



**PROVINCIA
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Responsabile : MENOZZI IURI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 1340 del 17/11/2020

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE 2019-2021 SS.MM.II. - SCORRIMENTO GRADUATORIA DEL CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 (UN) POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - VICE SEGRETARIO" INDETTO DAL COMUNE DI FONTEVIVO".

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- il DUP 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 53 del 10/12/2019, immediatamente eseguibile, mentre il DUP 2021-2023 è in fase di approvazione;
- il Bilancio di previsione 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 54 del 20/12/2019 immediatamente eseguibile;
- il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 26 il 30/1/2020;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020 – 2022, il Piano della Performance e l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni positive è stato approvato con Decreto del Presidente n. 36 del 24/2/2020;

Preso atto che:

- con decreto del Presidente 31 del 14/02/2019, è stato approvato il piano triennale 2019-2021 del fabbisogno di personale;
- con decreto del Presidente n. 41 del 27/2/2019, è stato approvato il nuovo organigramma generale dell'Ente;
- con successivi provvedimenti del Presidente n. 53 del 27/3/2019, n. 107 del 24/05/2019, n. 110 del 4/6/2019, n. 192 del 26/9/2019 e n. 240 del 12/11/2019, è stato aggiornato il piano triennale del fabbisogno del personale;

- che, con atto n. 240/2019 citato, è stato altresì contestualmente approvato il piano triennale 2020 – 2022 del fabbisogno di personale;
- che, con atto n. 160/2020, sono state apportate modifiche al piano triennale 2020 – 2022, tra le quali figurava la sostituzione dell'assunzione di una unità di categoria C con una unità di categoria D da assegnare all'Ufficio Gestione del Personale;

Dato atto che:

- con nota prot. n. 20122 del 9 settembre 2020, era stata avviata la procedura prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii.;
- con nota prot. n. 20217 del 11 settembre 2020, l'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia Romagna comunicava l'assenza di personale negli elenchi di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. 165/2001, avente pari qualifica a quella richiesta;
- alcuna comunicazione in merito è pervenuta, nei termini di legge, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Richiamati:

- l'art. 15 della L. 241/90 ss.mm.ii. prevede che le amministrazioni pubbliche possono sempre concludere fra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;
- l'art. 3, comma 61, della L. 350/2003 e ss.mm.ii, che prevede che, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;

Preso atto che l'applicabilità di tali prescrizioni, inizialmente dettate per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, era stata confermata anche per gli enti locali dall'art. 3, comma 3 ter, del decreto-legge n. 101 del 2013, convertito, con modifiche, dalla legge n. 114 del 2014, che prevedeva:

“Resta ferma per i vincitori e gli idonei delle graduatorie di cui al comma 3 del presente articolo l'applicabilità dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre, n. 350”;

Vista la circolare n. 5/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica che ha chiarito che la disposizione di cui all'art.36 comma 2 del D.Lgs. 165/01 che prevede che anche per le assunzioni a tempo determinato vengano utilizzate le graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato e che, per tali finalità, è consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

Richiamato l'orientamento giurisprudenziale che sostiene l'applicabilità della norma relativa alla facoltà di utilizzo di graduatorie di enti diversi anche per la copertura di posti di lavoro a tempo indeterminato (deliberazione n. 124/2013 della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria; Tar Veneto – sentenza n. 864/2011; Tar Basilicata – sentenza n. 574/2011);

Richiamata, da ultima, la deliberazione della Sezione controllo per la Regione Sardegna del 4 agosto 2020, n. 85, che prevede i seguenti passaggi, che si ritiene di riportare integralmente considerata l'importanza dei principi affermati:

- - “[...] per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, (del)le agenzie e (de)gli enti pubblici non economici” lo scorrimento delle graduatorie (sia dei vincitori per come risulta dall'art. 4, comma 3, lett. a) del D. L. n. 101/2013 e sia degli

idonei nei termini indicati nel successivo comma 3-quinquies del citato art. 4) è il sistema elettivo per la copertura dei posti vacanti. Per le altre amministrazioni, e, segnatamente per “Le regioni e gli enti locali” che aderiscono alla ricognizione del fabbisogno indicata al comma 3-quinquies sussiste l’obbligo di attingere alle graduatorie stilate all’esito delle procedure concorsuali organizzate dal Dipartimento della funzione pubblica a cui possono rivolgersi anche ai sensi dell’art. 35, comma 5, del TUPI.

Diversa è la posizione degli Enti locali che non aderiscono alla ricognizione di cui all’art. 4, comma 3-quinquies, del D.L. n. 101/2013 o che non si rivolgono al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell’art. 35, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001; per questi ultimi la normativa sopra richiamata conserva valore di “principio” a cui sono tenuti a conformarsi, ai sensi del comma 7 del menzionato art. 35, in sede di predisposizione dei propri regolamenti sull’ordinamento degli uffici e dei servizi per quanto attiene alle “modalità di assunzione agli impieghi”; pertanto, essi non sono esentati dal dovere di fornire adeguata motivazione rispetto alle circostanze che hanno giustificato l’opzione per l’una o l’altra modalità di reclutamento, considerato il favor del legislatore per l’utilizzo delle graduatorie pubbliche [...];

- [...] la ratio sottesa al favor del legislatore per lo scorrimento delle graduatorie risiede sia nell’opportunità di obliterare i tempi e i costi impliciti nella gestione di un concorso e sia nella tutela delle legittime aspettative dei candidati che hanno comunque superato un giudizio di idoneità (a prescindere dall’essere compresi nel numero dei posti messi a concorso, circostanza a cui si connette la qualifica di vincitori piuttosto che di idonei) [...];
- [...] Nell’ipotesi in cui il soggetto pubblico opti per lo scorrimento della graduatoria (evenienza che anche la Cassazione - Sezione lavoro, da ultimo con Ordinanza n. 2316/2020, definisce “modalità prioritaria di reclutamento del personale della P.A.”) è tenuto non solo al rispetto del principio di equivalenza (vale a dire di corrispondenza del profilo professionale per il quale si procede all’assunzione a quello a cui si riferisce la graduatoria dalla quale attingere dato che, come ribadito da Cassazione civile - Sezione lavoro, con Ordinanza n. 7054/2018, “Nel pubblico impiego privatizzato, l’utilizzo dello scorrimento della graduatoria, nel rispetto dei principi fissati dall’art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001, presuppone l’esistenza di posti vacanti disponibili in riferimento alla specifica posizione lavorativa alla quale si riferisce la procedura concorsuale già espletata, nonché ai requisiti attitudinali e professionali che la stessa richiede”) ma, ancor prima, è tenuto a riscontrare l’efficacia della graduatoria, muovendosi entro i binari tracciati dal legislatore che, ad oggi, sono quelli indicati dall’art. 1, comma 147 e seguenti, della L. n. 160/2020. [...];
- In merito allo scorrimento di graduatorie di altri enti, [...] il riferimento esplicito al “previo accordo” tra le amministrazioni per l’utilizzo delle rispettive graduatorie è contenuto nel diverso art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003 che dispone “In attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate (le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici) ... possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.”

L’estensione soggettiva della normativa in esame è testualmente limitata alle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché agli enti pubblici non economici. Tuttavia, il dato letterale è stato superato da un’interpretazione sistematica e logica suggerita dal secondo comma dell’art. 9 della L. n. 3/2003, che ha elevato la disciplina in discorso a rango di principio di carattere generale valevole anche per gli Enti locali. delle risorse richiamati dall’art. 91, comma 1, sia l’art. 9 della L. n. 3/2003 che l’art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003 prendono la veste di parametro normativo di riferimento per la predisposizione, da parte dei soggetti pubblici territoriali, dei regolamenti sull’ordinamento degli uffici e dei servizi

ovvero dei regolamenti per l'utilizzo di graduatorie di altre Amministrazioni, nell'ambito della potestà riconosciuta dall'art. 7 del TUEL.

Il tessuto normativo vigente spinge questa Sezione ad esprimersi in senso favorevole sulla possibilità di utilizzare, previo accordo, le graduatorie concorsuali di altri Enti, allineandosi sul punto alla conforme giurisprudenza contabile che si riporta: "In particolare la deliberazione n. 124/2013/PAR, della Sezione di controllo per l'Umbria aveva ritenuto di interpretare l'espressione normativa "previo accordo" utilizzata dal legislatore all'art. 3, comma 61, della L. 350/2003 in senso estensivo e non restrittivo, non rinvenendo nella norma elementi testuali per un'interpretazione limitante temporalmente il momento della conclusione dell'accordo (né all'approvazione della graduatoria o, ancor più restrittivamente, al momento dell'indizione della procedura concorsuale) seppur l'accordo debba, necessariamente, intervenire prima dell'utilizzazione della graduatoria stessa. A sostegno di tale logica estensiva interpretazione appare, da un lato, il primo capoverso del citato comma che prevede la proroga delle graduatorie vigenti (e, quindi, già approvate) e, dall'altro, la natura discrezionale dell'amministrazione in merito alla decisione di avvalersi delle graduatorie di altri enti, i cui limiti si rinvergono nei principi generali dell'ordinamento (ragionevolezza, efficacia, efficienza, trasparenza, imparzialità, ecc. ...) e nelle regole di concorsualità per l'accesso ai pubblici uffici, come statuito dall'art. 97 Cost. (vedasi anche Cdc - Sezione regionale Controllo Piemonte n. 3/2019/PAR e n. 114/2018/PAR). In altri termini, il "previo accordo" deve, infatti, inserirsi in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altre amministrazioni, allo scopo di evitare ogni arbitrio e/o irragionevolezza o violazione delle regole sulla concorsualità e, quindi, sull'imparzialità dell'azione amministrativa." (deliberazione n. 290/2019/PAR Sezione regionale Controllo Veneto).

Facendo proprie le argomentazioni della menzionata giurisprudenza contabile, il Collegio conclude nella direzione di ammettere l'utilizzo della graduatoria di altre Amministrazioni. Purtuttavia, a presidio dei valori di buon andamento e d'imparzialità della pubblica amministrazione - di diretta derivazione costituzionale - l'Ente sarà tenuto a predeterminare e a cristallizzare, preferibilmente nel proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le condizioni di utilizzo delle graduatorie, le relative modalità procedurali e i criteri per l'individuazione dei soggetti pubblici con i quali siglare l'accordo. "

Richiamato l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. 163/2019, che ha stabilito che, per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del TUEL, consentendo, pertanto, lo scorrimento per la copertura dei posti che si vengono a rendere successivamente vacanti e disponibili, anche istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

Preso atto del favor di cui gode – nell'ordinamento giuridico e nella giurisprudenza- lo scorrimento di graduatorie, anche di altri enti, rispetto all'indizione di nuove procedure concorsuali;

Verificato che la Provincia di Parma non ha attualmente graduatorie vigenti da cui poter attingere per l'assunzione della professionalità di cui sopra prevista nel Piano dei Fabbisogni;

Dato atto che - nell'ambito dei principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa - la Provincia di Parma, con nota prot. n. 14488 del 30 giugno 2020, aveva richiesto - previa verifica della compatibilità della professionalità ricercata da entrambi gli enti - di poter stipulare un accordo per l'utilizzo della graduatoria finale dei candidati idonei del

concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 (un) posto a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) – Vice Segretario”indetto dal Comune di Fontevivo (PR), al fine di coprire il posto di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D) per il Servizio Finanziario e Gestione del Personale, previsto nel vigente Piano Triennale dei Fabbisogni 2020 – 2022 – Annualità 2020,

Dato pertanto atto che:

- il Comune di Fontevivo ha successivamente approvato la graduatoria del concorso citato, con determinazione n. 316 del 20 luglio 2020;
- il stesso Comune ha comunicato, con nota Prot. n. 18095 del 11.08.2020, il proprio assenso all'utilizzo della graduatoria stessa, inoltrando, con la medesima nota, la graduatoria di che trattasi;
- la Provincia di Parma e il Comune di Fontevivo sono pertanto pervenuti ad un accordo per consentire alla Provincia di Parma di utilizzare la graduatoria approvata dal Comune di Fontevivo per Istruttore Direttivo Amministrativo – Vice Segretario per l'assunzione di una unità di personale (Protocollo n. 24307 del 23.10.2020), nonché di regolamentare i reciproci diritti e doveri conseguenti alla stipula della convenzione;

Verificato, dalla documentazione pervenuta, che il Comune di Fontevivo ha proceduto ad assumere il vincitore del concorso e che la prima posizione di idoneo è ricoperta dalla Dott. Alessandra Varacca;

Dato atto che:

- in applicazione della convenzione stipulata, con nota del 26 ottobre 2020 – Prot. N. 24435, è stata formulata alla Dott. Varacca proposta di assunzione con decorrenza 1° dicembre 2020;
- con nota Prot. N. 24937 del 30 ottobre 2020, è pervenuta dall'interessata l'accettazione alla proposta di assunzione inviata;

Dato atto che sono in corso di svolgimento i controlli d'ufficio relativi alle dichiarazioni sostitutive di certificazione rilasciate in sede di presentazione della domanda di concorso e che l'assunzione è condizionata al buon esito degli stessi;

Dato inoltre atto che, prima della sottoscrizione del contratto, verranno acquisite le dichiarazioni di atto notorio relativamente a Interessi finanziari e conflitti di interessi dell'interessata, che verranno inviate al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;

Richiamate, altresì, le seguenti disposizioni normative che prevedono gli adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”;
- l'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii che prevede, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, l'adozione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, emanate dal ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede l'obbligo di effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, che prevede l'obbligo di adottare il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscano le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, che prevede l'adozione del Piano della Performance che, per gli enti locali, è unificato nel Peg, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000;
- l'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che prevede "La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario e' stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo."
- l'art. 1, comma 845 della Legge n. 205/2017, che prevede che "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente e' fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.";
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge 145/2018, che prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale per gli enti non in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

Richiamato l'art. 14-bis della Legge 26/2019 di conversione del d.l. 4/2019, che – modificando ed integrando il d.l. 90/2014 – prevede la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco

temporale non superiore a tre anni, nonché di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità (per il triennio 2019-2021) , fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Dato atto che:

- il piano triennale 2020-2022 del fabbisogno di personale è stato approvato con decreto del Presidente n. 240 del 12/11/2019 e successivamente modificato con Decreti del presidente n. 160/2020 e 225/2020;
- il DUP 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 53 del 10/12/2019, immediatamente eseguibile e che quello relativo al triennio 2021-2023 è in fase di approvazione;
- il Bilancio di previsione 2020 - 2022 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 54 del 20/12/2019 immediatamente eseguibile;
- il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 26 il 30/1/2020;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020 – 2022, il Piano della Performance e l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni positive è stato approvato con Decreto del Presidente n. 36 del 24/2/2020;
- i dirigenti dell'Ente hanno attestato l'assenza di eccedenze di personale e situazioni in soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, con attestazioni 6/8/2020 agli atti dell'Ufficio;
- il limite di spesa della dotazione organica, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ammonta ad € 7.981.756,56 e il piano triennale dei fabbisogni di personale rispetta tale limite di spesa, come da parere dell'organo di revisione agli atti di questa Amministrazione;
- le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale avvengono nel limite della capacità assunzionale dell'ente, calcolata sulla base delle vigenti norme in materia, sopra richiamate;
- il dirigente del Servizio Finanziario ha reso la dichiarazione dell'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione (come da allegato D al Decreto Presidenziale n. 225/2020);
- in merito all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, l'Ente è in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

Ritenuto pertanto di procedere all'assunzione della Dott. Alessandra Varacca, collocatosi al 2° posto della graduatoria di merito del concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 (un) posto a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) – Vice Segretario"indetto dal Comune di Fontevivo (PR), al fine di coprire il posto di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D) previsto nel vigente Piano Triennale dei Fabbisogni 2020 – 2022 – Annualità 2020

Dato atto inoltre che:

- la decorrenza dell'assunzione negli organici della Provincia di Parma avverrà presumibilmente dal 1° dicembre 2020, – attraverso stipula del contratto individuale di lavoro previsto dall'art. 19 del Ccnl 21/5/2018 comparto funzioni locali, dal quale risulterà la data di effettiva assunzione - subordinatamente alla verifica positiva del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di ammissione al concorso;

Dato atto infine che:

- il titolare del trattamento dei dati personali forniti dall'interessato è la Provincia di Parma, con sede in Parma, viale Martiri della Libertà 15, e che il Responsabile del trattamento dei medesimi dati è l'Ufficio Gestione del Personale;
- le informazioni che la Provincia deve rendere ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 ed in attuazione del Regolamento UE 679/2016 sono contenute nel Regolamento Provinciale per la protezione dei dati approvato con atto CP 22/2018, i cui contenuti potranno essere visionati dall'interessato sul sito internet dell'Ente www.provincia.parma.it, sezione regolamenti al seguente link <http://www.provincia.parma.it/provincia/regolamenti> che si provvederà alla pubblicazione sul sito internet della Provincia nella Sezione "Amministrazione Trasparente" dei dati relativi alla presente determinazione, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii. nonché all'albo pretorio;

Visti:

- l'art. 5 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 107 commi 2 e 3 D.lgs 267/2000;
- l'art. 41 dello Statuto;
- l'art. 25 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi;

DETERMINA

per le motivazioni espresse in premessa:

- di procedere all'assunzione della **Dott.ssa Alessandra Varacca**, collocatasi al 2° posto della graduatoria di merito del concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 (un) posto a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) – Vice Segretario"indetto dal Comune di Fontevivo (PR), al fine di coprire il posto di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D) da assegnare al Servizio Finanziario e Gestione Risorse Umane, previsto nel vigente Piano Triennale dei Fabbisogni 2020 – 2022 – Annualità 2020;
- di dare atto che l'assunzione è subordinata alla verifica positiva del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di ammissione al concorso;
- di dare atto che verrà stipulato con l'interessata il contratto individuale di lavoro, ai sensi dall'art. 19 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Enti Locali con l'inquadramento in categoria D – profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, dal quale risulterà la data effettiva di assunzione;
- di pubblicare la presente determinazione all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e nell'apposita sezione del sito internet della Provincia di Parma dedicata ai concorsi;
- di dare atto che per il sottoscritto dirigente non sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla legge 190/2012;
- di dare atto che la spesa complessiva per il periodo 01/12/2020 – 31/12/2020 pari ad € 2.836,95 rientra negli impegni assunti con determinazione dirigenziale n. 14/2020, come segue:
 - quanto ad € 2040,00 all'impegno n. 129/2020 assunto al capitolo 101500100010/1 GESTIONE DEL PERSONALE – Stipendi;
 - quanto ad € 46,95 all'impegno n. 134/2020 assunto al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Indennità quota B
 - quanto ad € 572,00 all'impegno n. 130/2020 assunto al capitolo 101500200000/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Contributi;
 - quanto ad € 178,00 all'impegno 221/2020 assunto, con delibera del Consiglio Provinciale n. 54/2019, al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti;

- di dare atto che la spesa annua pari a complessivi euro 33.946,40 rientra negli stanziamenti previsti dal Bilancio di previsione 2020-2022, annualità 2021 e 2022, come segue:
 - quanto ad € 24.436,00 al capitolo 101500100010/1 GESTIONE DEL PERSONALE – Stipendi, missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione, programma 10 Risorse umane, titolo I, cod bilancio U.1.01.01.01.002 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato;
 - quanto ad € 563,40 al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Indennità quota B, missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione, programma 2 Segreteria generale, Titolo 1, cod bilancio U.1.01.01.01.002 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato;
 - quanto ad € 6.822,00 al capitolo 101500200000/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Contributi, missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione, programma 10 Risorse umane, titolo 1, cod bilancio U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale;
 - quanto ad € 2.125,00 al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti, missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione, programma 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato, titolo I, cod bilancio U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive;
- di dare atto infine che l'esigibilità della spesa corrisponde alle annualità alle quali la stessa è imputata.

- di dare atto che per il sottoscritto responsabile non sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6bis della legge 241/1990, come introdotto dalla legge 190/2012.

Sottoscritta dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale



**PROVINCIA
DI PARMA**

VISTO di REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Determinazione Dirigenziale n. **1340 / 2020**

Proposta n. 2798/2020

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE 2019-2021 SS.MM.II. - SCORRIMENTO GRADUATORIA DEL CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 (UN) POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - VICE SEGRETARIO" INDETTO DAL COMUNE DI FONTEVIVO".

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile attestante la copertura finanziaria (comma 4 dell'art. 151 del t.u. leggi sull'ordinamento degli enti locali - d.lgs 267/2000)

NOTE:

Parma, 19/11/2020

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario

(MENOZZI IURI)
con firma digitale