

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2022/2010**  
**del 10/10/2022**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 1749**  
**del 14/10/2022**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** PROGRESSIONE TRA LE CATEGORIE AI SENSI DELL'ART. 22  
COMMA 15 DEL D.LGS. N. 75/2017. INDIZIONE DI SELEZIONI  
INTERNE AI SENSI DI QUANTO DISPOSTO DALLA DELIBERAZIONE  
G.C. N. 245 DEL 23.12.2021 COSÌ COME CONFERMATO NELLA  
DELIBERAZIONE G.C. N. 160 DEL 03.08.2022.

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

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29.03.2022, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19.04.2022 sono stati approvati il Piano delle Performance 2022-2024, il Piano Esecutivo di Gestione 2022 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2021 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente anno 2021 primo stralcio;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 30.06.2022, sono stati approvati il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - di cui è parte integrante il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 stralcio anno 2022 soprarichiamato - l'integrazione al Piano della performance 2022/2024 e il Piano Esecutivo di Gestione 2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 03.08.2022 avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023" IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022." è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente 2022-2024 modifica e integrazione per l'anno 2022 – primo stralcio 2023;

Richiamate altresì:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 17.12.2020 con cui è stato approvato il "RINNOVO DEL CONTRATTO DI SERVIZIO FRA COMUNE DI REGGIO EMILIA E L'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA DAL 01.01.2021 al 31.12.2024";
- la Deliberazione del C.d.A. dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia R.U.I.C. n. 1 del 24.02.2022 con la quale venivano approvati il Bilancio di Previsione 2022 e Pluriennale 2022-2024 e relativi allegati;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 di I.D. de 29.03.2022 con la quale venivano approvati il Bilancio di previsione per l'anno 2022 e i relativi allegati nonché il bilancio pluriennale 2022 – 2024 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia;

Vista e richiamata integralmente la **Deliberazione di G.C. 03.08.2022 n. 160 di I.D.** che all'allegato 1 approva il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023", con particolare riferimento a quanto previsto:

- **al punto 1 del dispositivo** che testualmente recita: "di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 -PRIMO STRALCIO 2023" di cui all'**ALLEGATO 1** nei limiti e con le modalità in essi stabiliti ...omissis..."
- **al punto 3 del dispositivo** che testualmente recita: "di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 relativamente alla 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, effettuata a valere per l'anno 2022, ed in particolare 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 2022 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”;

- **al punto 4 del dispositivo** che testualmente recita: “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, autorizzati con la presente Deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente provvedimento, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, i recepimenti in mobilità orizzontale ai sensi di quanto disposto dal D.L. 36/2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79/2022, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi dell’Allegato 1) più sopra approvato”;
- **al punto 8 del dispositivo che testualmente recita:** “di confermare per il triennio 2022-2024 i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, ivi compresi i criteri per l’individuazione di graduatorie di altri Enti da utilizzare per la copertura dei posti vacanti così come disposto nell’Allegato 1) alla presente Deliberazione”;

Richiamato – in riferimento al rispetto delle norme riguardo alla “sostenibilità finanziaria” della spesa per assunzioni – tutto quanto contenuto nel paragrafo “5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano” dell’Allegato 1) “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 -PRIMO STRALCIO 2023” e di tutti i relativi allegati alla Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022;

Preso atto che il Collegio dei Revisori dei Conti:

- con Verbale n. 22 del 25.07.2022, ha asseverato il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Reggio Emilia a seguito dell’adozione del Piano del fabbisogno di personale di cui alla proposta esaminata;
- con Verbale n. 26 del 02.08.2022, ha espresso parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023” IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL’ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022.”.

Richiamato, con particolare riferimento all’atto in oggetto quanto indicato nell’Allegato 1) approvato con la Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021:

- al paragrafo “**4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale**”  
“Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile, garantire omogeneità di trattamento giuridico ed economico tra le persone dell’organizzazione, si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nei precedenti Piani da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane (Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A).  
Individuando in particolare:

... omissis...

- Progressioni tra le aree (cd “verticalizzazioni”): è esteso al triennio 2020-2022 la possibilità di effettuare passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo, indicando nel 30% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente al personale interno in possesso dei requisiti previsti per l’accesso dall’esterno;

... omissis...

- in particolare al paragrafo “**4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato**” che di seguito si riporta:

riferimenti in merito alla esatta quantificazione delle posizioni da destinare a forme di reclutamento speciali :

- l’art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall’art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) stabilisce che “Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di

studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”

- La Corte dei Conti - Sez. di Controllo - della Regione Basilicata - Parere 11 giugno 2020, n. 38 , in linea con l'orientamento giurisprudenziale di cui alle pronunce della Sezione regionale di controllo della Campania, n. 103/2019/PAR e della Sezione regionale di controllo della Puglia, n. 71/2019/PAR, chiarisce che la percentuale del 30 per cento “debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di PARI categoria “mentre la spesa annuale per il personale risulterà incrementata solo per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione,

- Da ultimo - Corte dei conti, Sez. Toscana, con deliberazione n. 34/2021, in linea con le precedenti interpretazioni della disciplina delle progressioni tra le aree o “verticali” recata dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020) – ribadisce che: l'art. 22, comma 15 riconosce alle amministrazioni pubbliche la facoltà di derogare alla disciplina generale delle progressioni verticali laddove prevede il passaggio di area non ricorrendo al concorso pubblico bensì ad una procedura selettiva riservata al personale di ruolo. Considerata la natura eccezionale della procedura disciplinata dall'art. 22, comma 15 citato, limitandone l'operatività temporale (triennio 2020/2022) conclude che il limite del 30% da osservare deve intendersi riferito al solo numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria, e non al numero assoluto dei posti previsti per qualsiasi categoria o area tra le assunzioni rilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali e che, nella base di calcolo del limite del 30%, devono essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità, in quanto la norma si riferisce alle assunzioni, senza ulteriori specificazioni o esclusioni.;  
...omissis...

#### **Passaggi tra le aree cd. VERTICALIZZAZIONI**

richiamato la G.C. 223 del 22/12/2020 dove si definisce che:

- i posti destinati a selezioni interne - che verranno successivamente individuati nell'ambito dei prossimi PTFP e/o con appositi provvedimenti integrativi al presente Piano - riguarderanno la progressione: tra profili di categoria B e C appartenenti a medesima famiglia professionale (entro i limiti massimi del 30% delle assunzioni complessive dall'esterno di cat. C autorizzate nei Piani dei Fabbisogni e tenuto conto delle capacità di D.O.) e tra profili di categoria C e D appartenenti a medesima famiglia professionale (nei limiti del 30% delle assunzioni complessive di cat. D autorizzate nei Piani dei fabbisogni per gli anni 2020-2022 e tenuto conto delle capacità di D.O.);  
- che per quanto attiene alle progressioni verticali che verranno attivate nell'ambito della Categoria Direttiva, si individuano già le Famiglie professionali “Educativa” e “Tecnica”, quali destinatarie in via prioritaria, di alcuni posti di progressione interna, e successivamente, a seguire, altre famiglie professionali, tenuto conto del numero complessivo di posti destinabili a stabilizzazioni in tale categoria, al potenziale numero di candidati partecipanti, e all'efficacia del procedimento.

si riportano di seguito le esigenze in relazione a tale modalità assuntiva:

#### **VERTICALIZZAZIONI**

<b>N.</b>	<b>Professionalità</b>	<b>Cat.</b>	<b>Ore</b>	<b>Strategie di reclutamento</b>	<b>Tempi</b>
3	Funzionario Tecnico	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 – comma 15 – del D.Lgs. n. 75/2017)	Dal 01/05/2022 o comunque dal primo momento utile
2	Funzionari reti educative spec. Pedagogista	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 – comma 15 – del D.Lgs. n. 75/2017)	Dal 01/09/2022

Tenuto conto che i sopraindicati concorsi riservati a personale interno (art. 22 – comma 15 – D.Lgs. n. 75/2017) sono stati riconfermati nella Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022 al punto “4.1 Nuove assunzioni” dell'Allegato 1) e precisamente:

**TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI 2022 AUTORIZZATE CON Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021: GIA' EFFETTUATE con aggiornamento decorrenza effettiva o NON ANCORA EFFETTUATE, con eventuale aggiornamento delle decorrenze e delle modalità di copertura**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA	DECORRENZA PREVISTA NEL PTFP G.C. 245 - 23.12.2021	DECORRENZA EFFETTIVA	DECORRENZA PREVISTA AGGIORNATA	CAT.
...omissis...						
2	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPECIALIZZAZIONE PEDAGOGICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	01/09/2022		01/09/2022	D
...omissis...						
3	FUNZIONARIO TECNICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	01/05/2022		01/10/2022	D
...omissis...						

Richiamato quanto previsto dall'art. 22 - comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 e precisamente: *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*

Considerato che il numero di posti e profilo di cui è stata approvata la copertura mediante procedure riservate a personale interno ai sensi dell'art. 22 – comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 è ricompreso nel limite massimo del 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria riferito al triennio 2020-2022 tenuto conto anche delle procedure di stabilizzazione effettuate nel corso del medesimo triennio e per la medesima categoria;

Preso atto che in Dotazione Organica risultano attualmente vacanti e ricopribili i posti necessari per dar corso alle previste procedure di Progressione tra le categorie ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017;

Tenuto conto che le assunzioni a tempo indeterminato che deriveranno dalle presenti Selezioni Interne sono comunque subordinate all'esito negativo (totale o parziale) delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi, attualmente in corso di esperimento e di cui ne verrà dato esito con apposito successivo provvedimento;

Rilevato che alla copertura dei succitati posti vacanti occorre procedere mediante indizione di selezioni interne nei cui singoli avvisi di selezione che costituiscono "lex specialis" degli stessi, vengono stabilite, le norme d'accesso, le prove selettive e le modalità di presentazione della domanda mentre, per tutto quanto non disciplinato, si fa riferimento al vigente *Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi* approvato con Deliberazione G.C. del 01.12.2010 n. 22519/267

Visto quanto previsto per la redazione dei Bandi e richiamato 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. 6 Sezione B – “Titoli Culturali e Professionali”;
- l'art. 7 e 8 Sezione B – “Riserve di Posti” e “Riserve a favore di personale dipendente”;

che occorre prendere a riferimento per i requisiti di accesso alle procedure Selettive Riservate in corso di indizione;

Sentiti i Dirigenti dei Servizi di riferimento, in merito ai requisiti ed al contenuto e tipologia di prove d'esame da effettuare;

Considerato infine che, a seguito dell'assunzione dei vincitori deriverà per l'Amministrazione unicamente la maggior spesa tra la categoria giuridica di appartenenza del dipendente e quella immediatamente superiore messa a selezione, spesa che è stata prevista negli allegati al Bilancio 2022-2024 per l'annualità 2022 e che trova copertura all'interno del Bilancio per l'esercizio 2022;

Ritenuto che si possa pertanto procedere all'indizione dei Bandi di Selezione Interna destinati alle progressioni verticali;

Visti:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183 commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli artt. 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

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 e ss.mm.ii.;

## **DETERMINA**

1. di indire, per le motivazioni citate in premessa, le sottoelencate Selezioni Interne per la copertura dei posti di pari profilo professionale già vacanti e disponibili in Dotazione Organica mediante progressione tra le categorie ai sensi dell'art. 22 – comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, già autorizzate nella Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 e riconfermate da ultimo nella Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022, approvando contestualmente i seguenti n. 2 avvisi di Selezione Interna che costituiscono "lex specialis" delle procedure stesse:
  - SELEZIONE INTERNA PER ESAMI PER LA PROGRESSIONE TRA LE CATEGORIE ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia per la copertura di n. 3 posti vacanti d'organico di "FUNZIONARIO TECNICO" (Cat. D1), presso diversi Servizi dell'Ente;
  - SELEZIONE INTERNA PER ESAMI PER LA PROGRESSIONE TRA LE CATEGORIE ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia per la copertura di n. 2 posti vacanti d'organico di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" – Specializzazione Pedagogico (Cat. D1), presso l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
2. di stabilire in giorni 15 la pubblicazione di ogni avviso di selezione sopra riportato;
3. di stabilire, inoltre, che tali avvisi di Selezione debbano essere pubblicati all'Albo Pretorio On-line, nonché pubblicizzato attraverso l'apposito sito INTERNET – Amministrazione Trasparente / Bandi di Concorso / Selezioni Interne del Comune di Reggio Emilia, il cui indirizzo è indicato all'interno dell'Avviso, alle Organizzazioni Sindacali, alle R.S.U., nonché pubblicati nella Bachecca Informatica Interna e che, agli avvisi stessi, sia data la più ampia pubblicità tra i potenziali aspiranti.

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

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Battistina Giubbani)