**Immagine che contiene testo, Carattere, logo, Elementi grafici

Descrizione generata automaticamenteImmagine che contiene testo, grafica, logo, Elementi grafici

Descrizione generata automaticamenteImmagine che contiene testo, grafica, Elementi grafici, Carattere

Descrizione generata automaticamenteImmagine che contiene Elementi grafici, schermata, logo, cerchio

Descrizione generata automaticamente**

Bari, 01/07/2024

**Al Magnifico Rettore**

**Prof. Stefano Bronzini**

**Al Direttore Generale**

**Avv. Gaetano Prudente**

**Università degli Studi Aldo Moro Bari**

Oggetto: **Richiesta di Confronto ex Art. 81, Comma 6, Lett. k), del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2019/2021, Sottoscritto il 18/1/2024 – Criteri per il Conferimento degli Incarichi di Posizione Organizzativa e Professionale e Regolamentazione delle Dimissioni dal Ruolo**

**1. Premessa**

L'articolo 81, comma 6, lettera k) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/2021, prevede specifici criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e professionale. Questa nostra nota intende illustrare tali criteri, evidenziando i punti chiave e le implicazioni per il personale coinvolto e si chiede un confronto, come previsto dal CCNL.

**2. Contesto Normativo**

Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca disciplina le condizioni di lavoro, i diritti e i doveri del personale universitario e in particolare, l'articolo 81 comma 6, lettera k) è dedicato alla gestione delle posizioni organizzative e professionali, al fine di garantire un'efficiente organizzazione del lavoro e promuovere lo sviluppo professionale dei dipendenti.

**3. Articolo 81, Comma 6, Lettera k)**

La lettera k) del comma 6 dell'articolo 81 stabilisce i criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e professionale. Per le sigle sindacali firmatarie di questa nota, i principali aspetti da considerare sono:

* **Merito e Competenze:** Gli incarichi devono essere assegnati tenendo conto del merito, delle competenze professionali e delle esperienze pregresse dei candidati. È fondamentale valorizzare le capacità e le conoscenze specifiche del personale, in modo da garantire un alto livello di professionalità nelle posizioni chiave.
* **Trasparenza e Imparzialità:** Il processo di assegnazione deve essere trasparente e imparziale. Tutti i candidati devono avere le stesse opportunità di accesso e il processo decisionale deve essere privo di favoritismi o discriminazioni.
* **Criteri di Valutazione:** I criteri di valutazione devono essere chiari e definiti in anticipo. Questi possono includere parametri quali la performance lavorativa, la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, la capacità di lavorare in team e la disponibilità a ricoprire incarichi con maggiore responsabilità.
* **Processo di Selezione:** Il processo di selezione deve prevedere fasi ben delineate, come la pubblicazione di avvisi di selezione, la raccolta delle candidature, la valutazione dei profili e la comunicazione dei risultati. È importante che ogni fase sia documentata e accessibile ai candidati.
* **Monitoraggio e Valutazione:** una volta conferiti gli incarichi, è essenziale monitorare e verificare periodicamente l'operato delle persone assegnate alle posizioni organizzative e professionali, attraverso un set di indicatori condivisi che garantiscano l'omogeneità e l'equità dei processi di monitoraggio e valutazione, disciplinando inoltre le eventuali modalità di ricorso in caso di valutazione non soddisfacente.

**4. Implicazioni per il Personale**

L'applicazione dei criteri previsti dall'articolo 81, comma 6, lettera k) ha diverse implicazioni per il personale del comparto Istruzione e Ricerca:

* **Sviluppo Professionale:** Gli incarichi conferiti in base al merito e alle competenze offrono opportunità di crescita professionale e valorizzazione delle risorse umane.
* **Motivazione:** Un processo di assegnazione trasparente e basato sul merito può aumentare la motivazione e l'impegno del personale, migliorando il clima lavorativo e la produttività.
* **Equità:** L'adozione di criteri chiari e imparziali assicura che tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di accedere a posizioni di responsabilità, promuovendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

**5. Possibilità di poter dare le dimissioni dal ruolo**

È importante considerare che, in conformità con le normative vigenti e le disposizioni del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, i dipendenti che ricoprono incarichi di posizione organizzativa e professionale hanno la facoltà di presentare le dimissioni dal ruolo assegnato. Le principali condizioni e procedure relative alle dimissioni sono le seguenti:

* **Libertà di Dimissioni:** I dipendenti hanno il diritto di rinunciare al loro incarico per motivi personali, professionali o di altra natura. Questo principio garantisce la libertà individuale e la possibilità di perseguire nuove opportunità professionali o di vita.
* **Preavviso:** Le dimissioni devono essere comunicate con un adeguato preavviso, generalmente stabilito dal CCNL o dalle normative interne dell'ente. Il periodo di preavviso è necessario per permettere all'amministrazione di organizzarsi e trovare un sostituto per garantire la continuità del servizio.
* **Formalità:** La richiesta di dimissioni deve essere presentata per iscritto, indicando chiaramente la volontà di rinunciare all'incarico e specificando la data effettiva di cessazione delle funzioni. La comunicazione deve essere indirizzata all'autorità competente dell'ente.
* **Accettazione delle Dimissioni:** Una volta ricevuta la richiesta di dimissioni, l'ente può procedere con l'accettazione, verificando che siano rispettati i termini e le condizioni previsti. In casi particolari, potrebbe essere richiesto un colloquio per discutere le ragioni delle dimissioni e valutare possibili soluzioni alternative.
* **Implicazioni per il Personale:** È essenziale che il personale sia consapevole delle implicazioni delle dimissioni, tra cui la perdita dei benefici e dei vantaggi associati all'incarico di posizione organizzativa e professionale.

**6. Conclusioni Finali e Richiesta di Tavolo di Confronto**

In conclusione, l'articolo 81, comma 6, lettera k) del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, stabilisce un confronto sui criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e professionale. Tuttavia, è essenziale che tali criteri siano ulteriormente dettagliati e regolamentati per garantire una corretta applicazione e per tutelare i diritti del personale coinvolto.

Alla luce di quanto esposto, è urgente e necessario istituire un tavolo di confronto immediato tra la parte sindacale e le rappresentanze dell'amministrazione. Questo tavolo di confronto dovrà:

* **Emanare un regolamento dettagliato:** Definire in maniera chiara e precisa le procedure per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e professionale, nonché le modalità di presentazione delle dimissioni.
* **Garantire la trasparenza e l'imparzialità:** Assicurare che i criteri di assegnazione siano applicati in modo trasparente e imparziale, promuovendo pari opportunità per tutti i dipendenti.
* **Tutela dei diritti del personale:** Salvaguardare i diritti dei lavoratori, offrendo garanzie sulle procedure di dimissioni e sulle eventuali implicazioni contrattuali.
* **Monitoraggio e verifica:** Istituire meccanismi di monitoraggio e verifica periodica per valutare l'efficacia delle disposizioni regolamentari e apportare eventuali correttivi necessari.

Pertanto, in previsione di un possibile nuovo assetto organizzativo per l'anno 2025 e considerando che tutte le responsabilità decadono a fine anno 2024, riteniamo necessario attivare tutte le procedure essenziali per garantire la piena operatività. **Questo include anche un'attenzione particolare verso coloro che oggi sono collaboratori (ex C) e che non hanno ancora i requisiti per poter partecipare a una progressione di area.**

Invitiamo pertanto l’amministrazione a convocare con urgenza un tavolo di confronto per discutere e definire congiuntamente un regolamento su quanto sopra riportato. La collaborazione tra le parti è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro equo, motivante e professionalmente stimolante per tutto il personale del comparto Istruzione e Ricerca.

**Le OO.SS.UniBa**  
*R. Losito* **FISI** *M. Poliseno* **FGU Dip. Università** *E. Renna* **USB** *D. Scarasciullo* **Unicobas S&U****I componenti R.S.U.**  
*P. Basso  
N. Carella  
A. Dentamaro  
N. Monno*  
*E. Renna  
D. Susca  
M. Scalise*