****

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*