



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Atto Dirigenziale N. 3131 del 23/11/2020

Classifica: 003.04

Anno 2020

(7244948)

<i>Oggetto</i>	INDIZIONE PROCEDURA SELETTIVA INTERNA PER LA COPERTURA DI N. 3 (TRE) POSTI DI UNITA' AMMINISTRATIVA IN CAT. C1, AI SENSI DELL'ART. 22 COMMA 15 D.LGS. 75/2017, RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE. APPROVAZIONE SCHEMA AVVISO E MODELLI ALLEGATI.
----------------	--

<i>Ufficio Redattore</i>	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE
<i>Riferimento PEG</i>	
<i>Resp. del Proc.</i>	dr.ssa Laura Monticini
<i>Dirigente/ Titolare P.O.</i>	MONTICINI LAURA - DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE

GIGPA

Il Dirigente / Titolare P.O.

Richiamato il decreto del Sindaco Metropolitano n. 23 del 29/12/2017 con il quale alla sottoscritta è stato conferito l'incarico di Dirigente della Direzione "Risorse Umane e Organizzazione", come integrato con successivo decreto n. 11 del 19/07/2018;

Assunto che con A.S.M. n. 29 del 27.05.2020 recante "Aggiornamento Piano di fabbisogno del Personale 2020/2022", aggiornata da ultimo con deliberazione C.M. n. 82 del 29.10.2020, è stato approvato l'aggiornamento al Piano di Fabbisogno del Personale anni 2020/2022, nell'ambito del quale è stato disposto, la programmazione di reclutamento di 5 unità in cat. C riservato a progressione verticale interna ai sensi dell'art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017;

Visto l'articolo 22, comma 15, del d.lgs 25 maggio 2017 n. 75 come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 8/2020,75, che dispone: "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”.

Assunto che sulle modifiche apportate all'art. 22 comma 15 si è espressa in data 11 giugno 2020 la Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo della Basilicata con deliberazione n. 38/2020 offrendo un parere, sotto i profili giuscontabili sottesi alla fattispecie, chiaro e dirimente, e confermando anche precedenti interpretazioni (C.d.C. Puglia delibera 42/2018 e n. 71/2019; C.d.C. Campania Sez. Contr. Delibera n. 103/2019):

- la modifica legislativa consente che le progressioni verticali riservate possano essere svolte nel triennio 2020/2022 e che le stesse possono riguardare il 30% dei posti previsti nei Piani di Fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, anziché il 20% come nel testo precedentemente in vigore;
- il nuovo istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, che regola “a regime” le progressioni “di carriera”, e regola in chiave derogatoria e per un periodo transitorio le progressioni verticali totalmente riservate;
- l'attivazione di queste particolari procedure costituisce per le amministrazioni una facoltà e non un obbligo, in quanto il pubblico concorso costituisce la modalità ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni rilevando i concorsi interni come una eccezione;
- in quanto strumento derogatorio ed eccezionale, è necessario sia adeguatamente motivato dalla necessità e opportunità di dare valore all'esperienza maturata dalle risorse interne, in modo da sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ente;
- (in attesa dell'adozione del decreto di cui all'art. 33 comma 1 bis D.L. 34/2019) le progressioni verticali consentite dal d.lgs 75/2017 – ad oggi esaminate - consumano ancora (per Province e Città Metropolitane) gli spazi assunzionali erodendo il budget di quel particolare anno, comprensivo di eventuali resti, in quanto trattasi di assunzione vera e propria che incide integralmente sul budget per il valore iniziale della categoria e non per il delta tra la categoria di appartenenza e la categoria di destinazione;
- diversamente il tetto per la spesa di personale viene alzato da una progressione verticale solo per il differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore (lo stesso vale per la quantificazione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata);
- per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale dell'art. 22 i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno alla posizione professionale di destinazione;
- la percentuale ora del 30% è da commisurare alle “teste” da assumere e non alla spesa per le assunzioni;
- il tetto del 30% va considerato come massimo ed invalicabile quindi non suscettibile di arrotondamenti e la base di calcolo da considerare per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria, nel triennio 2020/2022 nell'ambito del PTFP;
- nella costruzione del percorso procedurale per le progressioni verticali, e quindi per il piano dei fabbisogni triennali, l'ente deve tener conto di tutti i vincoli assunzionali vigenti nel rispetto del principio del “*tempus regit actum*”;

Inteso in via prudenziale procedere al calcolo dei posti da riservarsi alle verticali da cat. B3 a cat. C, sulle assunzioni dall'esterno effettivamente realizzatesi, e non sui posti programmati, ed esclusivamente con riferimento al piano di fabbisogno 2020 per una serie di valutazioni:

- ✓ il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid 19, alla luce delle restrizioni poste volte volta secondo l'aggravarsi dell'epidemia, non consente di sviluppare procedure concorsuali – quali anche le verticali – in fasi autonomamente gestibili per il sopraggiungere di norme che intervengono ad sospenderne l'iter, come l'art. 1 comma 2 lett. g) D.L. n. 6/2020 e da ultimo l'art. 1 comma 9 lett. z) d.p.c.m 3/11/2020;
- ✓ la difficoltà oggettiva di recepire pubbliche graduatorie di altri enti;
- ✓ la conseguente incertezza nella realizzazione compiuta dei piani di fabbisogno proiettati sul triennio;

Rilevato quindi che il 30% portato su base dieci comporta che ogni 7 assunzioni dall'esterno si sviluppino 3 posti da riservare alla progressione interna e per quanto le assunzioni da pubbliche graduatorie in cat. C realizzate nell'anno 2020 siano state nove, in virtù del divieto di arrotondamento, i posti in cat. C per i concorsi interni si assestano comunque in numero di tre;

Ritenuto opportuno attribuire tali posti al passaggio di carriera nell'area amministrativa, tramite l'Avviso che con il presente atto si approva, per le particolari professionalità che nella corrispondente categoria B3 sono nel tempo emerse nonché per l'esperienza maturata, laddove il 47% della platea dei dipendenti in possesso dei requisiti per poter partecipare alla selezione vanta un percorso formativo universitario (per quanto non valorizzato nella valutazione dei titoli), mentre un 24% risulta a ruolo presso l'ente in un range tra 21 e 30 anni di servizio ed un 44% ha una età anagrafica tra i 41 ed i 50 anni;

Precisato, ai fini del rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni da attivare precedentemente alla promulgazione del bando, che:

- con pec prot 22140/2020 del 12.06.2020 è stato ottemperato all'obbligo di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 e che, decorsi 45 giorni previsti – come ridotti dall'art. 3, c. 9 lett. b) n. 2, Legge 56/2019 - dal ricevimento della stessa da parte della Funzione Pubblica e della Regione Toscana, nessun dipendente in disponibilità è stato assegnato;
- le procedure di mobilità volontaria al reclutamento di personale di ruolo nel comparto, tutte espletate con sistema paraconcorsuale (avviso pubblico, nomina Commissioni esaminatrici, esame curricula, colloqui orali con estrazione di domanda su materie indicate), non hanno negli anni dato esito fruttuoso per il reclutamento di unità analoghe, avendo la Metrocittà promosso nel triennio 2017/2019 n. 5 avvisi per complessivi n. 13 posti di area amministrativa riuscendo a garantire soltanto il 54% di copertura;

Visto l'art. 26 ter del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 19 del 8.11.2018 (quindi precedente alla modifica della percentuale al 30% ed allo slittamento del triennio), che dispone:

1. *Oltre alle forme di accesso previste dal precedente art. 26, per il triennio 2018/2020 in via transitoria l'Amministrazione può, ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/2017, attivare nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali procedure selettive riservate al personale in servizio per la progressione tra le categorie di comparto, nel limite del 20% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni dall'esterno, da calcolarsi per la relativa categoria;*
2. *Fermi restando i requisiti disciplinati dal Capo II del presente Regolamento, ogni Commissione Giudicatrice nominata per tali selezioni verticali dovrà comprendere almeno un membro esterno.*
3. *Il bando sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente per la durata di almeno 15 giorni naturali consecutivi. Di tale pubblicazione sarà data diffusione fra tutto il personale dipendente attraverso il sito istituzionale dell'Ente.*
4. *Saranno ammessi a partecipare i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, inquadrati nella categoria inferiore rispetto a quella messa a selezione ed in possesso:*

- a. di una anzianità di servizio di almeno tre anni maturati presso l'Ente, con contratto a tempo determinato o indeterminato;
 - b. del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno al posto da coprire.
5. Oltre alle tipologie di titoli valutabili previste dall'art. 31, comma 4, del presente regolamento, costituiscono titoli valorizzabili nei bandi la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi, l'attività svolta ed i risultati conseguiti presso l'amministrazione, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure concorsuali presso altri enti.
 6. Le prove selettive comprenderanno una prova, da indicarsi nel bando secondo una delle fattispecie elencate all'art. 30, comma 2, del presente regolamento ed un'ulteriore prova volta ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, oltre ad un colloquio orale.
 7. I dipendenti che risultino vincitori delle procedure selettive di cui al presente articolo sono esonerati, con il loro consenso, dal periodo di prova di cui all'art. 20 del CCNL 21/05/2018.

Acclarato che il bando, che con il presente atto si approva, tiene conto dei requisiti, delle prescrizioni e dei termini disciplinati dall'art. 26 ter su riportato;

Ritenuto sia opportuno prevedere, stante l'attuale emergenza epidemiologica da Sars-Cov- 2, un periodo di pubblicazione del bando pari a 30/40 giorni, così da proiettare la fase dell'organizzazione delle prove scritte avanti nel tempo, tenuto conto che fino al 3 dicembre, e molto probabilmente anche oltre, è sospeso lo svolgimento delle prove scritte delle procedure concorsuali pubbliche su tutto il territorio nazionale (art. 1 comm9 lett. z) d.p.c.m. 3/11/2020);

Dato atto che ai vincitori verranno applicate:

- la clausola di tutela prevista dall'art. 12 comma 8 CCNL 21.05.2020 la quale dispone che, qualora il trattamento economico in godimento risultasse superiore al trattamento tabellare iniziale in cat. C, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione orizzontale;
- la disposizione di cui all'art. 35 comma 5 bis D.Lgs. 165/2001, che prevede l'obbligo per i vincitori di concorso di permanere presso l'ente per un periodo non inferiore a cinque anni;

Inteso quindi, in esecuzione della deliberazione C.M. n. 82 del 29.10.2020 dare avvio alla procedura verticale de quo con l'approvazione del relativo bando, corredato da fac-simile della domanda di partecipazione comprensiva del prospetto informativo ai sensi dell'art. 13 G.D.P.R. (Regolamento UE 2016/679);

Dato atto infine che la costituzione dei rapporti di lavoro, nella qualifica in oggetto, resta subordinata alla verifica del rispetto delle limitazioni imposte dalla normativa vigente nel tempo in materia di assunzioni nel pubblico impiego;

Visto l'art. 107 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Tanto premesso,

DISPONE

1. di provvedere all'indizione di una procedura di selezione interna, per titoli ed esami, promossa ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017 volta alla copertura di n. 3 posti di Amministrativo cat. C posizione economica iniziale riservata al personale a tempo indeterminato della Città Metropolitana di Firenze;

2. di approvare ed adottare lo schema di Avviso ed il fac simile della domanda comprensiva del prospetto informativo ai sensi dell'art. 13 G.D.P.R. (Regolamento UE 2016/679), uniti al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale rispettivamente sotto le lett. A) e B);
3. di stabilire che il suddetto bando sia pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 30/40 giorni alla luce di quanto in premessa argomentato, la cui scadenza coinciderà con il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione e diffuso sul sito Intranet dell'Ente, oltre che partecipato alle R.S.U. Aziendali;
4. di riservarsi, qualora se ne ravvisi la necessità, di modificare, sospendere o revocare la procedura selettiva, con particolare riferimento all'attuale emergenza epidemiologica da Sars – Cov – 2;
5. di dare mandato all'Ufficio del Personale di curare l'attuazione del presente provvedimento;
6. di partecipare il presente provvedimento al Direttore Generale Metropolitano, al Segretario Generale Metropolitano ed ai Capi Dipartimento tramite il programma informatico di gestione documentale;
7. di individuare la scrivente quale responsabile del procedimento;

Firenze 23/11/2020

**MONTICINI LAURA - DIREZIONE RISORSE UMANE E
ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE**

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione: <http://attionline.cittametropolitana.fi.it/>.

L'accesso agli atti viene garantito tramite l'Ufficio URP ed i singoli responsabili del procedimento al quale l'atto si riferisce, ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90 e s.m.i., nonché al regolamento per l'accesso agli atti della Città Metropolitana di Firenze”