



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Affari generali
e legali

Supporto organi

DECRETO RETTORALE

MP/AA

*Dati desumibili da registrazione a protocollo:
Numero Repertorio, Numero di Protocollo, Titolo,
Classe Fascicolo Allegati e Riferimenti*

Oggetto: Decreto rettorale di emanazione del Regolamento in materia di reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato.

IL RETTORE

VISTO l'art. 97 della Costituzione, che regola l'accesso al pubblico impiego stabilendo che nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge;

VISTO il D.P.R. n. 487 del 09/05/1994 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi";

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'art. 70, comma 13, che consente di esercitare una parziale autonomia regolamentare in materia di concorsi;

VISTO il D. Lgs. 7.03.2005, n. 82, "Codice dell'amministrazione digitale";

VISTO il D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

VISTO il D.L. 1° aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni in Legge 28 maggio 2021, n. 76, recante "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici" pubblicato in G.U. n. 79 del 01.04.2021 e, in particolare, l'art. 10 recante "misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici";

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";

VISTO il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79;

VISTO il Decreto 22 luglio 2022, emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATA l'esigenza di prevedere norme più snelle e razionali per l'accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo, adeguando la regolamentazione interna sull'accesso agli impieghi e sulle modalità di svolgimento dei concorsi pubblici nel segno della digitalizzazione, della semplificazione, della parità d'accesso ed equilibrio di genere, superando le situazioni di svantaggio, con l'obiettivo di garantire la massima partecipazione ai concorsi e la piena trasparenza ed efficienza nelle procedure;



PRESO ATTO che, con DR. Rep. 1097/2022 del 24.11.2022 di emanazione del nuovo *“Regolamento in materia di ordinamento dei servizi amministrativi e tecnici”*, è stato abrogato il *“Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi”*, emanato con DR prot. n. 2191/I/003 del 19.2.2002 e modificato con DR. Rep. 13/2021 del 12.1.2021, il cui TITOLO VI disciplinava le *“Procedure per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo”*;

VISTE le delibere del Senato Accademico del 14.11.2022 e del Consiglio di Amministrazione del 15.11.2022 che, rispettivamente, hanno espresso parere favorevole ed approvato il nuovo Regolamento in materia di reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato;

VISTO l'art. 13 dello Statuto che disciplina l'approvazione ed emanazione dei Regolamenti di Ateneo e delle loro modifiche;

DECRETA

Art. 1

È emanato il **Regolamento in materia di reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato**, come da testo approvato dal Senato Accademico del 14.11.2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 15.11.2022 ed allegato al presente decreto di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 2

Il presente decreto è pubblicato sul sito web dell'Università nella sezione *“Albo di Ateneo”* contestualmente al DR. Rep. 1097/2022 del 24.11.2022 di cui alle premesse.
Il presente decreto entra in vigore il quindicesimo giorno successivo la sua pubblicazione.

Art. 3

Il **Regolamento in materia di reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato** è contestualmente pubblicato sul sito web dell'Università nella sezione: Università > Amministrazione > Statuto e Regolamenti > Regolamenti > Personale.

Bergamo, come da registrazione di protocollo

IL RETTORE
Prof. Sergio Cavalieri

(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 82/2005)

A
All'Albo di Ateneo



REGOLAMENTO IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

CAPO I PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina, nei limiti consentiti dall'art. 70 comma 13 del d. lgs. 165/2001, le procedure di selezione per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Bergamo, da inquadrare nel sistema di classificazione previsto dai CCNL di comparto nel tempo vigenti.

L'utilizzo del genere maschile, nei successivi articoli, risponde unicamente a un principio di snellimento del testo ed è da intendersi riferito a tutte le persone, senza distinzione di sesso.

ART. 2 - Principi generali

Le procedure di reclutamento, nel rispetto del Codice etico d'Ateneo e della normativa vigente, si conformano ai seguenti principi e criteri generali:

- ottimizzazione della produttività del lavoro e rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ateneo;
- rispetto della pianificazione dei fabbisogni di personale e dei vincoli di spesa;
- gestione del personale basata su profili di competenza;
- modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento;
- adozione di procedure oggettive e trasparenti idonee a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalla posizione da ricoprire;
- utilizzo, ove possibile, di sistemi informatici e automatizzati;
- composizione delle Commissioni giudicatrici secondo criteri di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.

ART. 3 - Copertura dei fabbisogni di personale

La copertura dei fabbisogni di personale avviene mediante:

Mobilità

- Il Direttore Generale, prima di espletare la selezione pubblica a tempo indeterminato, procede all'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ai fini della ricollocazione del personale in disponibilità, dando comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica; attiva le procedure di mobilità da altre pubbliche amministrazioni previste dalla normativa vigente, secondo le modalità previste dai relativi avvisi.
- La mobilità interna viene gestita, di norma, mediante l'implementazione di uno specifico *database* per alimentare il quale il personale può presentare spontaneamente, in qualsiasi momento dell'anno, la propria istanza. Il Direttore Generale si riserva la facoltà di emanare specifici avvisi interni nel caso di creazione di nuove strutture o qualora lo ritenga necessario per motivi di necessità e urgenza.



Utilizzo graduatorie di altre PA

- Ai sensi del combinato disposto dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2003 n. 3 e della legge 24 dicembre 2003 n. 350, per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato, l'Ateneo può utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo di competenza e alla stessa categoria professionale.

Selezione pubblica

- Le procedure di reclutamento sono indette per l'accesso alle categorie B, C, D ed EP secondo il sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo previsto dai CCNL di comparto nel tempo vigenti. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale. L'accesso può avvenire nella posizione economica B3, anziché all'iniziale B1, per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti, oltre la scuola dell'obbligo, in relazione alla specificità dell'attività lavorativa.

L'accesso avviene mediante le seguenti procedure di reclutamento:

- a) per l'accesso alla categoria B, posizione economica B1, mediante avviamento a selezione con prova idoneativa per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici competenti per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
- b) per l'accesso alla categoria B, posizione economica B3, ed alle categorie C, D ed EP, mediante selezione pubblica per titoli ed esami o solo per esami.

I posti riservati agli aventi diritto di cui al D.Lgs n. 66/2010 e alla Legge n. 68/1999 sono coperti mediante:

1. riserva di posti nelle selezioni pubbliche dall'esterno nei limiti stabiliti dalla normativa vigente;
2. selezione pubblica dall'esterno riservata ai soggetti medesimi;
3. chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento di cui alla legge n. 68/1999 ai sensi della vigente normativa ovvero tramite la stipula di apposite convenzioni ai sensi dell'art. 11 della stessa legge;
4. chiamata diretta nominativa nei casi previsti dalla legislazione vigente.

CAPO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO

ART. 4 - Requisiti per l'accesso

Le assunzioni di personale tecnico ed amministrativo, fermi restando i requisiti generali previsti dalle norme vigenti in materia, avvengono sulla base del possesso dei seguenti titoli di studio, rilasciati da scuole o istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti, ai sensi dei CCNL di comparto nel tempo vigenti:

a) categoria B:

- a1) posizione economica B1: titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- a2) posizione economica B3: Diploma di qualifica professionale o attestato di qualifica rilasciato ai sensi della legge n. 845/78 e titoli equiparati, inerente all'attività lavorativa richiesta;

b) categoria C: diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale;



- c) categoria D: diploma di laurea conseguito secondo le modalità previste prima dell'entrata in vigore del D.M. 509/1999, diploma di laurea triennale o specialistica secondo il D.M. 509/1999 e diploma di laurea triennale o magistrale di cui al D.M. 270/2004;
- d) categoria EP: diploma di laurea conseguito secondo le modalità previste prima dell'entrata in vigore del D.M. 509/1999, diploma di laurea specialistica secondo il D.M. 509/1999 e diploma di laurea magistrale di cui al D.M. 270/2004.

Per alcune figure professionali, il possesso dell'abilitazione alla professione sarà richiesto ai sensi di legge.

In ogni caso, oltre ai requisiti richiesti, in linea generale, per l'accesso alla categoria, potranno essere indicati nel bando concorsuale specifici requisiti in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa.

ART. 5 - Bando di concorso

Il concorso pubblico è indetto con Decreto del Direttore Generale, pubblicato ai sensi di legge.

Il bando di concorso deve indicare:

- a) la tipologia di procedimento concorsuale adottato;
- b) il numero dei posti messi a concorso, la categoria e l'area di riferimento;
- c) i requisiti soggettivi generali e particolari per l'ammissione all'impiego;
- d) i termini e le modalità per la presentazione delle domande;
- e) le modalità con le quali verrà reso noto il calendario e la sede delle prove;
- f) le materie oggetto delle prove d'esame e delle eventuali prove preselettive;
- g) la votazione minima richiesta per il superamento delle singole prove;
- h) la votazione massima attribuibile alle singole prove;
- i) i titoli che danno luogo a preferenze in caso di parità di punteggio;
- j) le eventuali percentuali di posti riservati dalla vigente normativa a favore di determinate categorie;
- k) i criteri di composizione della Commissione esaminatrice;
- l) i criteri di formazione della graduatoria generale di merito e le modalità di approvazione;
- m) le modalità di costituzione del rapporto di lavoro;
- n) i motivi di esclusione dalla partecipazione al concorso, che potrà essere effettuata, in ogni fase e grado del procedimento con provvedimento motivato del Dirigente dell'Area Risorse Umane e sarà notificata all'interessato;
- o) eventuale pagamento del contributo non rimborsabile, per la partecipazione al concorso a copertura delle spese generali.

I requisiti prescritti debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di concorso per la presentazione delle domande.

Il bando deve individuare, ai sensi degli artt. 4, 5 e 6, legge 7 agosto 1990, n. 241, il responsabile del procedimento concorsuale, che ne assicura il corretto svolgimento nel rispetto della normativa vigente. Deve altresì prevedere, ai sensi dell'art. 16, legge 12 marzo 1999 n. 68, modalità di svolgimento delle prove tali da consentire ai soggetti disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati.

ART. 6 - Prova preselettiva

L'avviso di selezione può prevedere la facoltà di effettuare una prova preselettiva, determinando il numero dei candidati da ammettere alla prova concorsuale, qualora il numero dei candidati ammessi al concorso



pubblico sia tale da pregiudicare il rapido e corretto svolgimento delle procedure concorsuali, ovvero ciò appaia comunque opportuno tenuto conto delle peculiari caratteristiche di ciascun concorso.

In caso di ex aequo all'ultimo posto utile nella graduatoria, la precedenza sarà determinata secondo quanto previsto dal bando.

Per l'espletamento delle procedure preselettive l'Amministrazione potrà ricorrere ad enti esterni o proprie articolazioni organizzative dotate di adeguata specializzazione in materia.

Il punteggio conseguito nella prova preselettiva non concorre alla formazione del voto finale di merito.

Il bando potrà prevedere eventuali requisiti che comportino l'esonero dallo svolgimento della prova preselettiva.

L'Amministrazione potrà autorizzare lo svolgimento della prova preselettiva da remoto, attraverso opportuni strumenti telematici.

ART. 7 - Svolgimento della selezione

La selezione può avvenire per esami oppure per titoli ed esami.

La tipologia e i contenuti delle prove d'esame risponderanno a criteri di coerenza e omogeneità rispetto alla categoria del posto messo a concorso, tenendo conto della necessità di prevedere, secondo le aree, conoscenze di base omogenee valide per tutti.

Le prove d'esame consistono in almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico pratico, ed una prova orale, tenendo conto della categoria contrattuale della posizione bandita. Le prove possono consistere anche in appositi test da risolvere in un tempo predeterminato oppure in quesiti a risposta sintetica o multipla. Per specifici profili professionali, possono essere previste, in aggiunta alle precedenti, ulteriori prove, teoriche o pratiche.

A perfezionamento della prova orale, ai fini dell'accertamento delle competenze trasversali dei candidati, la Commissione può prevedere:

- un colloquio che, a partire dal percorso formativo e professionale del candidato, conduca a valutarne attitudini e motivazioni;
- *panel discussion* su specifiche tematiche attinenti al profilo di competenze ricercato, coinvolgendo tutti i candidati anche in serie consecutive.

Secondo quanto stabilito dalla Commissione in occasione della definizione dei criteri di valutazione, tali opzioni possono condurre all'attribuzione di uno specifico punteggio nell'ambito della valutazione della prova orale o a indirizzare l'Amministrazione nella collocazione dei candidati nel caso di profili di competenze utilizzabili su differenti posizioni.

Le prove selettive prevedono obbligatoriamente l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese. I livelli di conoscenza e le modalità del relativo accertamento saranno commisurati alla categoria professionale del posto messo a concorso. L'accertamento di queste ultime competenze è generalmente finalizzato ad attribuire l'idoneità all'accesso ai ruoli dell'Amministrazione, ai sensi della normativa vigente, e non dà luogo all'attribuzione di uno specifico punteggio nell'ambito della valutazione complessiva, salvo che questo non sia espressamente previsto dal bando.

L'Amministrazione può prevedere che le prove siano predisposte anche sulla base di programmi e prove elaborate da esperti in selezione, fatti salvi i compiti spettanti alla Commissione esaminatrice.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Area
Risorse Umane

L'Amministrazione potrà autorizzare lo svolgimento della selezione da remoto, attraverso opportuni strumenti telematici.

ART. 8 - Commissioni esaminatrici

Le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sono costituite di tre componenti nominati con decreto del Direttore Generale.

L'incarico di commissario è attribuito tenendo conto prioritariamente della professionalità e della competenza sulle materie oggetto del concorso e per l'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini, conciliando tali criteri con una logica di rotazione degli incarichi. Le Commissioni sono composte da esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra docenti, ricercatori, dirigenti, personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e di altre università pubbliche o private. Possono essere composte anche da dipendenti di amministrazioni diverse dalle università e da estranei alle P.A. che possiedano documentata esperienza nelle materie oggetto del concorso. La nomina delle Commissioni è effettuata nel rispetto della legislazione vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne, salvi oggettivi impedimenti dettati dall'esigenza di reperire le più adatte professionalità. Alle Commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali, esperti in psicologia del lavoro e in reclutamento di risorse umane.

Le funzioni di Presidente sono svolte da professori e ricercatori, dirigenti o funzionari apicali di categoria non inferiore all'EP e, in ogni caso, appartenenti alla categoria superiore al posto messo a concorso. L'incarico può essere attribuito nell'ambito del decreto di nomina della Commissione o demandato alle deliberazioni della stessa, espresse a maggioranza nel corso della seduta preliminare.

Per l'accesso alla categoria B, mediante avviamento a selezione con prova idoneativa per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici competenti, la Commissione, nominata dal Direttore Generale, può prevedere, oltre a un colloquio, lo svolgimento di prove di carattere idoneativo. Nella fattispecie, le funzioni di Presidente possono essere svolte da personale inquadrato in una categoria non inferiore al D.

Nessuno dei membri delle Commissioni può appartenere ad una categoria inferiore a quella relativa al posto messo a concorso.

L'Amministrazione potrà autorizzare lo svolgimento delle riunioni da remoto, attraverso opportuni strumenti telematici.

ART. 9 - Approvazione degli atti e utilizzo delle graduatorie

La graduatoria di merito, unitamente a quella dei vincitori, è approvata con decreto del Direttore Generale ed è pubblicata sul sito web dell'Ateneo. Dalla data di pubblicazione decorre il termine per eventuali impugnative.

La graduatoria rimane efficace per il periodo previsto dalla normativa vigente.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di utilizzare le graduatorie per la copertura a tempo indeterminato di ulteriori posti vacanti, nel rispetto del Piano dei fabbisogni di personale e della sostenibilità di bilancio.

L'Amministrazione si riserva altresì la facoltà di utilizzare le stesse graduatorie per la copertura a tempo indeterminato di posti vacanti con articolazione dell'orario a tempo parziale, senza pregiudizio rispetto alla posizione in graduatoria ai fini dell'esercizio della facoltà di cui al capoverso precedente.

L'Amministrazione si riserva inoltre la facoltà di utilizzare le graduatorie così formate anche per assunzioni a tempo determinato, senza pregiudizio rispetto alla posizione in graduatoria ai fini dell'esercizio della facoltà



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Area
Risorse Umane

di cui ai capoversi 3 e 4 del presente articolo, con conseguente prevalenza dell'assunzione a tempo indeterminato rispetto a quella a tempo determinato e, in subordine, dell'assunzione a tempo pieno rispetto a quella a tempo parziale.

Infine l'Amministrazione può assumere specifici accordi con altre Pubbliche Amministrazioni per la condivisione delle graduatorie tra i rispettivi enti, perfezionabili anche attraverso semplici scambi di corrispondenza.

ART. 10 - Norme finali e di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento continuano a trovare applicazione le norme generali in materia di accesso agli impieghi pubblici e le norme generali sullo svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione ai pubblici impieghi ed in particolare le norme contenute nei CCNL di comparto nel tempo vigenti.