



CONSIGLIO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

DELIBERA DEL 3/4/2023 - ODG N. 2

OGGETTO: Parere del Consiglio del personale tecnico e amministrativo sul nuovo Regolamento per i procedimenti di selezione e la costituzione di rapporti di lavoro del Personale Tecnico Amministrativo

Nominativo	F	C	A	As
Vincenzo Agosto	X			
Rosa Maria Campagna	X			
Aldo Dalla Via	X			
Letizia Del Favero	X			
Daniela Friscina				X
Michele Furlan	X			
Giovanni Mancino	X			
Donatella Martella	X			

Nominativo	F	C	A	As
Luca Montin				X
Federica Nalesso	X			
Domenico Ranieri	X			
Laura Schiavon	X			
Edgar José Serrano				X
Giorgio Valandro	X			
Barbara Varotto				X
-----	-	-	-	-

Legenda: (F = Favorevole) - (C = Contrario) - (A = Astenuto) - (As = Assente)

Il Consiglio del personale tecnico e amministrativo

- Visto l'art. 27 dello Statuto di Ateneo;
- Vista la documentazione a supporto ricevuta via email dal Dirigente dell'Area Risorse umane a partire dal giorno 13 Marzo 2023;
- Considerata la relazione illustrativa presentata dal Dirigente dell'Area Risorse, dott. Tommaso Meacci nella seduta del Consiglio del 15 Marzo 2023;
- Esaminata la proposta aggiornata e corretta del nuovo regolamento ricevuta via email in data 23 Marzo 2023 dal Dott. Cristian Poletti.
- Richiamato l'art. 1 comma 3 dello Statuto: "***L'Ateneo riconosce l'esigenza di una piena valorizzazione di tutte le sue risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio dell'Ateneo stesso, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità***";
- Richiamato l'art. 67 comma 4 dello Statuto: "***L'Università promuove e riconosce la professionalità del personale tecnico amministrativo. Essa organizza appositi corsi di formazione e aggiornamento e iniziative utili per la qualificazione e lo sviluppo professionale e culturale del personale, anche in collaborazione con enti esterni pubblici o privati***";
- Rilevata l'esigenza di unificare, adeguare e armonizzare le norme sulle procedure di assunzione del personale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, in un unico Regolamento;

- Considerata la richiesta di un parere sulla proposta di nuovo regolamento che è pervenuta al Consiglio del PTA in data 13 Marzo 2023.
- Considerato che il Consiglio ha analizzato dettagliatamente la proposta ricevuta nella seduta straordinaria del 24 Marzo 2023, individuando una serie di indicazioni da fornire all'Area Risorse Umane;
- Richiamata la Delibera del Consiglio del PTA del 12 Febbraio 2020 - ODG N. 3, che al punto 2 richiede tra le altre cose propone *che venga finanziato un piano straordinario di assunzioni diretto a valorizzare, tramite concorsi pubblici a tempo indeterminato, anche le professionalità e l'esperienza maturata in Ateneo (anzianità di servizio)*;
- Ritenuto necessario, per una maggiore facilità di lettura, esprimere il parere secondo due livelli di priorità, considerando la prima richiesta come l'esigenza più urgente;

CHIEDE

che una percentuale di almeno il 50% dei posti del corso-concorso (Art. 12) sia riservata al personale dell'Università degli Studi di Padova che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a concorso.

Oltre a questa prima richiesta in ordine di importanza, il Consiglio del PTA

CHIEDE

di intervenire e modificare i seguenti articoli sulla base delle indicazioni motivate che sono di seguito riportate:

- **Art. 1 comma 3 lettera D:** nella frase *“per corso-concorso, il procedimento attraverso il quale l'Amministrazione procede alla selezione di nuovo personale attraverso uno specifico percorso di formazione e selezione con esame finale”* la parola **“nuovo” deve essere eliminata**, anche per evitare il rischio di una illegittima discriminazione nei confronti dei colleghi già contrattualizzati che partecipano alle selezioni per il corso-concorso; parallelamente **dovrebbe essere integrata nell'art. 1 la nuova definizione che individua il corso-concorso come uno strumento di qualificazione, sviluppo professionale e culturale del personale.**
- **Art. 12:** si chiede di esplicitare in modo chiaro che **l'eventuale superamento della prova selettiva iniziale darà automaticamente diritto a beneficiare di una aspettativa retribuita** per tutto il periodo in cui il dipendente già in servizio dovrà assentarsi dal lavoro per frequentare il corso ed il tirocinio obbligatori del corso-concorso.
- **Art. 10:** di fatto questo articolo rende obsoleta la “TABELLA A” dell'attuale Regolamento per le assunzioni del personale a tempo indeterminato. Si passa da un sistema che attualmente è molto rigido ad una totale assenza di regole per definire i criteri da utilizzare nella valutazione dei titoli. In particolare non è più previsto, come avveniva in passato, un riconoscimento automatico del periodo lavorativo già trascorso presso l'Università di Padova, o quantomeno presso le università in generale, inteso come riconoscimento del valore aggiunto dell'esperienza acquisita in un settore specifico come quello del supporto alla ricerca e alla didattica. Ritenuto che l'esperienza lavorativa già acquisita nello svolgimento di attività nel settore universitario sia senza ombra di dubbio un punto di forza del candidato che è di estrema utilità per l'Ateneo, richiamato anche l'art. 1 comma 3 dello Statuto in cui si

indica tra i principi fondanti la valorizzazione delle risorse umane, **si chiede il ripristino, tra i titoli da considerare obbligatoriamente, del periodo lavorativo già svolto presso le università.**

- **Art. 4 comma 2 lettera D:** per l'accesso alla categoria EP si accetta documentata esperienza lavorativa specifica attinente alla professionalità richiesta, prestata per almeno tre anni, non solo come dipendente pubblico o privato, ma anche come *libero professionista/lavoratore autonomo*. Nella proposta che è stata visionata, la definizione utilizzata di libero professionista o lavoratore autonomo è molto generica, lascia spazio a grandi interpretazioni e in assenza di una dettagliata documentazione probatoria a supporto, non consente evidentemente di valutare se le capacità del candidato siano adeguate o sufficienti per accedere alla selezione. Si chiede di modificare l'articolo, indicando che **“sarà valutata l'attività prestata negli ultimi tre anni come dipendente pubblico o privato oppure come libero professionista, in questo ultimo caso a condizione che il candidato risulti iscritto per almeno tre anni continuativi al relativo albo professionale, se presente, e sia comprovato lo svolgimento in via principale dell'attività professionale attinente al ruolo da ricoprire”**.
- **Art. 4 comma 2 lettera D:** si chiede di modificare la previsione *“che le competenze linguistiche siano comprovate da attestato rilasciato da una Istituzione riconosciuta e che risponda al quadro comune europeo di conoscenza delle lingue e con data non antecedente a cinque anni. Si accettano anche le certificazioni prodotte dai centri linguistici delle università italiane”*, indicando che il **“certificato potrà essere richiesto nei casi in cui il possesso delle competenze linguistiche costituisca, in base alla natura del ruolo da ricoprire, un requisito indispensabile ai fini dello svolgimento delle attività principali per le quali è stata bandita la selezione”**.
- **Art. 11:** nelle prove orali viene lasciata ampia discrezionalità alla Commissione *per verificare non solo le conoscenze del candidato ma anche le capacità del candidato di contestualizzarle, di sostenere una tesi, di rispondere alle obiezioni, di mediare tra diverse posizioni*. Si chiede di specificare nel Regolamento **che la tipologia di soft skills e che i criteri di valutazione generali debbano essere preventivamente indicati nel bando**.
- **Art. 8 comma 7:** per analogia si suggerisce di indicare anche i Delegati del Rettore all'elenco delle incompatibilità di cui alla lettera “a”. Si suggerisce inoltre di chiarire che non costituisce causa di incompatibilità il solo fatto di ricoprire una posizione di responsabile di I o II livello presso la struttura in cui presta servizio un candidato, in assenza di altri elementi in grado di comprovare la presenza di un conflitto tra gli interessi personali del componente e l'interesse generale allo svolgimento imparziale ed efficiente della procedura selettiva.
- **Art. 9:** si suggerisce di escludere dalla fase di preselezione i dipendenti che hanno maturato oltre 12 mesi di lavoro alle dipendenze dell'Ateneo, invece del requisito attualmente richiesto di 24 mesi, anche in considerazione dell'opportunità di ridurre fenomeni di esodo di personale a tempo determinato già in servizio presso l'Ateneo verso altre amministrazioni.

Il Consiglio approva all'unanimità dei presenti.

Il Presidente

Aldo Dalla Via

Sottoscritto digitalmente ai sensi del d.lgs. n. 82/2005