

## **IL RETTORE**

- VISTA:** la legge 9 maggio 1989, n. 168, ed in particolare l'art. 6, comma 1, "Autonomia delle Università";
- VISTA:** la legge 30 dicembre 2010, n. 240 - "*Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*";
- VISTO:** lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. 27 febbraio 2012, n. 2711 e successive modifiche;
- VISTO:** il Decreto legislativo 9 maggio 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare gli articoli 35 e 36;
- VISTO:** il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- VISTO:** l'attuale Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università di Pisa per il personale tecnico-amministrativo emanato con D.R. 14 aprile 2003, n. 01/510 e successive modifiche;
- RITENUTO:** opportuno rivedere le procedure selettive alla luce della nuova normativa sopra richiamata, nonché rendere più agevole e più celere il reclutamento del personale a tempo determinato;
- VISTA:** la proposta del testo del nuovo regolamento;
- VISTA:** la delibera 15 dicembre 2015, n.263, con la quale il Senato Accademico ha approvato il testo suddetto;
- VISTA:** la delibera 22 dicembre 2017, n.430, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole in merito;

## **DECRETA**

### **Art. 1**

1. E' emanato il nuovo *Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università di Pisa per il personale tecnico-amministrativo*, come da allegato al presente decreto di cui è parte integrante.

### **Art. 2**

1. Per effetto di quanto disposto all'articolo 1 del presente decreto, è abrogato il testo dell'omonimo regolamento, emanato con decreto rettorale 14 aprile 2003 n. 01/510 e successive modifiche e integrazioni.

### **Art. 3**

1. Il regolamento di cui all'articolo 1 del presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione nell'Albo Ufficiale Informatico d'Ateneo. Il presente decreto è inoltre consultabile sul sito web dell'Ateneo.

## **IL RETTORE**

*Paolo Maria Mancarella*

*Per f.to Nicoletta De Francesco*

## **Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università di Pisa per il personale tecnico-amministrativo**

D.R. 28 dicembre 2017, n. 68213 (Emanazione), pubblicato il 28 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017

### **Titolo 1 - Disposizioni Generali**

#### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento, in applicazione dell'art. 17, comma 109, della Legge n. 127/97 e degli articoli 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/01 e successive modifiche e integrazioni, disciplina le procedure selettive pubbliche per l'assunzione a tempo determinato e indeterminato presso l'Università di Pisa di personale tecnico-amministrativo. L'Università si ispira a principi di trasparenza, economicità, celerità di espletamento delle procedure, rispetto delle pari opportunità.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio, il Consiglio di Amministrazione definisce con cadenza triennale in sede di approvazione del bilancio e nel quadro della programmazione pluriennale, i criteri e gli indirizzi generali per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.
3. Il reclutamento del personale tecnico amministrativo presso l'Università avviene:
  1. con procedure selettive pubbliche, aperte a tutti coloro che, in possesso dei prescritti requisiti, intendono partecipare, oppure ristrette a soggetti aventi particolari requisiti e specifiche professionalità, disciplinate dal presente regolamento;
  2. con procedure selettive riservate al personale già in servizio nell'Università di Pisa, al fine di favorire la progressione verticale del personale dipendente;
  3. con avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento e assunzioni obbligatorie nei casi e con le modalità previsti dalla legge;
  4. attraverso procedure di mobilità all'interno del Comparto Università e tra Enti pubblici diversi;
  5. attraverso l'utilizzo di graduatorie di selezioni pubbliche formate da altre Università o Enti secondo quanto previsto all'art. 10 del presente regolamento.
4. Ai fini del presente regolamento si intende:
  1. per Università, l'Università di Pisa;
  2. per personale tecnico-amministrativo, il personale dipendente da Università o Istituzioni universitarie o di ricerca appartenenti allo stesso comparto, con rapporto contrattualizzato ai sensi del D.Lgs. n. 165/01;
  3. per Diploma di Laurea, la laurea rilasciata secondo le disposizioni vigenti anteriormente all'attuazione del decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica n. 509 del 3 novembre 1999;
  4. per Laurea (L) e per Laurea specialistica (LS) si intendono quelle così definite dal decreto di cui al precedente numero 3.

### **Titolo 2 - Selezione pubblica aperta per l'assunzione a tempo indeterminato**

#### **Articolo 2 - Modalità di selezione**

1. Le selezioni avvengono per esami o per titoli ed esami o per soli titoli. Lo svolgimento di prove, anche nella forma teorico-pratica o colloquio, sarà volto all'accertamento della professionalità richiesta.
2. In considerazione della complessità e della tipologia delle selezioni da effettuare, è possibile far precedere le prove di selezione da forme di preselezione svolte anche con l'ausilio di aziende specializzate nella selezione del personale nonché con l'ausilio di mezzi automatizzati.
3. Qualora il numero delle domande pervenute sia superiore a cinquanta, il Direttore Generale, su proposta della commissione esaminatrice, può far precedere le prove di selezione da una preselezione, consistente in una prova scritta fondata su quesiti a risposta sintetica o a risposta multipla predefinita, svolta sotto il controllo e la responsabilità della commissione esaminatrice.

### **Articolo 3 - Requisiti per l'accesso**

1. Le assunzioni di personale tecnico-amministrativo presso l'Università di Pisa avvengono nella posizione economica iniziale della categoria sulla base del possesso dei seguenti titoli di studio, rilasciati da Scuole o Istituti Statali, parificati o legalmente riconosciuti, o da Università:
  1. CATEGORIA B: titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;
  2. CATEGORIA C: Diploma di scuola secondaria di secondo grado;
  3. CATEGORIA D: Diploma di Laurea o Laurea (L);
  4. CATEGORIA EP: Diploma di Laurea o Laurea (L) o Laurea specialistica (LS) e abilitazione professionale e/o particolare qualificazione professionale.
2. Eccezionalmente l'accesso può avvenire nella Categoria B, posizione economica B3, per gli addetti alla cura degli animali, gli addetti alle stamperie, gli addetti all'utilizzo e manutenzione di attrezzature tecniche e alla conduzione di automezzi, nonché per quelle ulteriori figure per le quali si richiede una specifica, peculiare professionalità in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa.
3. L'avviso di selezione può prevedere, per l'accesso alle Categorie, oltre ai requisiti di cui al comma 1, requisiti professionali specifici, in relazione alle tipologie dell'attività lavorativa, nonché la valutazione del servizio prestato con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.
4. L'Università può richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.

### **Articolo 4 - Avviso di selezione**

1. La selezione pubblica aperta è indetta con provvedimento del Direttore Generale, pubblicato, ai sensi del Regolamento di cui al D.R. 31 ottobre 2017, n. 55345, mediante affissione all'Albo Ufficiale Informatico di Ateneo. La selezione è altresì pubblicizzata nell'apposita sezione bandi e concorsi del sito web di Ateneo.
2. Il provvedimento contiene:
  1. l'indicazione specifica della selezione, il tipo di contratto, il regime di impegno richiesto nonché il trattamento economico spettante;
  2. il termine e la modalità di presentazione delle domande;
  3. l'indicazione dell'eventuale preselezione e le modalità di effettuazione;
  4. l'indicazione del tipo di prova e del relativo contenuto;
  5. la determinazione del diario e della sede delle prove;
  6. i requisiti generali e particolari richiesti per partecipare alla selezione;
  7. l'indicazione delle categorie di persone a cui la legge riserva percentuali dei posti;
  8. la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
  9. i criteri di formazione della graduatoria generale di merito;
  10. i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità per la loro presentazione;
  11. le indicazioni sul rispetto della vigente normativa sulle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
  12. le indicazioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 7 del presente regolamento;
  13. i titoli eventualmente valutabili ai fini della selezione, il punteggio massimo ad essi attribuibile nonché le modalità di presentazione degli stessi.
  14. Indicazione dell'eventuale percentuale degli idonei da ricomprendere nella graduatoria rispetto ai posti messi a concorso.

### **Articolo 5 - Titoli**

1. Nell'avviso di selezione sono stabiliti i titoli valutabili nonché il punteggio massimo attribuibile.

2. Il controllo e la valutazione dei titoli vengono effettuati successivamente all'espletamento delle prove di preselezione se previste e può essere eseguito anche dopo l'espletamento delle prove scritte, purché prima della loro correzione. In ogni caso, il risultato delle valutazioni dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dello svolgimento delle prove orali.
3. Il certificato attestante lo stato di servizio dei dipendenti dell'Università è acquisito d'ufficio.

#### **Articolo 6 - Commissioni esaminatrici**

1. Le commissioni esaminatrici sono costituite da tre membri, competenti nelle materie della selezione, integrati se necessario con esperti di lingua, informatica o altre specifiche materie.
2. I componenti delle commissioni esaminatrici sono designati con provvedimento del Direttore Generale nel rispetto delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente. Non possono in ogni caso far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico dell'Università, ivi compresi il Pro-rettore vicario ed il Direttore Generale, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Salvo motivata impossibilità almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni esaminatrici è riservato alle donne.
3. Possono essere nominati membri supplenti che intervengono in caso di impedimento grave e documentato degli effettivi.
4. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un funzionario appartenente almeno alla categoria C.

#### **Articolo 7 - Graduatoria generale**

1. Al termine delle prove d'esame, la commissione forma la graduatoria generale di merito secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. La graduatoria finale di merito, tenuto conto delle precedenze e delle preferenze eventualmente applicabili, è approvata con provvedimento del Direttore Generale. Il provvedimento è affisso all'Albo Ufficiale Informatico di Ateneo.
3. L'Università si riserva la facoltà di utilizzare le graduatorie per la copertura a tempo pieno di ulteriori posti sia a tempo pieno che parziale, nel rispetto dei vincoli di bilancio.
4. L'Università si riserva inoltre la facoltà di utilizzare le graduatorie formate per assunzioni a tempo indeterminato anche per assunzioni a tempo determinato, senza pregiudizio rispetto alla posizione in graduatoria ai fini dell'esercizio della facoltà di cui al comma 3 del presente articolo. In conseguenza di ciò, l'assunzione a tempo indeterminato avrà prevalenza rispetto a quella a tempo determinato ed in subordine, l'assunzione a tempo pieno avrà prevalenza rispetto a quella a tempo parziale.
5. L'Università si riserva infine la facoltà di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59.
6. Le graduatorie, il cui provvedimento di approvazione degli atti è successivo al 31 dicembre 2007, hanno validità di 3 anni dal provvedimento di approvazione degli atti.

### **Titolo 3 - Disposizioni speciali per procedure selettive pubbliche per l'assunzione a tempo determinato e per selezioni pubbliche specifiche**

#### **Articolo 8 - Procedure selettive pubbliche per l'assunzione a tempo determinato**

1. L'Università, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo, anche legate a progetti di ricerca o per realizzare specifici progetti di miglioramento, o per motivi eccezionali, può reclutare personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. La durata del rapporto di lavoro deve essere coerente con le esigenze di cui al punto precedente, e comunque non superiore ai limiti di legge.

2. L'Università, nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo, procede nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dagli articoli 35 e 36 del D. Lgs. n. 165/01 e dal Titolo 2 del presente Regolamento, ma con talune specificità:
  1. la selezione pubblica è indetta, anche su richiesta dei Dirigenti o dei responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio, con provvedimento del Direttore Generale e pubblicizzata, ai sensi del Regolamento di cui al D.R. 31 ottobre 2017, n. 55345, mediante affissione all'Albo Ufficiale Informatico di Ateneo e pubblicazione nell'apposita sezione bandi e concorsi del sito web di ateneo; la richiesta di personale a tempo determinato dovrà essere inviata al Direttore Generale ed alla Direzione del Personale, e dovrà contenere gli elementi essenziali da individuare nel bando di cui al punto successivo;
  3. il bando dovrà prevedere profili specifici da reclutare legati ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo, anche legate a progetti di ricerca o per realizzare specifici progetti di miglioramento, o fini eccezionali, che contenga: a) motivazione e/o progetto di riferimento; b) durata; c) categoria e impegno orario; d) caratteristiche del profilo specifico da reclutare; e) tipo di finanziamento;
  4. per la selezione potranno essere previsti termini in misura ridotta rispetto all'ordinario, purché mai inferiori a 15 giorni;
  5. le prove concorsuali potranno essere limitate al colloquio sulle materie previste nel bando, viste anche le richieste della direzione o della struttura interessata e/o alla valutazione del curriculum che dovrà attestare il possesso delle professionalità indicate nel bando;
  6. al termine delle prove previste e/o della valutazione del curriculum la commissione dovrà formulare, per ciascun candidato, un giudizio finale, e individuare il candidato o i candidati da dichiarare vincitori della selezione. Qualora all'esito della selezione non sia individuabile un vincitore o questo non accetti saranno riaperti i termini e saranno considerate valide le domande originariamente presentate nonché quelle nuove presentate entro i termini così individuati.

#### **Articolo 9 - Selezione pubblica specifica (vecchio articolo 6)**

1. Per il reclutamento di soggetti aventi particolari requisiti e specifiche professionalità può essere indetta una selezione pubblica, con provvedimento del Direttore Generale, pubblicato ai sensi del Regolamento di cui al D.R. 31 ottobre 2017, n. 55345, mediante affissione all'Albo Ufficiale Informatico di Ateneo e altresì pubblicato nell'apposita sezione bandi e concorsi del sito web di ateneo.
2. Per la procedura di selezione l'Università può anche avvalersi, nei modi previsti nel Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, di società specializzate nella ricerca di personale. Nel contratto di affidamento sono indicati gli obblighi a carico della società e il numero delle persone da individuare rispetto ai posti da coprire.
3. Il provvedimento di indizione della selezione pubblica specifica contiene:
  1. il numero dei posti;
  2. le professionalità richieste;
  3. le modalità di preselezione e/o di selezione dei candidati.
4. Qualora il provvedimento di indizione incarichi una società specializzata della selezione del personale, dovranno essere indicati i termini assegnati per la conclusione della procedura di ricerca e il numero dei candidati da selezionare. I candidati selezionati dalla società sono sottoposti ad una prova, anche nella forma di colloquio, da parte di una commissione appositamente costituita ai sensi dell'art. 6 del presente regolamento. Al termine del colloquio, la commissione formula, per ciascun candidato, un giudizio finale, anche espresso nella sola forma del voto, e individua i candidati da dichiarare vincitori della selezione.

#### **Titolo 4 - Disposizioni finali e transitorie**

##### **Articolo 10 - Disposizioni finali e transitorie**

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento, continuano ad applicarsi, per i soli aspetti procedurali e per quanto non diversamente disposto, gli artt. 6, 11, 12, 13 e 14 del D.P.R. n. 487/94.
2. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web di Ateneo nell'Albo Ufficiale Informatico; esso abroga e sostituisce il regolamento di cui al D.R. 14 aprile 2003 n. 01/510.
3. Secondo quanto previsto dall'art.1, comma 3, lettera e), in base ad accordi generali tra Istituzioni Universitarie ed altri Enti pubblici, potranno utilizzarsi, per specifiche professionalità ed esigenze dell'Università, graduatorie formulate sulla base di procedure selettive da parte di tali Istituzioni o Enti.
4. Le graduatorie formate ai sensi del precedente art. 7 potranno essere altresì utilizzate sulla base di accordi generali tra Istituzioni universitarie e Enti pubblici per far fronte a loro esigenze di carattere temporaneo o permanente.
5. Le selezioni riservate al personale in servizio presso l'Università di Pisa sono disciplinate con apposito, separato regolamento, ai sensi del C.C.N.L. vigente.
6. Con apposito separato Regolamento è altresì disciplinato l'accesso alle qualifiche dirigenziali.
7. Le procedure concorsuali in atto alla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono portate a conclusione secondo il Regolamento in vigore alla data del 31.12.2017.