



REGOLAMENTO D'ATENEEO PER LA DISCIPLINA DEI TECNOLOGI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 24-BIS DELLA LEGGE 240/2010

Emanato con Decreto Rettorale n. 832, prot. n. 118449 del 9 settembre 2021

- Art. 1 – Oggetto e finalità
- Art. 2 – Requisiti di ammissione
- Art. 3 – Avviso di selezione
- Art. 4 – Commissione giudicatrice
- Art. 5 – Procedura selettiva
- Art. 6 – Contratto e rapporto di lavoro
- Art. 7 – Attività di competenza del Tecnologo
- Art. 8 – Trattamento economico
- Art. 9 – Incompatibilità
- Art. 10 – Norme finali

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. L'Università degli Studi di Brescia, nell'ambito della programmazione del personale e sulla base delle esigenze di fabbisogno, può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato al fine di fornire supporto tecnico e amministrativo ai progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo, dall'Unione Europea e da altri enti e organismi pubblici e privati, attraverso l'istituzione della figura dei Tecnologi a tempo determinato.
2. Il presente Regolamento è redatto ai sensi dell'art. 24-bis della Legge 240/2010 e disciplina, presso l'Università degli Studi di Brescia, i procedimenti di selezione, il regime giuridico, l'attività ed il trattamento economico del suddetto ruolo.

Art. 2 – Requisiti di ammissione

1. Fermi restando i requisiti generali previsti per le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, sono ammessi a partecipare alle selezioni i candidati, italiani o stranieri, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Tecnologo di I livello: Diploma di Laurea Magistrale/Specialistica (LM) conseguito secondo le modalità previste dal D.M. 509/1999 e successive modificazioni ovvero Diploma di Laurea conseguito secondo la normativa in vigore anteriormente alla riforma di cui al D.M. 509/1999.
 - b) Tecnologo di II livello: Diploma di Laurea triennale conseguito secondo le modalità



previste dal D.M. 509/1999.

- c) Sono altresì ammessi i candidati che abbiano conseguito presso una Università straniera una laurea dichiarata equivalente dalle competenti Università italiane o dal Ministero dell'Università e della Ricerca, o comunque che abbiano ottenuto detto riconoscimento secondo la normativa vigente in materia. È cura del candidato, pena esclusione, dimostrare l'equivalenza mediante produzione del provvedimento che la riconosca.
 - d) Particolare qualificazione professionale e/o culturale in relazione alla tipologia dell'attività da svolgere, rilevabile da precedente specifica esperienza lavorativa attinente alla professionalità richiesta.
2. Per alcune figure professionali potrà essere richiesto il possesso dell'abilitazione professionale.
 3. I requisiti specifici per l'ammissione, riferiti alla particolarità delle posizioni professionali di volta in volta richieste, e tutti gli altri requisiti sono individuati negli avvisi di selezione.
 4. Sono in ogni caso esclusi dalla selezione coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente alla struttura proponente, con il Rettore, con il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. L'avviso di indizione della selezione per il reclutamento di Tecnologi a tempo determinato è emanato con Disposizione del Direttore Generale e, nel caso di richieste di attivazione di contratti da parte dei Dipartimenti, previa delibera del rispettivo Consiglio di Dipartimento. La delibera del Dipartimento dovrà indicare tutti gli elementi utili alla predisposizione dell'avviso di selezione ed indicare le risorse destinate a garantire la totale copertura finanziaria della spesa, comprensiva del trattamento accessorio e di ogni altro onere derivante dall'attivazione del contratto. Gli elementi essenziali della delibera del Consiglio di Dipartimento e della disposizione del Direttore Generale, sono i seguenti:
 - a) le attività di supporto tecnico e amministrativo che dovrà svolgere il Tecnologo e il relativo programma di ricerca o il progetto/missione per la gestione di piattaforme di ricerca ed i fondi a carico dei quali è posto il trattamento economico spettante al medesimo;
 - b) la durata del contratto, individuata in osservanza a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 24 bis della Legge 240/20;
 - c) il livello del Tecnologo;
 - d) il regime di impegno richiesto (tempo pieno o tempo parziale);
 - e) la posizione economica e la quota di salario accessorio da riconoscere al Tecnologo.



2. Il reclutamento avviene previo esperimento di selezioni pubbliche, per esami o per titoli ed esami, cui viene data obbligatoriamente pubblicità, sia in italiano che in inglese, sul sito dell'Ateneo e su quelli del Ministero e dell'Unione Europea.
3. L'avviso di indizione della selezione deve contenere:
 - la descrizione dell'attività richiesta;
 - il numero dei posti e il relativo livello;
 - la tipologia di contratto: se a tempo pieno o a tempo parziale e, in quest'ultimo caso, la percentuale d'impegno;
 - la durata del contratto di lavoro e il trattamento economico;
 - le competenze richieste, i requisiti e i titoli di partecipazione alla selezione;
 - i termini di presentazione delle domande di partecipazione;
 - le modalità di invio delle domande di partecipazione, che non può essere inferiore a 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del bando;
 - l'indicazione delle prove d'esame e le relative modalità di espletamento, come previsto dal successivo art. 11 del presente Regolamento, nonché il punteggio massimo attribuibile ad ogni prova;
 - la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
 - i titoli valutabili e il punteggio massimo attribuibile complessivamente;
 - il responsabile del procedimento e del trattamento dei dati;
 - le incompatibilità;
 - il pagamento del contributo per la partecipazione alla selezione.
2. Il bando deve contenere altresì informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, i diritti e i doveri e il trattamento economico e previdenziale, nonché sui requisiti di qualificazione richiesti e sulle modalità di valutazione delle candidature.

Art. 4 – Commissione giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice è nominata dal Direttore Generale nel rispetto del principio delle pari opportunità, ed è formata da tre componenti, scelti tra professori e ricercatori anche esterni all'ateneo, tra personale tecnico-amministrativo di cat. EP, tra dirigenti, tra esperti nelle materie attinenti alla professionalità richiesta e/o in organizzazione e/o selezione del personale.
2. Alle Commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per l'accertamento delle competenze linguistiche, informatiche e specialistiche.
3. La Commissione predeterminerà i criteri per la valutazione dei candidati ed è tenuta a completare i propri lavori nel termine massimo di 6 mesi dalla nomina, salvo proroga motivatamente richiesta e concessa dal Direttore Generale.
4. La valutazione dei titoli dei candidati che hanno sostenuto la prova scritta è effettuata dopo la prova stessa e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati. Il risultato della valutazione dei titoli sarà pubblicato sul sito web di Ateneo.



Art. 5 – Procedura selettiva

1. La Commissione effettua la selezione secondo le modalità di volta in volta definite nell'avviso di selezione, in funzione della tipologia di attività connessa allo specifico profilo.
2. Le prove d'esame, finalizzate all'accertamento delle conoscenze, delle professionalità, delle attitudini e delle motivazioni dei candidati in relazione alla posizione da ricoprire, potranno consistere nello svolgimento di prove scritte, e/o teorico-pratiche, e/o pratiche, e/o colloqui, e/o prove attitudinali.
3. Verrà inoltre verificato il grado di conoscenza dei più diffusi software applicativi e della lingua inglese e/o di altra lingua straniera.
4. Il calendario delle prove sarà notificato ai candidati non meno di 15 giorni prima del loro svolgimento, anche mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo. Il calendario potrà essere definito nell'avviso di selezione, rivestendo in tal caso valore di notifica a tutti gli effetti.
5. Le prove si intendono superate con una valutazione di almeno 21/30 o equivalente.
6. Nel caso di selezioni che prevedano una valutazione dei titoli, il punteggio complessivo attribuito ai titoli non può superare il 30% del punteggio complessivo. I titoli valutabili ed il punteggio massimo attribuito a ciascuna categoria sono indicati nell'avviso di selezione. I titoli fatti valere come requisito di accesso non possono rientrare nelle categorie di titoli valutabili. Il possesso dei titoli dovrà essere documentato mediante autocertificazione allegata alla domanda di partecipazione al concorso.
7. La votazione complessiva risulterà dalla somma dei punteggi riportati nella valutazione delle prove e dei titoli, ove previsti.
8. La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato. In caso di parità di punteggio, la preferenza è data al candidato di età anagrafica minore. Con provvedimento del Direttore Generale saranno approvati gli atti concorsuali.
9. La graduatoria potrà essere utilizzata per ulteriori assunzioni ove l'Amministrazione lo ritenga opportuno, nei limiti di validità previsti dalla legge.

Art. 6 – Contratto e rapporto di lavoro

1. Il contratto individuale di lavoro avrà una durata minima di 18 mesi e sarà prorogabile per una sola volta e per un massimo di ulteriori tre anni. La durata complessiva dello stesso non può in ogni caso essere superiore a cinque anni.
2. Il rapporto di lavoro può essere a tempo pieno o a tempo parziale ed è regolato dal contratto individuale e dalle disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato, anche per quanto attiene il trattamento fiscale, assistenziale e previdenziale previsto per i redditi da lavoro



dipendente. L'Università degli Studi di Brescia provvede inoltre alla copertura assicurativa relativa ai rischi infortuni e responsabilità civile.

3. Il contratto di lavoro dovrà prevedere anche gli obiettivi attesi, declinati in termini annuali. Gli obiettivi attesi dovranno essere realizzabili, rilevanti, misurabili.
4. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre e la presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della gestione del progetto di ricerca, agli incarichi affidati, all'orario di servizio della struttura in cui opera, tenuto conto dei criteri organizzativi dell'Ateneo.
5. I contratti di cui al presente regolamento non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli del personale accademico o tecnico/amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia.

Art. 7 – Attività di competenza del Tecnologo

1. Il Tecnologo, nell'ambito dei progetti o missioni di ricerca dell'Ateneo, svolge attività di supporto sia tecnico che amministrativo. In particolare, svolge compiti di alto contenuto tecnico e professionale in funzione dello svolgimento delle attività di ricerca dell'Ateneo nell'ambito delle direttive impartite dal responsabile della ricerca o dal responsabile della struttura. Egli svolge, altresì, quelle attività di natura amministrativa strettamente connesse alla gestione dei progetti o delle piattaforme di ricerca.
2. Il Tecnologo di I livello svolge, nell'ambito delle direttive impartitegli, funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate alla missione o al progetto o alla piattaforma di ricerca, coordina a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali; ha la responsabilità della qualità ed economicità dei risultati ottenuti. Sono titoli di accesso la laurea magistrale, specialistica e vecchio ordinamento, nonché la particolare qualificazione professionale di cui all'art. 2, in relazione alla tipologia di attività specificatamente richiesta.
3. Il Tecnologo di II livello svolge compiti di revisione, di analisi, di collaborazione tecnica correlata al progetto o alla piattaforma di ricerca; ha la responsabilità relativa alla correttezza tecnica delle soluzioni adottate. Sono titoli di accesso la laurea Triennale nonché la particolare qualificazione professionale di cui all'art. 2, in relazione alla tipologia di attività specificatamente richiesta.

Art. 8 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico complessivo annuo lordo, ricompreso tra un importo minimo e massimo corrispondenti rispettivamente al trattamento complessivo attribuito al personale di categoria D – posizione economica D3 ed EP - posizione economica EP3, nei ruoli del personale tecnico-amministrativo delle Università, è stabilito nell'avviso di selezione in relazione alla qualificazione professionale e/o culturale, ed è così composto:
 - a) quota base, erogata a cadenza mensile per tredici mensilità;



- b) quota accessoria, di importo variabile, che verrà corrisposta annualmente sulla base della valutazione del conseguimento degli obiettivi previsti nel contratto di assunzione.
2. L'onere complessivo del contratto, comprendente il trattamento economico complessivo spettante, comprensivo della quota base e della quota variabile, e ogni altro onere eventualmente previsto dall'avviso di selezione (buoni pasto, trasferte autorizzate, quote di iscrizione a corsi di formazione/convegni ecc.) è posto a carico dei fondi relativi ai progetti di ricerca di cui all'art. 1. A tal fine potranno essere utilizzati anche margini derivanti da diversi progetti di ricerca purché essi siano confluiti in un unico fondo di Ateneo e consentano di coprire l'intero onere contrattuale, inclusa la quota variabile di cui al precedente comma 1 lettera b) e tutti gli oneri a carico Ente.
 3. Al tecnologo di I livello spetta una retribuzione lorda annua corrispondente alla categoria EP del vigente CCNL comparto Università da pagarsi in tredici mensilità. Il Direttore Generale stabilirà quale categoria stipendiale attribuire tra EP1 ed EP3, all'atto dell'istituzione del posto, a seconda delle specifiche funzioni da esercitare e delle disponibilità del progetto.
 4. Al tecnologo di II livello spetta una retribuzione lorda annua corrispondente alla categoria D del vigente CCNL comparto Università da pagarsi in tredici mensilità. Il Direttore Generale stabilirà quale categoria stipendiale attribuire tra D3 e D7, all'atto dell'istituzione del posto, a seconda delle specifiche funzioni da esercitare e delle disponibilità del progetto.

Art. 9 – Incompatibilità

1. Il rapporto di lavoro, di cui al presente regolamento, non è cumulabile né con analoghi contratti, neppure in altre sedi universitarie o con strutture scientifiche private, né con la borsa di dottorato di ricerca, né con assegni o borse di ricerca post-laurea.
2. La posizione di Tecnologo è incompatibile con l'esercizio del commercio e dell'industria; se con prestazione lavorativa superiore al 50%, è incompatibile con l'attività libero professionale. Ad esso si applicano gli obblighi previsti in materia di incompatibilità così come previsto dall'art. 53 del D.Lgs 165/2001.

Art. 10 – Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si applica la disciplina prevista dal Codice civile, dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia di pubblico impiego nonché dal CCNL del Comparto Università in vigore.