



Regolamento disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico – amministrativo e bibliotecario, dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, delle Elevate Professionalità e dei CEL dell'Università degli Studi di Sassari.

Deliberazione del Consiglio di amministrazione del ____

Decreto rettorale di emanazione rep. n. ____ del ____



Sommario

Titolo I - Disposizioni generali

Articolo 1 - Oggetto

Articolo 2 - Finalità

Articolo 3 - Definizione del fabbisogno e modalità di copertura dei posti

Articolo 4 - Requisiti per l'accesso alle AREE

Articolo 5 - Requisiti per l'accesso dei CEL

Titolo II - Disposizioni specifiche per il reclutamento mediante concorso pubblico

Articolo 6 - Bando di concorso

Articolo 7 - Preselezione

Articolo 8 - Prove concorsuali

Articolo 9 - Titoli valutabili nel caso di concorso

Articolo 10 - Commissioni esaminatrici

Articolo 11 - Adempimenti della Commissione e dei candidati

Articolo 12 - Graduatoria di merito

Articolo 13 - Assunzioni in servizio

Titolo III - Disposizioni finali

Articolo 14 - Rinvio

Articolo 15 - Entrata in vigore

Titolo I - Disposizioni generali

Articolo 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure per il reclutamento del personale tecnico – amministrativo, bibliotecario (PTAB) nonché Collaboratori Esperti Linguistici CEL assunto a tempo determinato e indeterminato, di seguito denominato “personale”, dall’Università degli Studi di Sassari, di seguito denominata “Università”.
2. Il presente Regolamento attua i principi di autonomia di cui alla legge 15 maggio 1997, n. 127, art. 17 comma 109 e al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 27 e art. 70, comma 13.
3. L’uso del genere maschile per indicare i soggetti destinatari del presente bando è da intendersi riferito ad entrambi i generi.

Articolo 2 Finalità

1. La disciplina delle procedure di reclutamento del personale dell’Università prevista dal presente Regolamento persegue le seguenti finalità:
 - miglioramento della composizione del personale secondo caratteristiche professionali e attitudinali che garantiscono elevati livelli qualitativi dei servizi forniti dall’Università;
 - acquisizione di personale con qualificate competenze e caratteristiche professionali e attitudinali;
 - assunzioni commisurate alle esigenze delle posizioni da ricoprire;
 - selezione di personale adeguatamente informato in ordine alle particolari caratteristiche strutturali dell’istituzione universitaria in generale e opportunamente preparato in ordine alle specifiche condizioni di autonomia proprie dell’Università degli Studi di Sassari e fortemente coinvolto nella missione alla stessa assegnata;
 - acquisizione di personale dall’esterno a tutti i livelli in modo da garantire il ricambio e l’arricchimento professionale e generazionale del corpo tecnico-amministrativo;
 - espletamento delle procedure di selezione, orientate alla massima partecipazione e tali da garantire l’efficacia, l’efficienza, l’economicità e la celerità di espletamento;
 - rispetto delle pari opportunità, della disabilità, garanzia dell’equilibrio di genere e tutela della maternità;
 - attivazione e svolgimento di procedure nel rispetto dei criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza.
2. Per la realizzazione di tali finalità il reclutamento del personale sarà effettuato secondo le più aggiornate tecniche di valutazione delle conoscenze, capacità e attitudini tecniche, professionali e gestionali e dal più ampio impiego di strumenti di preselezione e di elaborazione dei dati.

Articolo 3 Definizione del fabbisogno e modalità di copertura dei posti

1. L’Università degli Studi di Sassari individua annualmente i posti da ricoprire con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in coerenza con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che accorpa, tra gli altri, il piano del fabbisogno del personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario e degli esperti collaboratori linguistici, nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente, al fine di garantire l’efficacia e l’efficienza dei servizi di supporto alla didattica e alla ricerca e alla terza missione. Nello stesso PIAO o in distinto atto di programmazione possono essere ricompresi anche i posti da ricoprire con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.
2. Il reclutamento del personale si realizza attraverso le seguenti modalità:
 - a) procedure selettive volte all’accertamento delle professionalità, capacità e attitudini richieste, per le Aree in cui tali modalità siano previste dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente;
 - b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per l’Area per la quale esso è richiesto dalla

- disciplina legislativa e contrattuale vigente;
- c) collocamento obbligatorio degli appartenenti alle categorie protette, indicate come tali dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente;
 - d) passaggio diretto fra amministrazioni diverse e/o mobilità ai sensi di legge;
 - e) ricorso a graduatorie concorsuali in vigore, nei modi ed entro i limiti stabiliti dalla legislazione vigente.
3. Le procedure selettive possono assumere le seguenti forme con eventuale riserva nei limiti previsti dalla normativa vigente:
- a) concorso per esami;
 - b) concorso per titoli ed esami;
 - c) corso-concorso.
4. I posti riservati agli aventi diritto ai sensi della normativa vigente, sono coperti mediante:
- a) riserva di posti nelle selezioni pubbliche dall'esterno nei limiti stabiliti dalla normativa vigente;
 - b) selezione pubblica dall'esterno riservata ai soggetti medesimi;
 - c) chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento di cui alla Legge n. 68/1999 ai sensi della vigente normativa;
 - d) chiamata diretta nominativa nei casi previsti dalle norme vigenti.
5. Le selezioni pubbliche dall'esterno possono svolgersi nelle modalità previste dall'articolo 1, comma 1 lettera a) del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, o nelle differenti modalità previste da ulteriori disposizioni.

Articolo 4 **Requisiti per l'accesso alle AREE**

1. Possono accedere alle procedure previste dal presente Regolamento i soggetti in possesso dei requisiti generali previsti dalle norme vigenti in materia:
 - a. cittadinanza italiana o possesso dei requisiti previsti dall'art. 38, commi 1, 2 e 3-bis, del D.Lgs. 165/2001;
 - b. maggiore età;
 - c. godimento dei diritti civili e politici;
 - d. idoneità fisica allo specifico impiego, ove richiesta per lo svolgimento della prestazione;
 - e. possesso del titolo di studio richiesto dal bando per accedere al concorso e dei titoli esperienziali eventualmente richiesti.
2. Ai cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea è richiesto il possesso dei requisiti di cui all'art.3 del D.P.C.M. 7 febbraio 1994, n.174. Sono altresì ammessi alle procedure selettive i familiari di cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e i cittadini di Paesi terzi che siano titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria. Per i candidati non cittadini italiani e non titolari dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria, il godimento dei diritti civili e politici di cui al comma 1, lettera c), è riferito al Paese di cittadinanza.
3. Il reclutamento del personale di cui all'art. 1, fermi restando i requisiti generali previsti dalle norme vigenti in materia, avviene sulla base del possesso dei seguenti titoli di studio, rilasciati da scuole istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti, ai sensi del CCNL 2019/2021 vigente e secondo quanto di seguito specificato:
 - a) **Area degli Operatori:** diploma di qualifica triennale rilasciato da un istituto professionale o "Certificato di competenze" relativo al primo triennio del percorso di studi di cui al D.Lgs. n. 61 del 2017 – con promozione alla classe IV – da cui emerga il raggiungimento delle abilità, conoscenze e competenze minime necessarie per il superamento del predetto periodo di istruzione;
 - b) **Area dei Collaboratori:** diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

- c) **Area dei Funzionari:** diploma di laurea conseguito secondo le modalità previste prima dell'entrata in vigore del D.M. 509/1999 o lauree riconosciute equipollenti o laurea triennale di cui al D.M. 509/1999 o al D.M. 270/2004;
- d) **Area delle Elevate Professionalità:** diploma di laurea conseguito secondo le modalità previste prima dell'entrata in vigore del D.M. 509/1999 o lauree riconosciute equipollenti di cui al D.M. 509/1999 o al D.M. 270/2004, e in aggiunta uno dei seguenti requisiti:
- esperienza lavorativa specifica attinente alla professionalità richiesta, prestata per un periodo pluriennale presso amministrazioni statali, enti pubblici, enti o aziende private;
 - abilitazione professionale e/o iscrizione all'Albo professionale, ove richiesta ai fini dello svolgimento delle attribuzioni.
4. I requisiti richiesti dal presente articolo devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda sia all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro. L'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.
5. Non possono essere assunti nelle pubbliche amministrazioni coloro che siano stati esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, in forza di norme di settore, o licenziati per le medesime ragioni ovvero per motivi disciplinari ai sensi della vigente normativa di legge o contrattuale, ovvero dichiarati decaduti per aver conseguito la nomina o l'assunzione mediante la produzione di documenti falsi o viziati da nullità insanabile, nonché coloro che abbiano riportato condanne con sentenza passata in giudicato per reati che costituiscono un impedimento all'assunzione presso una pubblica amministrazione. Coloro che hanno in corso procedimenti penali, procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione o precedenti penali a proprio carico iscrivibili nel casellario giudiziale, ai sensi dell'art. 3 del DPR 313/2002, ne danno notizia al momento della candidatura, precisando la data del provvedimento e l'autorità giudiziaria che lo ha emanato ovvero quella presso la quale penda un eventuale procedimento penale.

Articolo 5

Requisiti per l'accesso dei CEL

1. L'assunzione di personale Collaboratori ed esperti linguistici (CEL) a tempo indeterminato e determinato è disposta per far fronte ad esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, sulla base delle determinazioni inerenti il fabbisogno effettuate da parte dei competenti organi accademici, nel rispetto della normativa vigente e della compatibilità finanziaria.
2. L'assunzione a tempo indeterminato in ogni caso avverrà solo qualora avrà dato esito negativo la procedura di mobilità di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'assunzione a tempo determinato per sostituzione di personale CEL temporaneamente assente e/o per esigenze di apprendimento a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, è disposta, su motivata richiesta del Direttore del Centro Linguistico di Ateneo (d'ora in avanti CLA), ai sensi del regolamento per il funzionamento del CLA stesso, qualora non sia possibile provvedere mediante attribuzione di supplenza interna ad altro CEL, nel rispetto delle procedure vigenti.
4. Fermi restando i requisiti generali previsti dalle norme vigenti in materia per la partecipazione ai concorsi pubblici, per l'ammissione alle selezioni sono richiesti i seguenti requisiti:
 - a. Possesso di un diploma di laurea ante D.M. 509/1999 (V.O.) ovvero laurea specialistica (L.S. ex D.M. 509/1999) o magistrale (L.M. ex D.M. 270/2004) ovvero titolo di studio conseguito all'estero, riconosciuto equipollente o equivalente, adeguati alle funzioni da svolgere. Ciascun bando potrà individuare l'area disciplinare del titolo di studio;
 - b. Idonea qualificazione e competenza nello svolgimento di attività didattica della lingua oggetto della selezione;

- c. Madrelinguismo: sono da considerare di madre lingua i cittadini stranieri o italiani che per derivazione familiare o vissuto linguistico, abbiano la capacità di esprimersi con naturalezza nella lingua madre richiesta per la selezione. L'accertamento del possesso del requisito è effettuato dalla Commissione selezionatrice in sede di svolgimento delle prove di esame;
- d. Capacità di esprimersi nella lingua italiana per necessità funzionali legate all'attività.
5. I requisiti di cui al presente articolo potranno essere integrati da ulteriori requisiti specifici, anche attinenti l'esperienza professionale, indicati nel bando di selezione.
6. Il bando di selezione deve indicare:
- la lingua a cui si riferisce
 - il numero di posti disponibili
 - la tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato)
 - il ruolo e le attività da svolgere
 - le eventuali riserve
 - i requisiti generali e particolari per l'accesso alla selezione
 - il termine e le modalità di presentazione delle domande
 - la tipologia, il numero e il contenuto delle prove selettive
 - la votazione minima richiesta per il loro superamento
 - i titoli che danno luogo a precedenza e preferenza a parità di merito, i termini e le modalità per la loro presentazione
 - le misure organizzative a favore delle candidate in stato di gravidanza o allattamento, in alternativa le indicazioni di comunicazione di tali stati
 - il calendario delle prove ovvero i termini di convocazione delle persone candidate le modalità di costituzione e la validità della graduatoria di merito l'ammontare della retribuzione prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)
 - ogni altra disposizione atta a qualificare meglio le procedure di selezione e la costituzione del rapporto di lavoro.
6. Nelle selezioni per titoli ed esami il bando dovrà contenere le categorie di titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile.

Titolo II - Disposizioni specifiche per il reclutamento mediante concorso pubblico

Articolo 6 Bando di concorso

- I concorsi sono indetti con provvedimento del Direttore Generale pubblicato, secondo le disposizioni vigenti, sul Portale unico del reclutamento disponibile al Portale inPA nonché sul sito internet istituzionale dell'Università degli Studi di Sassari.
- I bandi di concorso contengono, nella misura in cui risulta necessario, i seguenti elementi:
 - il termine di presentazione della domanda;
 - la modalità di presentazione della domanda, attraverso la piattaforma informatica dedicata;
 - i requisiti generali richiesti per l'assunzione e i requisiti particolari eventualmente richiesti dalla specifica posizione da coprire;
 - il numero e la tipologia delle prove previste, ivi compreso l'accertamento della conoscenza della lingua inglese (ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere) oltre all'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse, nonché la struttura delle prove stesse, le competenze oggetto di verifica ivi incluse quelle di cui all'art. 7 del DPR 487/1994. I punteggi attribuibili e il punteggio minimo di 21/30 o equivalente, richiesto per l'ammissione ad eventuali

successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità;

- e) le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alla normativa vigente e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 5 del DPR 487/1994;
 - f) le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso. Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo la legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna delle categorie delle riserve previste dal bando;
 - g) i titoli stabiliti nel bando che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio, diversi da quelli di cui all'art.5 del DPR 487/1994 e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a questi anche prioritari, e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi;
 - h) ferma restando la disciplina di cui all'art. 16, della Legge 68/1999, prevista per i soggetti con disabilità, a pena di nullità dei concorsi, le misure per assicurare a tutti i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove ai sensi dell'art. 7 del DPR 487/1994;
 - i) il numero dei posti, i profili e le sedi di prevista assegnazione nel caso di copertura di tutti i posti banditi;
 - j) il calendario delle prove d'esame ovvero le modalità di convocazione dei candidati;
 - l) le modalità di costituzione della graduatoria di merito;
 - m) ogni altra disposizione utile a precisare la procedura di selezione e la costituzione del rapporto di lavoro.
3. In caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale, accertato dall'amministrazione che bandisce il concorso, che impedisca l'utilizzazione della stessa per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il bando deve prevedere una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda corrispondente a quello della durata del malfunzionamento. Il bando deve prevedere, altresì, la possibilità, per il candidato, di modificare o integrare la domanda fino alla data di scadenza del bando, anche se già precedentemente inviata, prevedendo, in tal caso, che sarà presa in considerazione esclusivamente l'ultima domanda presentata in ordine di tempo. L'Amministrazione, inoltre, deve garantire un servizio di assistenza di tipo informatico legato alla procedura di presentazione della domanda. Nei casi di cui al primo periodo l'Amministrazione pubblica sul sito istituzionale e sul Portale unico del reclutamento un avviso dell'accertato malfunzionamento e del corrispondente periodo di proroga del termine a questo correlato. Nel bando sono indicate le modalità di pubblicazione degli esiti delle prove e della graduatoria finale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati persona.
4. Ogni comunicazione ai candidati concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove, le date e i luoghi di svolgimento, nonché l'esito delle prove stesse, è pubblicata nel Portale e nel sito istituzionale di Ateneo e varrà a tutti gli effetti come notifica.
5. In attuazione del comma 4 dell'art. 43 della L. 449/1997, i candidati sono tenuti a versare mediante PagoPA o secondo differenti modalità indicate nel bando, un importo, non rimborsabile, pari ad € 10,00 a titolo di contributo per la partecipazione al concorso.
6. I bandi di concorso danno conto delle percentuali di personale in servizio appartenente alle categorie riservatarie di cui all'art. 5, co. 2, del DPR 487/1994.
7. L'Amministrazione assicura la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, previa presentazione di apposita istanza.
8. Al fine di garantire l'equilibrio di genere nell'Amministrazione, il bando indica, per l'Area messa a

concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'Amministrazione, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'art. 5, co. 4, lett. o) del DPR 487/1994 in favore del genere meno rappresentato.

Articolo 7

Preselezione

1. Ove il numero di domande pervenute sia tale da pregiudicare il rapido svolgimento delle procedure selettive, l'Amministrazione può introdurre una prova preselettiva che potrà consistere anche nella risoluzione di test o quesiti a risposta multipla. Il bando potrà specificare il numero minimo di domande che devono essere presentate per indire la prova preselettiva, nonché le materie oggetto della preselezione.
2. Fatti salvi i compiti spettanti alla Commissione esaminatrice, la preselezione potrà essere affidata anche a società o enti esterni specializzati, secondo quanto previsto dall'art. 35 quater, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 165/2001.
3. Il bando di concorso può stabilire il numero dei candidati da ammettere alle prove successive; saranno ammessi in soprannumero i candidati collocati ex aequo all'ultimo posto utile della graduatoria di preselezione.
4. La valutazione conseguita nella preselezione non concorre alla formazione del voto finale di merito.

Articolo 8

Prove concorsuali

1. Le prove concorsuali possono consistere in prove scritte, anche a contenuto teorico pratico, prove pratiche, prove pratiche attitudinali e prove orali, finalizzate ad accertare il possesso delle competenze intese come conoscenze e capacità specificate nel bando e coerenti con la natura dell'impiego per il profilo richiesto.
2. Le prove scritte sono dirette a verificare la capacità del candidato ad esprimersi correttamente in lingua italiana e a dimostrare una adeguata conoscenza delle materie del concorso, nonché la capacità di risolvere casi e questioni di natura teorico-pratica.
3. Le prove orali sono dirette a verificare la capacità del candidato di comunicare correttamente e dare dimostrazione della conoscenza delle materie del concorso e la capacità di risolvere casi e questioni di natura teorico-pratica. Inoltre, sono comprensive dell'accertamento della conoscenza della lingua inglese (nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere).
4. Successivamente all'espletamento delle prove orali, ove previste, la commissione effettua la valutazione dei titoli che si conclude entro trenta giorni dall'ultima sessione delle prove orali. Nei quindici giorni successivi alla conclusione della valutazione dei titoli, la Commissione elabora la graduatoria finale del concorso e l'amministrazione procedente la pubblica contestualmente, ad ogni effetto legale, nel Portale e nel proprio sito istituzionale.
5. Le prove attitudinali sono dirette a verificare l'idoneità del candidato ad assolvere ai compiti ed alle mansioni cui sarà destinato in caso di assunzione. Le prove pratiche hanno lo scopo di porre il candidato di fronte a specifiche operazioni e prestazioni che gli saranno richieste in caso di assunzione.

6. Il bando di concorso definisce la tipologia, il numero ed i contenuti delle prove concorsuali, anche valorizzando a tal fine la prova preselettiva, fermo restando l'obbligo di prevedere almeno una prova scritta, anche a contenuto-teorico pratico, e una prova orale.
7. L'Amministrazione prevede, per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 4-bis, del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.
8. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.

Articolo 9 **Titoli valutabili nel caso di concorso**

1. Il bando di concorso per titoli ed esami indica i titoli valutabili, compresa l'eventuale esperienza professionale, e il punteggio massimo ad essi assegnabile.
 2. Nel bando, in considerazione dell'attinenza del posto messo a concorso e del profilo per il quale è indetta la procedura di selezione, possono essere inserite le seguenti categorie di titoli valutabili:
 - titoli di studio in termini di valutazione o di giudizio riportato;
 - servizi prestati presso l'Università degli Studi di Sassari;
 - servizi prestati presso altre Università, presso pubbliche amministrazioni, o presso enti pubblici e privati;
 - incarichi di lavoro prestati nell'ambito di attività di collaborazione, professionali o imprenditoriali svolte in proprio;
 - incarichi di responsabilità svolti nell'ambito dei rapporti di cui alle lettere b) e c);
 - pubblicazioni scientifiche;
 - pubblicazioni tecniche o divulgative;
 - attestati di qualificazione rilasciati a seguito di frequenza a corsi di formazione professionale con valutazione finale;
 - incarichi di insegnamento in istituzioni universitarie, scolastiche o di formazione professionale in materie coerenti a quelle oggetto di concorso;
 - incarichi o esperienze professionali diverse dalle precedenti ma dalle quali sia possibile dedurre attitudini o capacità professionali in relazione alle mansioni oggetto del concorso;
 - abilitazioni inerenti all'oggetto del concorso;
 - altri titoli, fra cui la partecipazione con eventuale superamento di prova finale, a convegni, seminari, corsi di formazione, master, che si ritiene opportuno inserire nel bando in relazione alla professionalità da reclutare.
 - idoneità conseguita negli ultimi tre anni in precedenti concorsi pubblici, purché confrontabile con il profilo e con il livello di inquadramento oggetto del concorso o superiore;
 - abilitazione professionale conseguita previo superamento di esame di Stato, per sostenere il quale è richiesto uno dei titoli di studio universitari richiesti dal bando per l'ammissione al concorso.
- Il possesso dei titoli dovrà essere documentato mediante autocertificazione o certificazione allegata alla domanda di partecipazione al concorso.

3. Nei concorsi per titoli ed esami, nei casi di assunzione per determinati profili, la valutazione dei titoli è effettuata dopo lo svolgimento delle prove orali, a condizione della previa predeterminazione dei criteri di valutazione. Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30 o

equivalente; il bando indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.

4. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nelle prove d'esame al voto complessivo nella valutazione dei titoli.
5. Nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi.

Articolo 10 **Commissioni esaminatrici**

1. Le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sono nominate con provvedimento del Direttore Generale dopo la scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
2. Il provvedimento di nomina della Commissione esaminatrice viene pubblicato sul Portale e nel sito web dell'Ateneo.
3. L'incarico di Commissario è conferito tenendo conto prioritariamente della professionalità e della competenza nelle materie oggetto del concorso, conciliando tali criteri con una logica di rotazione degli incarichi.
4. Le commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra dipendenti di ruolo delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Delle predette commissioni possono fare parte come componenti aggiunti anche specialisti in psicologia e risorse umane. In ogni caso nella composizione delle commissioni esaminatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. I commissari scelti tra il personale tecnico amministrativo di cui all'art. 1 devono rivestire una categoria almeno pari a quella del posto messo a concorso.
6. Nella composizione delle Commissioni è rispettata la parità di genere in coerenza con le vigenti disposizioni, salva motivata impossibilità.
7. Il Presidente e i membri delle Commissioni esaminatrici possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi. L'utilizzo del personale in quiescenza non è consentito se il rapporto di servizio sia 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.
8. Le funzioni di Segretario verbalizzante della Commissione sono garantite da personale di categoria non inferiore all'Area dei Collaboratori.
9. Alle commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie relative a specializzazioni non rinvenibili nell'amministrazione.
10. I componenti delle Commissioni di cui al presente articolo non possono:
a) essere componenti degli organi di governo centrali dell'Università degli Studi di Sassari, individuati

nel Rettore, nei Prorettori e nei delegati rettorali, nel Consiglio d'Amministrazione e nel Senato Accademico;

b) ricoprire cariche politiche;

c) essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

d) essere 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.

11. Il componente della Commissione, il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori, cessa dall'incarico, salvo conferma dell'Amministrazione.
12. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti tanto per il presidente quanto per i singoli componenti della commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

Articolo 11

Adempimenti della Commissione e dei candidati

1. Le procedure concorsuali si concludono di norma entro 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte. L'inosservanza di tale termine è giustificata collegialmente dalla commissione esaminatrice con motivata relazione ai sensi dell'art. 11 co. 4 del DPR 487/1994 modificato dal DPR 82/2023.
2. Le Commissioni esaminatrici, alla prima riunione, stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali.
3. I componenti della Commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i candidati ai sensi dell'art. 51 del codice di procedura civile.
4. La Commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete, elaborate con modalità digitale e ne è vietata la divulgazione. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati è effettuata tramite sorteggio a cura di un candidato. Per le prove consistenti in quesiti a risposta multipla può essere predisposto un unico test.
5. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati è effettuata mediante sorteggio, alla presenza di almeno due candidati. Per le prove consistenti in quesiti a risposta multipla può essere predisposto un unico test.
6. Nel caso di prove pratiche, la Commissione può predisporre un'unica traccia fissandone anche la durata.
7. Durante le prove i candidati tengono un comportamento rispettoso delle disposizioni normative vigenti, pena l'esclusione dal concorso.
8. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime.
9. La Commissione, nei concorsi in cui è prevista una prova orale, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna seduta, determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.
10. La Commissione nello svolgimento delle prove e nella verbalizzazione delle proprie operazioni osserva le disposizioni previste dagli articoli 11, 12 e 15 del DPR 9 maggio 1994, n. 487 e ss.mm.ii..
11. La data e il luogo di svolgimento delle prove sono resi pubblici almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse.

12. La Commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni.

Articolo 13 **Assunzioni in servizio**

1. I candidati dichiarati vincitori, e gli idonei in caso di scorrimento della graduatoria, sono invitati dall'amministrazione ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei titoli e dei requisiti prescritti per l'assunzione, e sono assunti in prova, la cui durata è di mesi tre. Per i cittadini di Stati terzi, è obbligatoria la presentazione, prima dell'assunzione, dei documenti comprovanti tutte le dichiarazioni presentate, con le modalità di cui all'articolo 3, comma 4, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, ferma restando la tutela accordata ai rifugiati e ai titolari di protezione sussidiaria.
2. Entro trenta giorni dalla stipula del contratto, i vincitori dovranno produrre la documentazione richiesta dall'Amministrazione in base alla normativa vigente in materia.
3. Il vincitore o l'idoneo che non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla assunzione e dalla graduatoria. Qualora il vincitore o l'idoneo assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

Titolo III - Disposizioni finali

Articolo 14 **Rinvio**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le norme generali in materia di accesso ai pubblici impieghi, nonché le norme generali disciplinanti lo svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi ed in particolare le norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Comparto Università.

Articolo 15 **Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di adozione del Decreto Rettorale di emanazione, con conseguente abrogazione del Regolamento disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Sassari, ai sensi della legge 15 maggio 1997 n. 127, art.17 - comma 109 e s.m.i., precedentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6 giugno 2023 ed emanato con D.R. rep. n. 1850 del 14 giugno 2023.
2. In deroga al comma 1, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Titolo III - Disposizioni specifiche per le progressioni verticali di cui agli artt. 11, 12 e 13 del precedente regolamento.