

Emanato con D.R. rep. n. 3026-2019 dell'8-10-2019

**REGOLAMENTO
SULLE PROCEDURE SELETTIVE
PER LE PROGRESSIONI TRA LE CATEGORIE
RISERVATE
AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA,
IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 22, COMMA
15, DEL DECRETO LEGISLATIVO 25 MAGGIO
2017, N. 75**

INDICE

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO E PRINCIPI GENERALI

ART. 2 - ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE

ART. 3 - REQUISITI DI AMMISSIONE

ART. 4 - BANDI

ART. 5 - COMMISSIONI GIUDICATRICI

ART. 6 - PROCEDURE SELETTIVE PER TITOLI ED ESAMI

ART. 7 - PROVE D'ESAME

ART. 8 - TITOLI VALUTABILI

ART. 9 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E APPROVAZIONE DEGLI ATTI

ART. 10 - NORME DI RINVIO

ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE

REGOLAMENTO
SULLE PROCEDURE SELETTIVE PER LE PROGRESSIONI TRA LE CATEGORIE RISERVATE
AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA,
IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 22, COMMA 15, DEL DECRETO LEGISLATIVO 25
MAGGIO 2017, N. 75

ART. 1
OGGETTO DEL REGOLAMENTO E PRINCIPI GENERALI

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive per le progressioni tra le categorie, riservate al personale di ruolo dell'Università degli Studi di Pavia, ai sensi dell'articolo 22, comma 15¹, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
2. Le procedure selettive di cui al presente Regolamento mirano a valorizzare le professionalità interne all'Ateneo e sono volte a promuovere la crescita professionale dei lavoratori, coniugando le esperienze, le competenze acquisite e le capacità di svolgere le attività della categoria professionale superiore con le esigenze di più ampia professionalità dei servizi.
3. Le procedure selettive si svolgono con modalità che garantiscono l'osservanza dei principi di pari opportunità, imparzialità, trasparenza, efficienza e efficacia dell'azione amministrativa, nonché dei principi previsti dall'art. 35² del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

ART. 2
ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE

¹ Il **d.lgs. n. 75/2017**, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", all'**art. 22, co. 15**, rubricato "Disposizioni di coordinamento e transitorie", statuisce che:

"Per il triennio 2018-2020, 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 20 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".

² L'**art. 35**, del **d.lgs. n. 165/2001**, rubricato "Reclutamento del personale", statuisce che:

"(...) 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;*
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;*
- e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;*
- e-ter) possibilità di 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. (...)*

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. (...)".

1. L'Università degli Studi di Pavia, limitatamente al triennio 2018 – 2020, tenuto conto delle esigenze di funzionalità dei servizi, nonché delle professionalità emergenti e delle necessità di competenze e conoscenze innovative funzionali all'organizzazione dell'Ateneo, può attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale tecnico amministrativo assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. L'attivazione delle procedure selettive è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.
3. Le procedure selettive sono disposte nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e delle disponibilità finanziarie assegnate dal Consiglio di Amministrazione, e sono attivate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.
4. Il numero di posti destinati alle procedure selettive non può superare il 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.
5. L'attivazione delle procedure selettive determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno, utilizzabile ai fini delle progressioni di cui all'art. 52³ del d.lgs. n. 165/2001.

ART. 3 REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Le procedure selettive di cui al presente Regolamento sono riservate ai lavoratori che, alla data di scadenza stabilita dal bando per la presentazione delle domande di ammissione, sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) appartengono ai ruoli del **personale tecnico amministrativo** dell'Università degli Studi di Pavia con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**;
 - 2) sono inquadrati, da almeno **3 anni**, **nella categoria professionale immediatamente inferiore** rispetto a quella oggetto della selezione, con contratto di lavoro **a tempo indeterminato**;
 - 3) sono in possesso del **titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno**, ai sensi del successivo co. 2;
 - 4) hanno conseguito, **nel triennio antecedente la selezione, valutazioni individuali positive**;
 - 5) **non** hanno riportato, nel **biennio antecedente la selezione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto**.
2. Ai sensi del precedente co. 1, n. 3), è richiesto il possesso dei seguenti titoli di studio:
 - **per le selezioni che prevedono l'inquadramento nella categoria C:**
 - **diploma di scuola secondaria di secondo grado.**

³ L'art. 52, co. 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001, rubricato "Disciplina delle mansioni", statuisce che:
"(...) Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. (...)".

- **per le selezioni che prevedono l'inquadramento nella categoria D:**
 - laurea.
- **per le selezioni che prevedono l'inquadramento nella categoria EP:**
 - laurea;
 - abilitazione professionale.

Oppure:

- laurea;
 - particolare qualificazione professionale.
3. Compatibilmente con il sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, e in ragione delle caratteristiche del posto da ricoprire, i singoli bandi possono prevedere il possesso di particolari tipologie di titoli di studio, abilitazioni e/o qualificazioni, nonché l'iscrizione a ordini o albi professionali, ovvero il possesso di ulteriori specifici requisiti di ammissione.
 4. Il difetto dei requisiti richiesti per l'ammissione alle selezioni comporta l'esclusione dei candidati dalle stesse.

ART. 4 BANDI

1. Le selezioni di cui al presente Regolamento sono indette con determinazione del Direttore Generale.
2. Ai bandi relativi alle selezioni viene data pubblicità mediante pubblicazione sull'Albo ufficiale di Ateneo e sul sito web istituzionale dell'Università.
3. I bandi di selezione indicano:
 - 1) la categoria, l'area e il numero dei posti disponibili, determinati in funzione delle posizioni organizzative da attribuire
 - 2) i requisiti soggettivi, generali e specifici, richiesti per l'ammissione;
 - 3) i termini, le modalità di presentazione e i contenuti delle domande di ammissione;
 - 4) le modalità di nomina della commissione giudicatrice;
 - 5) le modalità di comunicazione con i candidati e le informazioni relative al calendario delle prove d'esame;
 - 6) la tipologia, le materie e il contenuto delle prove d'esame, nonché la votazione minima richiesta per il superamento delle stesse;
 - 7) l'indicazione delle categorie dei titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile;
 - 8) ogni altra informazione ritenuta utile, ovvero necessaria anche ai sensi delle disposizioni normative vigenti.

ART. 5 COMMISSIONI GIUDICATRICI

1. Le commissioni giudicatrici sono nominate con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto dei principi di pari opportunità, trasparenza e imparzialità, secondo i criteri di cui agli art.li 35 e 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, e con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 15 del vigente *"Regolamento in materia di accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici dell'Università degli Studi di Pavia"*⁴.

⁴ L'art. 35, del d.lgs. n. 165/2001, rubricato "Reclutamento del personale", statuisce che:

"(...) 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: (...)

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; (...)"

L'art. 35 bis, del d.lgs. n. 165/2001, rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", statuisce che:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ... non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; (...)

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

L'art. 15 del *"Regolamento in materia di accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici dell'Università degli Studi di Pavia"*, rubricato "Commissioni esaminatrici", stabilisce che:

"1. Scaduto il termine per la presentazione delle domande di ammissione, il Direttore Generale, su proposta del responsabile della struttura cui è assegnato il posto messo a concorso, nomina la Commissione esaminatrice.

2. Le Commissioni sono composte da esperti nelle materie oggetto del concorso, interni o esterni all'Amministrazione universitaria. L'Ateneo, compatibilmente con l'esigenza di garantire la congruità conoscitiva e/o tecnica in relazione alle prove di esame, favorisce la più ampia turnazione dei membri delle Commissioni e, salva motivata impossibilità, la parità di genere.

3. I componenti delle Commissioni devono rivestire una qualifica almeno pari a quella del posto messo a concorso.

4. Non possono fare parte delle Commissioni esaminatrici:

a) i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Pavia;

b) coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

c) nemmeno con compiti di segreteria, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale.

5. Nel rispetto dei suindicati principi, le Commissioni esaminatrici sono così composte: (...)

- Per le selezioni di categoria C:

- un professore universitario o un ricercatore confermato o un dirigente o un dipendente appartenente alla categoria EP o D, in qualità di Presidente;

- due esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame o nella selezione del personale;

- un impiegato appartenente all'area amministrativa di categoria non inferiore alla C, con funzioni di segretario.

- Per le selezioni di categoria D:

- un professore universitario o un ricercatore confermato o un dirigente generale o un dirigente o un dipendente appartenente alla categoria EP, in qualità di Presidente;

- due esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame o nella selezione del personale;

- un impiegato appartenente all'area amministrativa di categoria non inferiore alla C, con funzioni di segretario.

- Per le selezioni di categoria EP:

- un professore universitario o un dirigente generale o un dirigente, in qualità di Presidente;

- due esperti nelle materie oggetto nelle prove d'esame o nella selezione del personale;

- un dipendente appartenente all'area amministrativa di categoria non inferiore alla C, con funzioni di segretario. (...)

6. Per gli esami di lingua straniera, per le materie speciali, per le prove che necessitano di assistenza tecnica o di competenze relative ad apparecchiature e applicazioni informatiche, ... alle Commissioni possono essere aggregati membri aggiunti.

7. Nel costituire le Commissioni possono essere nominati i supplenti del Presidente e dei singoli componenti. I supplenti intervengono alle sedute della Commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato dei membri effettivi.

8. Il Presidente e i membri delle Commissioni possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi sopra indicati. L'utilizzo del personale in quiescenza non è consentito se il rapporto di servizio è stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso. I componenti delle Commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve durante l'espletamento dei lavori, cessano dall'incarico, salvo diversa e motivata determinazione dell'Amministrazione universitaria.

9. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna di esse un Comitato di Vigilanza, presieduto da un membro della Commissione o da un impiegato dell'Amministrazione di categoria non inferiore alla D. Del Comitato di Vigilanza fanno, altresì, parte tre impiegati di categoria non inferiore alla C, di cui uno con funzioni di segretario. Il Presidente e i membri dei Comitati di Vigilanza sono scelti fra gli impiegati in servizio nella sede di esame, a meno che, per giustificate esigenze organizzative, sia necessario destinare a tale funzione impiegati afferenti ad altre sedi".

ART. 6
PROCEDURE SELETTIVE PER TITOLI ED ESAMI

1. Le procedure selettive disciplinate dal presente Regolamento prevedono il superamento delle prove d'esame di cui al successivo art. 7, nonché la valutazione dei titoli indicati dal successivo art. 8.

ART. 7
PROVE D'ESAME

1. Le prove d'esame delle procedure selettive consistono in prove scritte a contenuto teorico-pratico, prove pratiche e/o prove orali, e sono volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.
2. La tipologia e i contenuti delle prove d'esame rispondono a criteri di coerenza e omogeneità rispetto alla categoria del posto da ricoprire e sono determinati dal responsabile dell'ufficio preposto alla gestione delle risorse umane, sentito il responsabile della struttura cui è assegnato il posto medesimo.
3. Fermo quanto stabilito ai commi precedenti, le prove d'esame sono così articolate:

- **per le selezioni relative alla categoria C:**

- **1 prova scritta o 1 prova pratica con eventuale relazione scritta;**
- **1 prova orale.**

La prova scritta, ovvero la prova pratica con eventuale relazione scritta, si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati abbiano superato la prova scritta, ovvero la prova pratica con eventuale relazione scritta.

La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

Il voto complessivo delle prove d'esame è dato dalla votazione conseguita nella prova scritta, ovvero nella prova pratica con eventuale relazione scritta, sommata alla votazione conseguita nella prova orale.

- **per le selezioni relative alla categoria D:**

- **1 prova scritta;**
- **1 prova pratica con eventuale relazione scritta;**
- **1 prova orale.**

La prova scritta e la prova pratica con eventuale relazione scritta si intendono superate con una votazione, conseguita in ciascuna prova, di almeno 21/30.

Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati abbiano superato sia la prova scritta che la prova pratica con eventuale relazione scritta.

La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

Il voto complessivo delle prove d'esame è dato dalla media dei voti conseguiti nella prova scritta e nella prova pratica con eventuale relazione scritta, sommata alla votazione conseguita nella prova orale.

- **per le selezioni relative alla categoria EP:**

- **1 prova scritta;**
- **1 prova pratica con eventuale relazione scritta;**
- **1 prova orale.**

La prova scritta e la prova pratica con eventuale relazione scritta si intendono superate con una votazione, conseguita in ciascuna prova, di almeno 21/30.

Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati abbiano superato sia la prova scritta che la prova pratica con eventuale relazione scritta.

La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30.

Il voto complessivo delle prove d'esame è dato dalla media dei voti conseguiti nella prova scritta e nella prova pratica con eventuale relazione scritta, sommata alla votazione conseguita nella prova orale.

ART. 8 TITOLI VALUTABILI

1. Ai fini delle selezioni di cui al presente Regolamento, costituiscono titoli valutabili:
 - 1) **le attività e gli incarichi svolti**, come desumibili dal *curriculum vitae* e dai provvedimenti formali di attribuzione.
Le specifiche tipologie di attività e di incarichi valutabili sono definite dai singoli bandi, in ragione della categoria e delle caratteristiche dei posti da ricoprire.
 - 2) **la valutazione individuale positiva conseguita negli ultimi 3 anni** antecedenti alla selezione;
 - 3) **il superamento di altre procedure selettive**.
Le specifiche tipologie delle procedure selettive, il superamento delle quali costituisce titolo valutabile, sono definite dai singoli bandi, in ragione della categoria e delle caratteristiche dei posti da ricoprire.
2. Salvo che sia diversamente disposto dal bando, ai titoli è attribuito un punteggio complessivo massimo pari a 10 punti, così distribuiti:
 - **massimo punti 5 per le attività e gli incarichi svolti**, come desumibili dal *curriculum vitae* e dai provvedimenti formali di attribuzione;
 - **massimo punti 3 per la valutazione individuale positiva** conseguita negli ultimi 3 anni antecedenti alla selezione, secondo un punteggio comunque rapportato alla media di struttura;
 - **massimo punti 2 per il superamento di altre procedure selettive**.
3. In aggiunta a quanto previsto dai precedenti co. 1 e 2, in relazione alle professionalità da reclutare e alle caratteristiche del posto oggetto della selezione, il bando può, altresì, prevedere la valutazione di titoli di studio, titoli formativi e di altre tipologie di titoli.

ART. 9 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E APPROVAZIONE DEGLI ATTI

1. La votazione finale ottenuta da ciascun candidato è determinata dal voto conseguito mediante la valutazione dei titoli sommato al voto riportato nelle prove d'esame ai sensi del precedente art. 7, co. 3.
2. Al termine delle attività di valutazione, la commissione giudicatrice forma la graduatoria di merito dei candidati, secondo l'ordine decrescente dei punti della votazione finale riportata da ciascun candidato.
In caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza. In caso di ulteriore parità è preferito il candidato con maggiore età anagrafica.
I vincitori sono individuati in relazione al numero dei posti disponibili e la graduatoria è utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
3. La graduatoria è approvata con determinazione del Direttore Generale e, successivamente, pubblicata sull'Albo ufficiale di Ateneo e sul sito web istituzionale dell'Università.

ART. 10 NORME DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni normative vigenti in materia di selezioni pubbliche e le disposizioni di cui al *"Regolamento in materia di accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici dell'Università degli Studi di Pavia"*, in quanto compatibili.

ART. 11 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'Albo Ufficiale di Ateneo ed è pubblicato, altresì, sul sito web istituzionale dell'Università di Pavia.