

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/790

del 20/04/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 400

del 23/04/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI PROGETTAZIONE,
SOMMINISTRAZIONE E CORREZIONE DI PROVE NELL'AMBITO DI
PROCEDURE CONCORSUALI PER LA SELEZIONE DI FIGURE
DIRIGENZIALI

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 08/04/2021, immediatamente esecutiva, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento unico di programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 16/04/2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione risorse finanziarie 2021/23 per macro obiettivi e allegati.

Visto:

- il provvedimento P.G. n. 25249/2020, con il quale il Sindaco ha attribuito dal 1 Febbraio 2020 l'incarico dirigenziale ad interim di direzione del Servizio *Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione* alla D.ssa Battistina Giubbani, conferito ai sensi dell'art. 13 – Sez. A del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Richiamata:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 194 del 29/11/2019 con cui sono stati approvati gli "Indirizzi per la revisione organizzativa dell'Ente, le modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e l'avvio delle procedure selettive per la stipula di contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale", con cui è stato avviato un processo di revisione della struttura organizzativa dell'Ente, che coinvolge, nel medio periodo, tutte le dimensioni di cui si compone: struttura, posizioni, ruoli e processi;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 30/01/2020 con cui è stato approvato il nuovo organigramma dell'Ente, operativo a far data dal 01/02/2020 e attribuito mandato al Direttore Generale di procedere ad una revisione complessiva anche del quadro delle posizioni organizzative;
- la deliberazione di G.C. n. 156 del 22/10/2020 con cui sono state approvate ulteriori modifiche alla Macrostruttura dell'Ente con decorrenza 1 novembre 2020 e integrato il vigente "Manuale per la graduazione delle posizioni dirigenziali"

Considerato che:

- il processo riorganizzativo, avviato con la ridefinizione della macrostruttura, ha stimolato necessariamente un ripensamento non solo delle modalità di aggregazione e distribuzione delle funzioni tra le strutture (aree, servizi, strutture di policy, unità di progetto, staff, unità organizzative complesse), concretizzatosi nel ridisegno dell'organigramma dell'Ente, ma anche una riflessione sulle ulteriori componenti della struttura organizzativa, ovvero posizioni, ruoli e processi;
- negli stessi atti di macro-organizzazione sopra citati si evidenzia, in particolare, rispetto alle posizioni dirigenziali, una situazione dotazionale del personale dirigenziale non rispondente

alle necessità di presidio di tal livello dell'Ente, mettendo in luce la necessità di intraprendere percorsi di sistemazione e rafforzamento di questa componente strutturale dell'organizzazione aziendale, particolarmente cruciale per la qualità e l'efficacia dei processi aziendali;

Valutato che:

- l'avvio di un processo di stabilizzazione e rafforzamento del corpo dirigenziale che dovrà guidare l'Ente nei prossimi anni, richiede opportunamente anche l'adeguamento e l'attualizzazione delle molteplici componenti del più ampio sistema gestionale che ne regola e orienta l'operato ed, in particolare, i sistemi di reclutamento e selezione; il sistema di misurazione e valutazione della performance (a cui è, a sua volta collegato, il sistema incentivante); i sistemi di formazione e sviluppo delle competenze; i sistemi di conferimento e rotazione degli incarichi dirigenziali;
- punto di partenza di questo complessivo intervento di ristrutturazione del sistema di gestione e sviluppo del personale dirigente è costituito dalla revisione delle rispettive Job description, ovvero dalla ridefinizione del perimetro di competenza, dei contenuti e delle aspettative di ruolo che insistono su tutte le posizioni dirigenziali dell'Ente, non solo in termini di compiti, responsabilità e processi presidiati, ma anche di competenze, comportamenti e attitudini;
- a tal fine, nel mese di febbraio 2021, mediante determinazione dirigenziale del Servizio scrivente n. 143 del 16/02/2021 è stato avviato un progetto di analisi e descrizione delle posizioni dirigenziali (job analysis/job description) volto appunto alla ridefinizione delle posizioni dirigenziali e propedeutico alla riconfigurazione e attualizzazione di tutto il sistema di gestione della dirigenza, articolato su una duplice attività di analisi e mappatura:

1) Job analysis: rilevazione e descrizione analitica, mediante la redazione di una scheda di job description, delle **attività**, dei **compiti** e delle **responsabilità** che caratterizzano ciascuna posizione dirigenziali

2) Person specification: individuazione, per ciascuna posizione dirigenziale presente in organigramma, del nucleo di **competenze professionali e manageriali**, dei **comportamenti** e delle **attitudini** necessarie ad un efficace svolgimento del ruolo da parte del titolare incaricato.

Preso atto che:

- la deliberazione di Giunta Comunale del 25/02/2020 n. 33 di I.D. di approvazione del "Piano triennale dei fabbisogni di personale – anni 2020 -2021 -2022 – anno 2020. Provvedimenti conseguenti – Rideterminazione dotazione organica", assumendo le indicazioni contenute nei documenti di macro-organizzazione, annovera tra i fabbisogni di personale anche il reclutamento di n. 8 figure di qualifica dirigenziale, da reperirsi attraverso il ricorso a concorsi pubblici o a procedure di mobilità tra Enti;

- il Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, recependo gli indirizzi già declinati nella deliberazione di avvio del processo riorganizzativo (ID n. n. 194 del 29/11/2019) culminato con la successiva approvazione del nuovo organigramma dell'Ente a far data dal 01/02/2020, orienta le priorità assunzionali per il personale dirigente *su quei ruoli e quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali propri dell'ente locale, da funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 Cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché in base al principio del "giusto procedimento" garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile;*
- la deliberazione di Giunta Comunale del 22/12/2020 n. 223 di "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 eccedenza ex. Art. 33 Dlgs n. 165/2001 e s.m.i., a valere per l'anno 2021 del comune di Reggio Emilia", prendendo atto della normativa intervenuta dopo l'assunzione del Piano 2020-2022 che ne ha sostanzialmente rallentato i tempi di attuazione, conferma, tuttavia, integralmente i contenuti del Piano in termini di fabbisogni di personale, integrandolo con nuovi indirizzi operativi valevoli per il triennio;
- la Deliberazione di Giunta Comunale del 06/03/2021 n. 35 di approvazione del "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 – anno 2021 primo stralcio, provvedimenti conseguenti – rideterminazione dotazione organica", ribadisce la piena attualità del Piano 2020-2022 e, pertanto, opera un richiamo integrale a tutto quanto in esso contenuto, in termini di fabbisogni di risorse umane e di autorizzazioni alle assunzioni, nonché di elementi innovativi, ulteriori specificazioni e nuovi indirizzi operativi contenuti;
- la medesima Deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2021, in particolare conferma il completamento del Piano 2020-2022 nei tempi più rapidi possibili, autorizzando nello specifico il reclutamento per l'anno 2021 di 4 figure dirigenziali a tempo indeterminato: 1 Dirigente Ambito Tecnico; 1 Dirigente Ambito Informatico; 1 Dirigente Avvocato; 1 Dirigente Ambito giuridico/Economico/finanziario.

Considerato che:

- il legislatore è impegnato da tempo in un'opera di riforma della pubblica amministrazione, sia in riferimento al ruolo che essa deve svolgere nell'ambito del sistema socio-economico (da ruolo "interventista" a ruolo sussidiario), sia in riferimento alla modernizzazione del proprio modello di azione e delle proprie modalità operative, in relazione a condizioni di contesto – economiche, tecnologiche, politiche e normative - che mutano rapidamente e senza soluzione di continuità;
- la crisi pandemica ha messo ancor di più in luce la rilevanza dell'azione amministrativa, centrale e locale, nella gestione dell'emergenza, ma anche la fragilità del sistema pubblico, sia sotto il profilo quantitativo, che sotto il profilo qualitativo, in termini di adeguatezza delle competenze possedute;

- lo stesso Presidente del Consiglio, nel discorso di insediamento, ha sottolineato come il rilancio della pubblica amministrazione passi necessariamente anche attraverso la qualificazione del proprio capitale umano e alla gestione strategica delle risorse umane, attraverso l'aggiornamento continuo del proprio personale, ma anche attraverso la selezione, in sede di assunzione, delle **migliori competenze e attitudini**;
- a tal proposito, già le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni* emanate da Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in applicazione dell'art. 6-ter del dlgs 165/2001, avevano rimarcato la necessità di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni di personale con *strategie di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto di principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze*;
- nella medesima prospettiva si era, peraltro, mossa anche la Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 3 del 2018 - *"Linee guida sulle procedure concorsuali"*, adottata ai sensi dell'art. 35 comma 5.2 del Idgs 165/2001 per favorire l'adozione di pratiche e metodologie finalizzate al raggiungere dell'obiettivo dei concorsi pubblici, ovvero il *reclutamento dei candidati migliori in relazione alle esigenze delle amministrazioni*.

Valutato che:

- secondo il Modello delle competenze più diffuso (Scuola americana - Mc Lelland, Spencer&Spencer, Boyatzis), la competenza consiste in una caratteristica intrinseca dell'individuo costituita da un insieme di **capacità, conoscenze ed esperienze finalizzate**, si esprime attraverso **comportamenti**, i quali si traducono in una prestazione efficace nella misura in cui risultano congruenti con il ruolo organizzativo da agire;
- ogni ruolo organizzativo, a sua volta, si sviluppa secondo una dimensione tecnica, una dimensione relazionale e una dimensione gestionale;
- pertanto, affinché si possa intercettare i candidati più adeguati allo svolgimento del ruolo richiesto, è opportuno porsi in un'ottica di superamento della logica di misurazione delle sole conoscenze tecniche, per abbracciare quella della valutazione delle competenze, quanto meno nella duplice dimensione di conoscenze e abilità (skill), che intervengono sulla molteplicità di dimensioni connesse al ruolo oggetto di selezione: tecnica, relazione e gestionale;
- in tal senso, le stesse Linee Programmatiche per il rilancio della P.A. (quale contributo al PNRR) presentate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in Commissioni Riunite il 9 marzo scorso, indicano, sulla scorta delle raccomandazioni della Commissione UE, la

necessità di ripensare i meccanismi di selezione al fine di favorire il reclutamento delle professionalità migliori e più idonee per le esigenze delle amministrazioni, a partire dalla definizione dei fabbisogni di competenze, da intendersi non solo come conoscenze, ma anche e soprattutto come capacità realizzative, organizzative e manageriali.

Preso atto che:

- con Determinazione Dirigenziale del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'organizzazione n. 8 di R.U.A.D. del 5.01.2021 è stato avviato il procedimento concorsuale per il reclutamento di 1 figura di Dirigente Ambito Tecnico;
- con Determinazione Dirigenziale del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'organizzazione n. 158 di R.U.A.D. del 29.01.2021 è stato avviato il procedimento concorsuale per il reclutamento di 1 figura di Dirigente Ambito informatico;
- entrambe le procedure concorsuali, percorrendo la linea tracciata dai più recenti orientamenti governativi ed altrettanto in linea con la letteratura di settore, tenuto conto della necessità di reclutare figure particolarmente strategiche per il funzionamento dell'Ente, sono state progettate per consentire una valutazione multidimensionale, ovvero la valutazione sia di conoscenze tecniche specifiche connesse all'ambito disciplinare in cui il ruolo da selezionare è inserito, sia l'apprezzamento di capacità organizzative, gestionali e di autonomia nell'esecuzione delle attività.

Considerato che:

- il processo valutativo, le prove e gli strumenti di valutazione devono essere progettati in modo tale da garantire la massima professionalità, trasparenza, affidabilità ed imparzialità della valutazione stessa;
- a tal fine, vista la specificità e l'innovatività del percorso valutativo che si intende utilizzare, nonché la rilevanza organizzativa delle posizioni oggetto di concorso, si ritiene parimenti opportuno ricorrere, nella progettazione del percorso e delle prove selettive, a metodologie e strumenti di valutazione delle competenze scientificamente accreditati quali l'assessment center, metodologia di valutazione basata sulla presenza di una molteplicità di prove di valutazione, prove situazionali o simulazioni comportamentali, presenza di più di un assessor;
- allo stesso scopo, si ritiene opportuno avvalersi di assessor professionisti dotati di esperienza pluriennale nella selezione e valutazione delle competenze, con cui completare la composizione delle Commissioni giudicatrici, come, peraltro, già previsto nei bandi di concorso di cui in parola, i quali prevedono appunto l'eventualità che *la Commissione esaminatrice possa essere integrata, in una o più fasi del procedimento concorsuale, da soggetti esperti, dotati di specifiche e comprovate conoscenze professionali per la valutazione attitudinale e delle capacità manageriali dei candidati in relazione al profilo da ricoprire.*

Tutto ciò premesso, si ritiene, pertanto, **opportuno** procedere all'acquisizione di un servizio di progettazione, somministrazione e correzione di prove nell'ambito di procedure concorsuali per la selezione di figure dirigenziali a tempo indeterminato, da realizzarsi secondo le tecniche dell'assessment center e mediante la partecipazione di almeno 1 consulente senior e 1 consulente junior all'interno della Commissione di concorso in qualità di membri aggiunti e prevedendo, per ciascuna procedura di concorso, lo svolgimento delle seguenti attività essenziali:

- progettazione, in collaborazione con gli altri membri della Commissione, delle prove di concorso, da realizzarsi secondo le tecniche dell'assessment
- formazione agli altri membri della Commissione circa le metodologie e gli strumenti di valutazione delle competenze e supporto metodologico all'intero percorso valutativo
- somministrazione delle prove di concorso
- progettazione delle griglie di valutazione per l'assegnazione dei punteggi, partecipazione alla correzione delle prove e alla valutazione finale.

Considerato che:

- il valore stimato del servizio di cui in oggetto è stato calcolato in **€ 60.000,00** oltre Iva al 22%;
- non sussistono oneri per la sicurezza per rischi da interferenze ex DUVRI, stante la natura intellettuale del servizio da affidare;
- il contratto si concluderà al completamento delle 4 procedure concorsuali, indicativamente previsto per il 31/12/2021

Richiamato:

- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con L. 135/2012, il quale all'art. 1 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di provvedere all'approvvigionamento di beni e servizi attraverso gli strumenti di acquisto messi a disposizione da Consip S.p.A.;
- l'art. 1 co. n. 449 della legge 296/2006 il quale dispone che tutte le amministrazioni statali centrali e periferiche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni educative e le istituzioni universitarie, nonché gli enti nazionali di previdenza e assistenza sociale pubblici e le agenzie fiscali di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, sono tenute ad approvvigionarsi utilizzando le convenzioni-quadro. Le restanti amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché le autorità indipendenti, possono ricorrere alle convenzioni, ovvero ne utilizzano i parametri di prezzo-qualità come limiti massimi per la stipulazione dei contratti;
- l'art. 7 comma 2 della L. 94/2012 (Spending Review 1) il quale dispone che, per gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore alla soglia di rilievo comunitario, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del Dlgs 165/2001 siano tenute a fare ricorso al mercato elettronico della

pubblica amministrazione, ovvero ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi dell'art. 328 del DPR n. 207/2010;

- l'art. 37 del nuovo Codice dei Contratti - Dlgs 50/2016 – il quale conferma gli obblighi in capo alle stazioni appaltanti di utilizzo degli strumenti di acquisto e di negoziazione anche telematici previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa;
- la Deliberazione G.C. 19/11/2020 – i.d. N. 182, 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.

Preso atto che:

- l'art. 1 co. 1 e 2 del DL 76/2020 convertito con modifiche dalla Legge n. 120/2020, dispone che, al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19, in deroga agli articoli 36, comma 2, e 157, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, fermo restando quanto previsto dagli articoli 37 e 38 del decreto legislativo n. 50 del 2016, fino al 31/12/2021 le stazioni appaltanti procedono all'affidamento delle attività di servizi e forniture, ivi inclusi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a € 75.000,00 mediante procedure di affidamento diretto

Preso altresì atto che:

- per il servizio in oggetto non sussistono al momento convenzioni-quadro attive;
- sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione è attivo il Bando Servizi, il quale annovera tra le categorie merceologiche anche quella denominata "Servizi di ricerca, somministrazione e selezione del personale", la quale comprende tra le proprie sottocategorie anche quella denominata "Ricerca e selezione del personale", alla quale può essere ricondotto il servizio oggetto del presente affidamento;

Ritenuto, pertanto, opportuno procedere all'acquisizione del servizio di cui in narrativa mediante affidamento diretto ai sensi dell'art. 1 del DL 76/2020 convertito con modifiche dalla Legge n. 120/2020, espletando la procedura di affidamento interamente mediante il mercato elettronico della pubblica amministrazione MEPA messo a disposizione da Consip spa www.acquistinretepa.it

Considerato che:

- sono stati acquisiti 3 preventivi da altrettanti fornitori specializzati nella fornitura di servizi di selezione del personale e valutazione delle competenze iscritti al Bando Servizi del Mercato elettronico Mepa nella Categoria “Servizi di ricerca, somministrazione e selezione del personale”, di cui in allegato;
- tra le proposte inviate, due sono risultate particolarmente rispondenti alle esigenze dell'Ente, nonché conformi alle aspettative del committente in termini di completezza della proposta progettuale, pluralità delle prove di valutazione proposte, metodologia di sviluppo del progetto in relazione alle finalità dichiarate;
- di queste, la proposta presentata dalla Ditta Simki srl - Via Lunelli, 4738121 Trento (TN) – P.IVA 02127410179 è risultata anche quella maggiormente conveniente sotto il profilo economico, quotata in € **50.400,00** oltre IVA al 22%;
- è stata, pertanto, avviata formale procedura di acquisizione del servizio tramite Trattativa diretta sul Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione – Mepa (Trattativa Diretta n.1655294) rivolta alla ditta Simki srl - Via Lunelli, 4738121 Trento (TN) – P.IVA 02127410179, alla quale l'appaltatore ha dato regolarmente esito entro i termini indicati di presentazione dell'offerta, allegando tutti gli ulteriori documenti richiesti, ovvero: dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000 in merito al possesso dei requisiti indicati nella lettera d'invito; capitolato speciale sottoscritto digitalmente per accettazione; proposta progettuale di dettaglio.

Attestato il rispetto del principio di rotazione degli affidamenti, si ritiene pertanto opportuno procedere all'affidamento del servizio di **progettazione, somministrazione e correzione di prove nell'ambito di procedure concorsuali per la selezione di figure dirigenziali**, alla ditta Simki srl - Via Lunelli, 4738121 Trento (TN) – P.IVA 02127410179 , per un importo pari a € **50.400,00** oltre IVA al 22% (pari a € 11.088,00) per un totale di € **61.488,00**

Dato atto che:

- in conformità alle disposizioni in materia di tracciabilità finanziaria ex art. 3, L. 136/2010 come modificato con D.L. 187/2010 convertito in L. 217/2010, al presente affidamento è stato assegnato il seguente **CODICE CIG: 868894476A**
- ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. 50/2016, il responsabile unico del procedimento e direttore dell'esecuzione del servizio è individuato nella persona del dirigente ad interim del Servizio *Gestione e sviluppo del personale e dell'Organizzazione*, d.ssa Battistina Giubbani;
- Il contratto sarà stipulato direttamente sul portale del Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione- MEPA attraverso il documento generato automaticamente dal sistema

Dato altresì atto che:

- sono stati condotti accertamenti volti ad appurare l'esistenza di rischi di interferenza nell'esecuzione dell'appalto in oggetto e che non sono stati riscontrati i suddetti rischi pertanto

non è necessario provvedere alla redazione del DUVRI, stante la natura intellettuale del servizio da affidare.

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;

Visti :

- il T.U. Dlgs n. 267 del 18.08.2000 ed in particolare l'art. 107,183 e 192;
- l'art. 52, 1° comma e 53 dello Statuto Comunale;
- l'art. 11 del Vigente Regolamento di Organizzazione del Comune;
- l'art. 32 del Vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il D.Leg.vo 50 del 18/04/2016 e s.m.i.;
- l'art.26 della legge 23/12/1999 n.488 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'art.1 comma 449 della L .2006/296;
- l'art.3 della legge 136/2010 in materia di tracciabilità dei pagamenti;
- il e DM n. 55 del 03/04/13 e il DL n..66 del 24/04/14 in materia di fatturazione elettronica per le Pubbliche Amministrazioni;
- l'art. 10 primo comma, n. 18 del DPR 633/1972.
- Il DL 76/2020 convertito con modifiche dalla Legge n. 120/2020

Attestato che non sussistano situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario ed al responsabile del procedimento.

D E T E R M I N A

- di affidare, per le motivazione e secondo le modalità di cui in narrativa, la realizzazione del servizio di **“Progettazione, somministrazione e correzione di prove nell’ambito di procedure concorsuali per la selezione di figure dirigenziali”** alla ditta Simki srl - Via Lunelli, 4738121 Trento (TN) – P.IVA 02127410179
- di impegnare la spesa derivante dal presente atto, determinata in **€ 50.400,00** oltre Iva al 22% (pari a € 11.088,00) per un totale di **€ 61.488,00**, (non rilevante ai fini della competenza ambientale) con imputazione alla Missione 01 Programma 10 Titolo 01 codice del piano dei conti integrato necessario per la definizione della transazione elementare ex art. 5 e 6 del D.Lgs.118/2011 come modificato dal Dlgs 126/2014 **1.03.02.04.999** del Bilancio Pluriennale 2021-2023 – Esercizio 2021 - al capitolo che nel P.E.G. 2021 verrà iscritto in sede

corrispondente al capitolo 1400 del P.E.G. 2020 denominato “Compensi a componenti commissioni di concorso e altre spese accessorie per concorsi”; codice prodotto – progetto: 3101 “Reclutamento del personale finalizzato al funzionamento dell’ente” ; centro di costo: 0115; codice modalità di gestione Conto annuale: 002; Codice identificativo gara (CIG): **868894476A**;

- di riservarsi la facoltà di procedere, nelle more dell’effettuazione di tutti i controlli di legge sulle dichiarazioni rese dal contraente, alla consegna anticipata del servizio ai sensi dell’art. 32, comma 13 e 8, del D. Lgs. n. 50/2016;
- di adempiere agli obblighi di pubblicità di cui agli articoli 23 e 37 del d.lgs. 33/2013 (“Decreto trasparenza”) e dall’art. 1, comma 32 della legge 190/2012;
- di trasmettere il presente atto al Servizio Finanziario per le procedure di cui all’art. 183 co. 7, del dlgs 267/2000.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione

(Dott.ssa Battistina Giubbani)

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.