



UNIVERSITÀ DI PISA

Direzione del Personale
Dirigente: Dott. Ascenzo Farenti
Coordinatore: Dott. Luca Busico

Alla RSU

Oggetto: reclutamento

Con riferimento alla nota del 20 settembre scorso relativa all'oggetto faccio presente quanto segue.

In primo luogo, mi preme sottolineare che quest'Ateneo ha sempre proceduto al reclutamento di personale tecnico amministrativo in conformità alle previsioni contenute negli articoli 35 e 36 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e nel Regolamento di Ateneo in materia di accesso all'impiego, nonché alle Linee guida sulle procedure concorsuali, emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con direttiva n. 3 del 24 aprile 2018.

Ritengo, quindi, del tutto infondata l'accusa contenuta nella predetta nota di politica delle assunzioni "liberalizzata, lasciata ai singoli centri di potere e non gestita a livello di Ateneo".

Infatti, i criteri e gli indirizzi generali per il reclutamento del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato sono definiti con cadenza triennale dal Consiglio di Amministrazione, che è competente anche all'approvazione della programmazione annuale. I bandi di concorso, sia per assunzioni a tempo indeterminato sia per quelle a tempo determinato, sono emanati con provvedimento del sottoscritto, come previsto dalle disposizioni del Regolamento in materia (art.4, co. 1 e 8, co. 2) e le procedure per l'espletamento del concorso sono state sempre gestite a livello centrale e mai lasciate alla discrezione di "singoli centri di potere".

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, nella mia circolare n. 34 del 27 settembre 2018, in perfetta adesione alle previsioni dell'art.36, co. 2 del d.lgs. n. 165/01, è chiaramente indicato che, ove ricorrano esigenze temporanee o eccezionali, è indispensabile la preventiva verifica dell'impossibilità di farvi fronte col personale strutturato e, in un secondo momento, della mancanza di graduatorie per concorsi a tempo indeterminato per il medesimo profilo professionale. Solo in assenza delle due predette condizioni è possibile l'attivazione di una procedura per assunzioni a tempo determinato.

L'affermato aumento del numero di bandi per assunzioni risulta, comunque, coerente con l'evoluzione normativa in materia di mercato del lavoro (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che privilegia l'attivazione di rapporti di lavoro subordinato rispetto a quelli di lavoro autonomo.

Per quanto concerne l'inclusione del dottorato di ricerca tra i titoli valutabili in una procedura concorsuale, faccio presente che essa è prevista dall'art.35, co. 3, lett. *e-ter*) del d.lgs. n. 165/01 nel novero dei principi cui si conformano le procedure di reclutamento nelle pubbliche

amministrazioni. È del tutto logico e coerente che la possibilità di valorizzazione del dottorato di ricerca, riconosciuta dalla legge a livello generale, sia perseguita da un Ateneo, che è l'amministrazione deputata al rilascio di tale titolo.

Ovviamente ciascun dipendente è tenuto a svolgere le mansioni relative alla categoria di inquadramento contrattuale, anche laddove fosse in possesso di titoli di studio che consentono l'accesso a categorie superiori. Non è chiaro poi il nesso tra titoli inseriti come valutabili nei bandi di concorso e l'attivazione di procedimenti disciplinari per lo svolgimento da parte del dipendente di prestazioni professionali non riconducibili alla categoria di inquadramento. Nessuna segnalazione in proposito è mai pervenuta e nessun procedimento disciplinare è stato mai attivato, non sussistendo alcuna norma contenuta nel codice disciplinare del comparto Università e del comparto Istruzione ricerca che preveda tale infrazione disciplinare.

Infine, per quanto concerne i percorsi di stabilizzazione, di cui all'art.20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, faccio presente che l'Ateneo ha dapprima effettuato la ricognizione del personale in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2 della citata disposizione e successivamente individuato le professionalità da stabilizzare alla luce della natura permanente e duratura delle attività di riferimento. È opportuno qui ricordare la facoltatività e non l'obbligatorietà per le amministrazioni pubbliche di attivare i citati percorsi di stabilizzazione, come chiaramente emerge dalle espressioni utilizzate dal legislatore: "possono" assumere" al comma 1 e "possono bandire" al comma 2 (TAR Molise, sez. I, 7 giugno 2018, n. 335; TAR Emilia Romagna-Bologna, sez. I, 8 marzo 2019, n. 228).

Nel restare a disposizione porgo distinti saluti.

Il Direttore Generale
dott. Riccardo Grasso