



## REGOLAMENTO PER L'ACCESSO A TEMPO INDETERMINATO NEL RUOLO DEL PERSONALE DIRIGENTE E PER LA DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO PRESSO L'UNIVERSITÀ DI PARMA

### TITOLO I OGGETTO E DEFINIZIONI

#### Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per:
  - a) l'accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 30.03.2001, n.165 e nell'ambito di applicazione di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area Istruzione e Ricerca 08.07.2019 e ss.mm.ii.;
  - b) il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs 30.03.2001, n.165 e nell'ambito di applicazione di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area Istruzione e Ricerca 08.07.2019 e ss.mm.ii..
2. Le procedure di cui al presente Regolamento, attivate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, in relazione a specifiche esigenze organizzative, opportunamente motivate, si svolgono con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di pari opportunità, di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, nonché di quanto previsto dall'art. 35 del D.Lgs 30.03.2001, n.165, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle ulteriori disposizioni di legge e contrattuali vigenti, nonché, per ciò che concerne l'accesso a tempo indeterminato, nel quadro della programmazione del fabbisogno di personale.

#### Articolo 2 – Definizioni

1. Per diploma di laurea s'intende la laurea rilasciata secondo le disposizioni vigenti anteriormente all'attuazione del Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 03.11.1999, n. 509.
2. Per laurea (L) e per laurea specialistica (LS) si intendono quelle così definite dal decreto di cui al precedente comma 1 e per laurea magistrale (LM) si intende quella così definita dal decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica di cui al Decreto Ministeriale 22.10.2004, n. 270.

### TITOLO II RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO

#### Articolo 3 – Ambito di applicazione

1. Il presente Titolo disciplina le procedure di selezione per l'accesso a tempo indeterminato nel ruolo del personale dirigente dell'Università di Parma, di seguito denominata "Università".
2. La disciplina è dettata in attuazione di quanto specificamente previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, dal relativo regolamento emanato con D.P.R. 24.09.2004, n. 272, successivamente modificato con D.P.R. 16.04.2013, n. 70, e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area Istruzione e Ricerca 08.07.2019 e ss.mm.ii..



## Articolo 4 – Modalità di accesso alla dirigenza di ruolo

1. L'accesso alla qualifica di dirigente avviene mediante concorso pubblico per titoli ed esami, indetto con provvedimento del Direttore Generale dell'Università e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – 4<sup>a</sup> serie speciale – “*Concorsi ed Esami*”, nonché nell'Albo on-line e sul sito web dell'Ateneo.
2. Il bando di concorso deve indicare:
  - a) il numero dei posti messi a concorso con l'indicazione dell'eventuale percentuale riservata al personale interno;
  - b) il trattamento economico spettante stabilito sulla base dei principi sanciti dal contratto collettivo nazionale di comparto per il personale dirigenziale e dal contratto collettivo integrativo, nel tempo vigenti presso l'Università;
  - c) i requisiti soggettivi generali e specifici, compreso il titolo di studio, richiesti per l'ammissione;
  - d) la tipologia dei titoli valutabili, nonché il punteggio massimo attribuibile agli stessi, eventualmente mediante rinvio alla normativa di riferimento;
  - e) la tipologia delle prove di esame, l'eventuale prova preselettiva, le materie oggetto delle stesse, le competenze richieste per la posizione da ricoprire, il livello di conoscenza della lingua inglese ed eventualmente di ulteriori lingue straniere, nonché la conoscenza dell'utilizzo degli strumenti informatici;
  - f) la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
  - g) la modalità di comunicazione, con valore di notifica a tutti gli effetti di legge, del calendario e della/e sedi delle prove;
  - h) il termine e la modalità di presentazione delle domande di partecipazione;
  - i) i criteri per la formazione della graduatoria generale di merito e le modalità di approvazione, nonché i titoli che danno luogo a precedenza ovvero a preferenza a parità di punteggio ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. 09.05.1994, n. 487;
  - j) le modalità per la costituzione del rapporto di lavoro;
  - k) i motivi di esclusione dalla partecipazione al concorso, che potrà essere effettuata, in ogni fase del procedimento, con disposizione del Direttore Generale motivata e notificata all'interessato secondo quanto prescritto dal bando;
  - l) le indicazioni sul rispetto della vigente normativa in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di categorie riservatarie nonché le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
  - m) il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge 07.08.1990, n. 241;
  - n) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

## Articolo 5 - Requisiti per l'ammissione al concorso

1. Possono partecipare al concorso i candidati che si trovino, alternativamente, in una delle seguenti situazioni soggettive:
  - a) essere dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti del 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), che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con D.P.C.M., di concerto con il M.I.U.R., almeno tre anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del dottorato di ricerca o del diploma di laurea come sopra indicato. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni;



- b) essere in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del D. Lgs 30.03.2001 n. 165, muniti del 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), che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali;
- c) aver ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti del 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);
- d) essere cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del 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).

2. Tutti gli incarichi dirigenziali o equiparati devono essere stati conferiti con provvedimento formale dell'organo competente in base a quanto previsto dagli ordinamenti dell'Amministrazione o dell'Ente a cui il candidato appartiene. Sono da considerarsi equiparati gli incarichi che richiedono l'esercizio delle funzioni dirigenziali, ovvero lo svolgimento di attività di direzione di strutture organizzative complesse, di programmazione, di coordinamento e controllo delle attività degli uffici sottoposti, di organizzazione e gestione autonoma del personale e delle risorse strumentali ed economiche, di definizione di obiettivi e standard di prestazione e qualità dell'attività delle strutture sotto ordinate, nell'ambito di finalità ed obiettivi generali stabiliti dai dirigenti di uffici dirigenziali di livello superiore o dagli organi di governo dell'amministrazione di appartenenza del candidato.

3. I candidati, a pena di esclusione, dovranno inderogabilmente dichiarare nella domanda di partecipazione al concorso il possesso degli ulteriori requisiti sotto-indicati:

- a) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea. Sono equiparati ai cittadini dello Stato italiano gli italiani non appartenenti alla Repubblica Italiana;
- b) idoneità fisica all'impiego da accertarsi a cura dell'Amministrazione al momento dell'eventuale assunzione;
- c) avere ottemperato alle leggi sul reclutamento militare, per i soli candidati nati entro l'anno 1985;
- d) non essere esclusi dall'elettorato politico attivo;
- e) non essere stato destituito, dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero essere stato dichiarato decaduto da un impiego statale ai sensi dell'art. 127, comma 1, lett. d) del T.U. degli impiegati civili dello Stato, approvato con D.P.R. 10.01.1957 n. 3, o licenziato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione;
- f) non aver riportato condanne penali con sentenza passata in giudicato per reati che costituiscono un impedimento all'assunzione presso una pubblica amministrazione.

I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea dovranno inoltre possedere, a pena di esclusione, i seguenti requisiti:

- g) godere dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
- h) essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- i) avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

4. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di partecipazione.



5. I candidati sono ammessi al concorso con riserva. L'esclusione del candidato è disposta per difetto dei requisiti prescritti, in ogni fase del procedimento, con disposizione del Direttore Generale motivata e notificata all'interessato secondo quanto prescritto dal bando.

## **Articolo 6 - Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale, che stabilisce il termine entro il quale deve concludere i propri lavori, ed è composta da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente.

2. Tenuto conto della L. 6.11.2012, n. 190, nonché delle indicazioni del piano nazionale anticorruzione e del piano triennale di prevenzione della corruzione di Ateneo, ai fini dell'individuazione del Presidente e dei componenti, anche aggregati, si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) tra Direttori generali di altri Atenei e Dirigenti delle Università pubbliche o legalmente riconosciute, magistrati amministrativi, ordinari e contabili, avvocati dello Stato;
- b) tra professori di I e II fascia, appartenenti ad un settore scientifico-disciplinare coerente con il profilo da reclutare;
- c) tra esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame, mediante richiesta scritta a Enti pubblici, Associazioni e/o Ordini professionali di appartenenza.

3. Le funzioni di Segretario vengono svolte da personale con inquadramento non inferiore alla categoria C.

4. 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 di cui al presente regolamento. L'utilizzo del personale in quiescenza non è consentita 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 ad 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 conferma dell'Amministrazione.

5. La Commissione esaminatrice può essere integrata da uno o più componenti esperti nelle lingue straniere oggetto del concorso e da uno o più componenti esperti di informatica.

6. Nel rispetto dei principi delle pari opportunità, ogni commissione è composta per almeno un terzo da donne, salva motivata impossibilità.

7. Nel costituire le commissioni, devono essere nominati i supplenti dei componenti. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

8. Non possono far parte della Commissione esaminatrice:

- a) i componenti dell'organo di direzione politica dell'Università di Parma;
- b) coloro che ricoprono cariche politiche;
- c) coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- d) coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del Libro II del codice penale, anche con compiti di segreteria.

9. Tutti i componenti della Commissione esaminatrice non dovranno trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dell'art. 51 c.p.c., dalla normativa vigente, nonché dal D.P.R. 16.04.2013 n. 62. Qualora il componente



ricada in una delle situazioni di conflitto di interesse, lo stesso ha l'obbligo di astensione dall'incarico e deve tempestivamente comunicarlo per iscritto al Direttore Generale. Esaminate le circostanze e valutato se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, ove sussistente il conflitto, viene nominato un altro componente.

## **Articolo 7 - Valutazione dei titoli**

1. Il punteggio riservato ai titoli non può superare il 40% del punteggio complessivo previsto per la selezione.
2. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base di quanto previsto dal D.P.C.M. 16 aprile 2018, n. 78, emanato ai sensi dell'articolo 3, comma 2 bis del decreto del D.P.R. 24 settembre 2004, n. 272.
3. Nell'ambito della procedura concorsuale, il valore complessivo dei titoli, dichiarati all'atto della domanda e posseduti alla data di scadenza del bando, è determinato in massimo 120 punti. Le categorie di titoli valutabili sono i seguenti:
  - a) titoli di studio universitari ed altri titoli;
  - b) abilitazioni professionali;
  - c) titoli di carriera e di servizio;
  - d) pubblicazioni scientifiche.
4. Il risultato della valutazione dei titoli sarà reso noto prima dello svolgimento della prova orale mediante affissione presso la sede d'esame e pubblicazione sul sito web d'Ateneo.

## **Articolo 8 – Prova preselettiva**

1. Qualora il numero di candidati ammessi alla selezione sia tale da pregiudicare il rapido e corretto svolgimento delle procedure selettive, potrà essere introdotta una prova preselettiva di accesso alle prove scritte, tramite una serie di quesiti a risposta multipla sulle materie oggetto delle prove concorsuali. Il test potrà inoltre accertare il possesso delle capacità attitudinali con particolare riferimento alle capacità di analisi, di sintesi, di logicità del ragionamento e di orientamento alle soluzioni dei problemi.
2. Per l'espletamento delle procedure preselettive, ovvero per la predisposizione dei test preselettivi, l'Amministrazione potrà ricorrere a società qualificate ed enti specializzati in selezione del personale, fatti salvi i compiti spettanti alla Commissione esaminatrice.
3. Il punteggio conseguito nella prova preselettiva non concorre alla formazione del voto finale di merito.
4. Sono esonerati dalla prova di preselezione i candidati che abbiano già svolto incarichi dirigenziali a tempo determinato per un periodo di almeno 24 mesi presso l'Università di Parma.

## **Articolo 9 – Prove d'esame**

1. Il concorso pubblico per titoli ed esami consiste nello svolgimento di due prove scritte e di una prova orale. In particolare:
  - a) la prima prova scritta, a contenuto teorico, verte sulle materie indicate nel bando di concorso;
  - b) la seconda prova scritta, a contenuto pratico, è diretta ad accertare l'attitudine dei candidati alla soluzione corretta, sotto il profilo della legittimità, della convenienza e della efficienza ed economicità organizzativa, di questioni connesse con l'attività di strutture amministrative o tecniche coerenti con il profilo messo a bando;



c) la prova orale consiste in un colloquio sulle materie indicate nel bando di concorso e mira ad accertare la preparazione e la professionalità del candidato, nonché l'attitudine all'espletamento delle funzioni dirigenziali in ambito universitario. Nel corso del colloquio sarà altresì accertata la conoscenza della lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere e dei più comuni strumenti informatici.

2. La Commissione esaminatrice, al fine di assicurare la trasparenza amministrativa nell'ambito del procedimento concorsuale, stabilisce, preventivamente, i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi da attribuire alle singole prove. La Commissione prima dell'inizio di ciascuna sessione della prova orale, determina i quesiti, in numero superiore a quelli da porre ai singoli candidati, per ciascuna delle materie in esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato con estrazione a sorte.

3. Ciascuna prova scritta e orale è valutata in centesimi e si intende superata con un punteggio non inferiore a 70. Il punteggio complessivo è determinato sommando i voti riportati in ciascuna prova scritta ed il voto riportato nella prova orale, nonché il punteggio conseguito all'esito della valutazione dei titoli.

## **Articolo 10 – Formazione della graduatoria e approvazione degli atti**

1. Al termine delle prove di esame la Commissione forma la graduatoria di merito, secondo l'ordine dei punti della valutazione complessiva, composta dal punteggio relativo alle prove di esame e dal punteggio attribuito dalla Commissione agli eventuali titoli, riportati da ciascun candidato.

2. L'Università garantisce l'applicazione delle riserve previste dalle disposizioni normative vigenti, con riguardo alle categorie ed alle percentuali individuate dalle stesse disposizioni.

3. La graduatoria di merito, approvata con provvedimento del Direttore Generale, è pubblicata sull'Albo on line, nonché nell'apposita sezione del sito web di Ateneo. Notizia dell'avvenuta pubblicazione della graduatoria viene data sulla Gazzetta Ufficiale, sezione "Concorsi ed Esami". Da tale data decorrono i termini per eventuali impugnative.

## **Articolo 11 - Formazione**

1. L'Università, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, potrà disporre che i candidati vincitori dei concorsi di cui al presente Titolo partecipino ad attività ed esperienze formative rivolte anche a perfezionare le specifiche professionalità e competenze manageriali.

2. Tale formazione potrà avvenire mediante la partecipazione a stage o percorsi formativi svolti presso amministrazioni italiane o straniere, enti o organismi internazionali, aziende pubbliche o private di importanza nazionale o internazionale, secondo modalità, stabilite dal Direttore Generale, che assicurino l'acquisizione di esperienze professionali connesse con il conferimento del predetto incarico dirigenziale.

## **TITOLO III**

### **MODALITÀ DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO**

## **Articolo 12 – Ambito di applicazione e modalità di conferimento dell'incarico**

1. Le presenti disposizioni disciplinano le modalità di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato presso l'Università di Parma, di seguito denominata "Università".



2. Le procedure descritte nel presente Titolo riguardano, in particolare, il conferimento degli incarichi dirigenziali a:
- personale dirigenziale interno all'Università di Parma, ai sensi dell'art. 19, comma 1 bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
  - personale dirigenziale esterno all'Università di Parma, nel rispetto dei limiti e dei vincoli di cui dell'articolo 19, comma 5 bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;
  - personale esterno ai ruoli dirigenziali dell'Università di Parma in possesso di particolari requisiti, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165.
3. Nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, gli affidamenti a personale esterno ai ruoli dirigenziali dell'Università di Parma, ai sensi dei commi 5-bis e 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, hanno carattere sussidiario, ovvero sono attuabili qualora non fossero rinvenibili, nei ruoli dirigenziali dell'Università medesima, soggetti in possesso di particolare competenza, capacità e qualificazione professionale idonee allo svolgimento dell'incarico da ricoprire.

## **Art. 13 – Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice, composta da tre componenti, viene nominata con provvedimento del Direttore Generale, che individua al suo interno un Presidente. I componenti sono scelti, nel rispetto dei principi delle pari opportunità, di trasparenza e di imparzialità tra dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni, docenti ed esperti interni all'amministrazione o esterni di comprovata qualificazione. Le funzioni di Segretario vengono svolte da personale con inquadramento non inferiore alla categoria C.
2. Non possono far parte della Commissione esaminatrice:
- i componenti dell'organo di direzione politica dell'Università di Parma;
  - coloro che ricoprono cariche politiche;
  - coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
  - coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del Libro II del codice penale, anche con compiti di segreteria.
3. Tutti i componenti della Commissione esaminatrice non dovranno trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 51 c.p.c., dalla normativa vigente, nonché dal D.P.R. 16.04.2013 n. 62. Qualora il componente ricada in una delle situazioni di conflitto di interesse, lo stesso ha l'obbligo di astensione dall'incarico e deve tempestivamente comunicarlo per iscritto al Direttore Generale. Esaminate le circostanze e valutata se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, ove sussistente il conflitto, viene nominato un altro componente.
4. In conformità a quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, almeno un terzo dei posti di componente della Commissione è riservato alle donne, salvo motivata impossibilità.

## **Articolo 14 – Procedura per il conferimento dell'incarico a personale dirigenziale interno all'Università**

1. Ai sensi dell'articolo 19, comma 1-bis, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, l'Università rende conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito web istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione dirigenziale che si rendono disponibili ed i criteri di scelta, ritenuti adeguati e funzionali in relazione allo specifico incarico da ricoprire, al fine di valutare i dirigenti interni disponibili all'assegnazione dello stesso.





2. I dirigenti interessati, dipendenti dell'Università, possono inviare una manifestazione di interesse e disponibilità, secondo i tempi e le modalità indicate nell'avviso di cui al comma 1, allegando la seguente documentazione:

- a) curriculum vitae;
- b) relazione in cui vengono illustrate le esperienze professionali maturate, ritenute maggiormente significative in relazione all'incarico da svolgere;
- c) dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

3. La valutazione delle candidature presentate dai dirigenti, effettuata attraverso l'esame comparativo dei curricula e l'eventuale svolgimento di un colloquio motivazionale, è condotta da apposita Commissione, nominata e composta con le modalità di cui all'art. 13 del presente Regolamento, secondo i criteri di scelta indicati nell'avviso e tenuto conto, in particolare, delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico stesso.

4. L'esito della valutazione è comunicato da parte della stessa Commissione al Direttore Generale per l'adozione del provvedimento di conferimento dell'incarico.

5. Qualora, con riferimento alla procedura sopradescritta non siano pervenute candidature o qualora, anche in considerazione del preminente interesse istituzionale all'individuazione delle professionalità più idonee in relazione alla natura e caratteristiche dell'incarico da conferire, la Commissione non le ritenga accoglibili, è facoltà dell'Università procedere ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis o 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n.165.

## **Articolo 15 – Procedura per il conferimento dell'incarico a personale dirigenziale dipendente di altra Pubblica Amministrazione**

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis, del D.Lgs. 30.03.2001 n.165, gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, nel rispetto dei limiti e dei vincoli previsti dalla normativa vigente, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli dell'Università, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento, secondo i rispettivi ordinamenti.

2. In tal caso si applicano le stesse modalità di pubblicità e selezione descritte nell'art. 14 del presente Regolamento.

## **Articolo 16 – Procedura per il conferimento dell'incarico dirigenziale a personale esterno a ruoli dirigenziali dell'Università**

1. Il conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, avviene entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente, a seguito di selezione pubblica, con valutazione del curriculum e colloquio, indetta con provvedimento del Direttore Generale, pubblicato sull'Albo on line e nell'apposita sezione del sito web istituzionale.

2. Possono partecipare alla selezione pubblica, indetta per il conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, i soggetti in possesso di particolare competenza, capacità e qualificazione professionale, non rinvenibili nei ruoli della dirigenza dell'Università di Parma, comprovata, alternativamente:





- a) dallo svolgimento di attività in organismi e enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali;
- b) dal conseguimento di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi compresa l'Università di Parma, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;
- c) dalla provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

Per quanto attiene al punto a) lo svolgimento di funzioni di incarichi dirigenziali deve essere comprovato dalla direzione di strutture complesse organizzative, di programmazione, di coordinamento e di controllo degli Uffici sottoposti, di organizzazione e gestione autonoma del personale e delle risorse strumentali ed economiche, di definizione di obiettivi e standard di prestazione e qualità delle attività, nell'ambito di finalità ed obiettivi generali stabiliti dai dirigenti di uffici dirigenziali di livello superiore o dagli organi di governo dell'amministrazione di appartenenza del candidato.

3. Oltre a rientrare in una delle condizioni soggettive alternative di cui al precedente comma 2, i candidati dovranno essere in possesso del 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) attinente alla professionalità richiesta, di volta in volta specificato nell'avviso.

4. L'avviso di selezione pubblica deve contenere i seguenti elementi:

- a) il numero ed il profilo messi a selezione, l'oggetto dell'incarico/posizione di vertice dell'Università, gli obiettivi da conseguire
- b) la durata dell'incarico;
- c) il trattamento economico spettante stabilito sulla base dei principi sanciti dal contratto collettivo nazionale di comparto per il personale dirigenziale e dal contratto collettivo integrativo, nel tempo vigenti presso l'Università;
- d) i requisiti soggettivi generali e specifici, compreso il titolo di studio, richiesti per l'ammissione;
- e) l'indicazione del punteggio minimo, relativo alla valutazione del curriculum, necessario per sostenere il colloquio;
- f) l'indicazione delle materie oggetto del colloquio, la modalità di svolgimento dello stesso e il punteggio minimo richiesto;
- g) la modalità di comunicazione, con valore di notifica a tutti gli effetti di legge di qualsiasi informazione ritenuta utile;
- h) il termine e la modalità di presentazione delle domande di partecipazione;
- i) le modalità per la costituzione del rapporto di lavoro;
- j) i motivi di esclusione dalla partecipazione all'avviso pubblico, che potrà essere effettuata, in ogni fase del procedimento, con disposizione del Direttore Generale motivata, debitamente notificata all'interessato;
- k) le indicazioni sul rispetto della vigente normativa in materia di pari opportunità tra uomini e donne e di categorie riservatarie nonché le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
- l) il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge 07.08.1990, n. 241;
- m) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.



5. I candidati, a pena di esclusione, dovranno inderogabilmente dichiarare nella domanda di partecipazione alla selezione il possesso, alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di partecipazione, dei requisiti già indicati all'articolo 5, comma 3, del presente Regolamento.

6. I candidati sono ammessi alla selezione con riserva. L'esclusione del candidato è disposta per difetto dei requisiti prescritti, in ogni fase del procedimento, con disposizione del Direttore Generale motivata e notificata all'interessato secondo quanto prescritto dal bando.

## **Articolo 17 – Modalità di valutazione dei candidati nell'ambito della procedura di cui all'articolo precedente**

1. Nell'ambito della procedura per il conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, la Commissione esaminatrice, nominata secondo le modalità di cui al precedente articolo 13 del presente Regolamento, dopo aver verificato il possesso dei requisiti di ammissione generali e speciali dei candidati partecipanti che avranno prodotto nei termini di scadenza la relativa adesione, procederà alla valutazione dei curricula dei candidati e al successivo colloquio.

2. La Commissione, nei limiti dei punteggi minimi e massimi fissati da 0 a 100 per la valutazione di ciascun curriculum, in sede di prima convocazione, determinerà più specifici criteri di valutazione declinando i seguenti parametri:

- a) professionalità (fino ad un massimo di punti 40) valutata in base alla: formazione attinente all'incarico in argomento, specializzazioni post lauream attinenti, altri titoli di qualificazione professionale attinenti, iscrizioni ad albi professionali, attività di docenza/relatore, pubblicazioni;
- b) esperienza (fino ad un massimo di punti 60) maturata in attività attinenti alla funzione dirigenziale da conferire, anche mediante incarichi di collaborazione con Enti/Organismi pubblici e/o privati; il punteggio può essere determinato, tra l'altro, dalle dimensioni dell'Ente/Organismo presso cui si è prestato servizio, dalla durata dell'incarico e dalla complessità dell'attività svolta.

3. I candidati che nella valutazione del curriculum otterranno almeno 70 punti saranno ammessi ad un colloquio. Il risultato della relativa valutazione sarà reso noto mediante affissione presso la sede d'esame e pubblicazione sul sito web dell'Università.

4. Il colloquio è diretto ad accertare la preparazione e la professionalità del candidato nonché l'attitudine all'espletamento delle funzioni dirigenziali con particolare riguardo all'accertamento della conoscenza di questioni inerenti le funzioni dirigenziali connesse all'attività istituzionale dell'amministrazione universitaria, e potrà anche consistere nella risoluzione di un caso pratico. Nel corso del colloquio sarà altresì accertata la conoscenza della lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere e dei più comuni strumenti informatici. Per la valutazione del colloquio la Commissione dispone di ulteriori 100 punti. Il colloquio si intende superato per i candidati che otterranno almeno 70 punti.

5. All'esito del colloquio verrà attribuito dalla Commissione un punteggio valutativo finale, tenuto conto dei punteggi già attribuiti in sede di valutazione dei curricula e del colloquio sostenuto, volto all'individuazione del candidato più rispondente alla posizione dirigenziale da ricoprire, le cui generalità verranno comunicate al Direttore Generale per l'adozione del provvedimento di conferimento dell'incarico, ai sensi del successivo articolo 18 del presente Regolamento.

6. La valutazione complessiva della presente procedura di selezione, che ha natura comparativa, non determina il diritto all'assunzione ed al conseguente conferimento dell'incarico, né dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito. E' facoltà dell'Amministrazione, in caso di risoluzione dell'originario rapporto di lavoro



intervenuta per qualsiasi causa e nei limiti temporali di efficacia del predetto contratto di lavoro, stipulare un nuovo contratto con altro candidato partecipante alla medesima selezione e ritenuto idoneo nell'ambito dei candidati già individuati dalla Commissione.

## TITOLO IV DISPOSIZIONI COMUNI

### **Articolo 18 – Provvedimento di conferimento dell'incarico e costituzione del rapporto di lavoro**

1. L'incarico dirigenziale è conferito con provvedimento del Direttore Generale, in cui sono individuati, tra l'altro l'oggetto dell'incarico, gli obiettivi da conseguire, nonché la durata.
2. Al provvedimento di conferimento dell'incarico segue un contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo indeterminato nel caso di accesso ai ruoli della dirigenza o a tempo determinato nel caso di conferimento di incarico ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con cui è definito il trattamento economico stabilito sulla base dei principi sanciti dalla contrattazione collettiva nazionale del personale dirigenziale di comparto, del contratto collettivo integrativo del personale dirigenziale di tempo in tempo vigente nell'Università di Parma.
3. Il vincitore che non assuma servizio entro il termine stabilito, senza giustificato motivo, decade dal diritto alla stipula del contratto.
4. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
5. Il periodo di prova, previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area Istruzione e Ricerca, decorre dal conferimento del primo e specifico incarico dirigenziale.
6. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni sono collocati in aspettativa, senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

## TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

### **Articolo 19 - Rinvio**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento e dal contratto individuale di lavoro, trovano applicazione le norme generali in materia di accesso agli impieghi pubblici, il contratto collettivo e le norme che regolano il rapporto di lavoro dei dirigenti del Comparto dell'Area Istruzione e Ricerca.

### **Articolo 20 - Abrogazione di norme previgenti**

1. Il presente Regolamento sostituisce a tutti gli effetti il precedente *“Regolamento per l'accesso alla qualifica di Dirigente a tempo indeterminato”*, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 428/26960 del 9.05.2005 ed emanato con D.R. n. 763 del 16.05.2005.

### **Articolo 21 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data del Decreto Rettorale di emanazione.