del D.L. 19/05/2020 n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economica, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con modificazioni dalla Legge n. 17/07/2020 n. 77, così come da ultimo innovati e modificati dall’art. 25 “Disposizioni in materia di procedure concorsuali” del D.L. “cd. Agosto” 14/08/2020 n. 104 “Misure urgenti per il rilancio dell’economia”, convertito con modificazioni dalla Legge 13/10/2020 n. 126, che recano norme - in parte applicabili direttamente anche da tutte le singole amministrazioni di cui all’art. 1 co.2 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi - in materia di:**
 Art. 247 *“Semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali della Commissione RIPAM”;*
 Art. 248 *“Disposizioni per la conclusione delle procedure di reclutamento della Commissione Ripam per il personale delle Pubbliche Amministrazioni”;*
 Art. 249 *“Semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni”;*
- **i “Bandi-tipo” per AREA II e AREA III (funzionariato) elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica**, ai sensi e per gli effetti del citato art. 3 comma 5-bis della Legge 56/2019, messi a disposizione e pubblicati sul Sito Internet della Funzione Pubblica nel mese di Ottobre 2020, che serviranno da “Modello” a tutte le pubbliche amministrazioni che se ne vogliono avvalere, in linea con l’obiettivo di avviare e svolgere tempestivamente le procedure concorsuali nel rispetto delle condizioni contenute nel D.L. 19 maggio 2020 n. 34 “Misure urgenti in materia di salute e sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, e tenuto conto delle modalità semplificate già previste dagli artt. 247, 248, 249 e seguenti del medesimo D.L. 34/2020;

Preso atto - in merito alle procedure, agli adempimenti e ai tempi in materia di Mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., da esperire prima di poter procedere alla copertura dei posti con procedure concorsuali pubbliche – degli interventi apportati dalla Legge n. 56/2019 del 19.06.2019 “Interventi per la concretezza delle azioni delle

pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" (cosiddetto "Disegno di legge Concretezza"), che ha proseguito nel percorso di facilitazione e di velocizzazione dei tempi di assunzione presso le Pubbliche Amministrazioni già precedentemente iniziato col Decreto n. 4/2019, ha introdotto ulteriori elementi semplificatori, di cui ci si intende avvalere pienamente per il presente Bando di Concorso Pubblico:

- in particolare l'art. 3 comma 8 della Legge 56/2019, con la dichiarata finalità di *"...ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"* **sospende temporaneamente, sempre per il triennio 2019-2021, l'obbligo di dare corso al previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30** del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. prima di indire nuove procedure concorsuali pubbliche e di effettuare assunzioni dall'esterno;
- il successivo comma 9 del medesimo art. 3, entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.:

 - abbrevia in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui al medesimo art. 34 bis della cosiddetta "comunicazione obbligatoria" da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, decorso infruttuosamente il quale senza alcuna assegnazione di personale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;
 - prevede l'esclusione dalla previa comunicazione obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., delle assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi da effettuare ai sensi dell'art. 110 del Decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i. (incarichi dirigenziali e di alta specializzazione a tempo determinato);

Considerato conseguentemente in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal suddetto art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001:

- che il Comune di Reggio Emilia sta provvedendo ad attivare le procedure di mobilità, trasmettendo via PEC alla Regione Emilia Romagna e al Dipartimento della Funzione Pubblica per conoscenza, la comunicazione con l'indicazione del numero dei posti e dei profili professionali di carattere dirigenziale che ha l'intenzione di ricoprire nel 2021 mediante nomina del vincitore del Concorso Pubblico in via di indizione;
- che tale procedura si considererà conclusa, come previsto dalla norma, trascorsi 45 giorni dall'avvenuta comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica senza alcuna assegnazione di soggetti né da parte della Regione Emilia Romagna che dal Dipartimento, e di ciò si prenderà atto con successivo apposito provvedimento, prima dell'ultimazione di tutte le operazioni conseguenti alla procedura concorsuale pubblica indetta col presente provvedimento;
- che comunque, come espressamente indicato sul Piano triennale dei fabbisogni, il presente Bando di Concorso e la relativa assunzione del vincitore a tempo indeterminato sono subordinati all'esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria sopraindicata e di ciò ne verrà data espressa informazione sul Bando di Concorso che costituisce
- lex specialis della procedura;

Visti inoltre, per la redazione del presente Bando e richiamati:

- il D.Lgs. n. 165/2001 art. 28 così come modificato dal D.P.R. n. 70/2013 " *Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135*" - art. 7 " *Reclutamento dei dirigenti*";
- il D.P.R. n. 272/2004 " *Regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell'articolo 28, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*" - art. 3, comma 2 e art. 20;
- il D.P.C.M. n. 78/2018 " *Regolamento che stabilisce i titoli valutabili nell'ambito del concorso per l'accesso alla qualifica di dirigente e il valore massimo assegnabile, ad ognuno di essi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2-bis, del decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272.*";
- il D.P.C.M. n. 80/2018; " *Regolamento recante l'individuazione, ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, delle scuole di specializzazione che rilasciano i diplomi di specializzazione che consentono la partecipazione ai concorsi per l'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia.*";
che disciplinano in particolare i requisiti, le tipologie di prove, la valutazione dei titoli da prevedere nei Bandi di Concorso Pubblico per l'accesso ai profili Dirigenziali della Pubblica Amministrazione;
- la Legge n. 400/1988;
- la Legge n. 56/2019 ed in particolare gli artt. 3 e 6;
- l'art. 74 comma 7-ter del D.L. 17/03/2020 n. 18 – convertito da L. n. 27/2020 e s.m.i.;
- gli artt. 247, 248, 249 del D.L. 19/05/2020 n. 34 – convertito da L. n. 77/2020 e s.m.i.;
- il " *Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi*" approvato con Deliberazione G.C. del 01.12.2010 n. 22519/267 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare:

l'art. 5 Sezione B – “Requisiti generali per l'accesso”;
l'art. 6 Sezione B – “Titoli Culturali e Professionali”;
l'art. 32 Sezione B - “Approvazione della graduatoria finale e suo utilizzo”;
l'art. 11 Sezione B – “Concorso Pubblico”;
l'art. 13 Sezione B – “Contenuti del Bando di Concorso”

che prevede tra l'altro che il Bando di Concorso venga approvato con Determinazione del Dirigente del “Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione”, che il Bando deve contenere, oltre a quanto stabilito in termini generali dal Regolamento, la specifica normativa applicabile al procedimento di specie, i contenuti speciali quali ad esempio i requisiti professionali e culturali per l'accesso, le particolari tipologie di prove, ecc. sentito il Direttore Generale in accordo con la Giunta Comunale trattandosi di posti di qualifica Dirigenziale;

il neo approvato art. 49 Sezione B – “*Recepimento ed adeguamento dell'ordinamento comunale in materia di procedimento concorsuale alla normativa intervenuta*” di cui ci si intende avvalere nella redazione del presente Bando di Concorso;

Preso atto inoltre, in termini di principio, ed in linea generale, dei contenuti, dei principi, degli indirizzi, della “ratio” ed in generale di tutto quanto indicato dalla Direttiva n. 3 del 24/04/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione “*Linee guida sulle procedure concorsuali*”, pubblicata in G.U. in data 12.06.2018, ed in particolare di quanto ivi indicato in merito: alla “preselezione” dei candidati; alle “prove”; alla opportunità di selezionare i candidati su prove non solo mnemoniche o nozionistiche, ma anche basate sul ragionamento, sulla soluzione di problemi e di casi, sull'applicazione della conoscenza ai casi concreti; alla opportunità e necessità di ammettere alle successive fasi concorsuali i candidati “migliori” coi punteggi più alti;

Sentito in merito all'intero procedimento concorsuale, il Direttore Generale, che ha collaborato d'intesa con lo scrivente Servizio nella redazione del Bando di Concorso – in particolare con riferimento **ai requisiti culturali e professionali da possedere, al programma d'esame e alla tipologia delle prove**, ritenuti allo stato attuale, più consoni a selezionare e reclutare la figura Dirigenziale di ambito tecnico ricercata, in relazione agli attuali fabbisogni organizzativi e progettuali dell'Ente, nonché alla normativa generale di riferimento per l'accesso al ruolo di Dirigente nella Pubblica Amministrazione;

Visti i provvedimenti normativi e le misure di contenimento del rischio per COVID-19, nel tempo vigenti e tuttora esistenti nella seconda fase della pandemia;

Dato atto:

- che pertanto, le prove concorsuali previste dal presente Bando di Concorso verranno svolte, per quanto possibile, con modalità che presuppongono “la presenza” dei candidati, salvo eventuali ed ulteriori sviluppi negativi dell'emergenza COVID-19;
- che allo stato attuale tuttavia, non è possibile prevedere all'interno del Bando l'intero calendario delle prove d'esame con l'individuazione delle date e dei luoghi di svolgimento delle stesse, non essendo possibile ipotizzare il numero complessivo dei partecipanti e non è possibile nemmeno prevedere sin d'ora per lo svolgimento delle stesse, luoghi idonei a garantire condizioni di tutela della salute dei partecipanti alle procedure, nonché del personale e dei collaboratori impegnati a diverso titolo nello svolgimento delle procedure stesse;
- che conseguentemente le singole date e i luoghi di svolgimento delle diverse prove d'esame verranno stabiliti dalla Commissione nel corso dei propri lavori, tenuto conto del numero dei candidati partecipanti alle singole prove, così pure come la facoltà di esperire preselezione iniziale dei candidati, che è demandata alla Commissione Giudicatrice;
- che i candidati verranno convocati alle prove mediante pubblicazione di apposita comunicazione all'Albo Pretorio Online del Comune, reperibile presso l'Ufficio Concorsi e Assunzioni nonché pubblicato sulla home-page e nella Sezione Amministrazione Trasparente / Bandi di concorso del sito Internet del Comune di Reggio Emilia www.comune.re.it/concorsi; verrà inoltre inviata tramite Email, comunicazione individuale informale a ciascun candidato ammesso alle diverse fasi concorsuali, nella quale verrà riportata anche l'informativa di pubblicazione delle comunicazioni di cui sopra.

Tenuto conto di tutto quanto sopraevidenziato;

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" a decorrere dal 01.02.2020;

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 di cui in premessa, in esecuzione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33 di I.D., e da Deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223, d'intesa con il Direttore Generale del Comune di Reggio Emilia – il sottoindicato Bando di Concorso Pubblico e precisamente:

BANDO DI CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI per la copertura di 1 posto di "DIRIGENTE" di ambito Tecnico - qualifica Dirigenziale da assegnare a strutture afferenti alle funzioni di area tecnica presso il Comune di Reggio Emilia;

2. di approvare contestualmente, come risulta in **ALLEGATO A)** al presente provvedimento, il Bando di Concorso Pubblico che costituisce "lex specialis" del concorso stesso;
3. di stabilire:
 - in 30 giorni la pubblicazione del Bando di Concorso di cui sopra;
 - che tale Bando debba essere pubblicato – così come previsto dall'art. 15 Sezione B del "Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei Servizi" del Comune di Reggio Emilia - all'Albo Pretorio Online Comunale, inviato ai Comuni della Provincia, alle Biblioteche civiche, al Centro per l'Impiego di Reggio Emilia, alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria e aziendali, nonché pubblicato sull'apposito sito INTERNET del Comune di Reggio Emilia, sezione Amministrazione Trasparente / Bandi di concorso, il cui indirizzo è indicato all'interno del Bando di concorso. Inoltre l'Avviso di Concorso verrà pubblicato per estratto sulla Gazzetta Ufficiale, IV Serie Speciale, Concorsi ed Esami.

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

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)