



**LINEE GUIDA PER CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI CUI AGLI
ARTT. 87,88 E 117 DEL VIGENTE CCNL**

Allo scopo di soddisfare le esigenze di sviluppo organizzativo, offrendo nel contempo a tutto il personale l'opportunità di valorizzare la propria professionalità e di favorire un'organizzazione del lavoro funzionale alle attività istituzionali, le presenti linee guida disciplinano le modalità di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa e professionali di cui agli artt. 87,88 e 117 del vigente CCNL.

Art 1 Conferimento incarichi di posizione organizzativa e funzione specialistica.

1a) Incarichi di posizione organizzativa

Gli incarichi di cui al presente punto possono essere conferiti ai/alle lavoratori/trici in area Funzionari ai sensi del CCNL 2019/2021 e in area Collaboratori ai sensi del CCI Apran 2022/2024.

Al fine di garantire la massima trasparenza, l'individuazione dei/lle dipendenti a cui affidare incarichi di responsabilità organizzativa viene effettuata dal/la Responsabile della struttura, con ricognizione interna tra il personale afferente alla struttura stessa, tenendo conto dei seguenti requisiti:

- competenze e comportamenti organizzativi richiesti per ricoprire adeguatamente la posizione;
- capacità professionali ed esperienza posseduta in relazione alla natura e alle caratteristiche dei compiti da svolgere;
- grado di autonomia e responsabilità richieste dalla posizione;
- eventuali incarichi di responsabilità già assegnati;
- esiti delle valutazioni delle performance individuali relative al triennio precedente.

Il/la Responsabile rende, quindi, nota a tutta la Struttura che dirige la posizione organizzativa vacante e i requisiti richiesti per ricoprirla. Il personale interessato può manifestare la propria disponibilità producendo il proprio CV professionale entro 20 giorni dall'avvio della procedura.

I requisiti richiesti per la presentazione della candidatura sono i seguenti:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'area dei Funzionari/Collaboratori;
- esperienza lavorativa specifica attinente alla professionalità richiesta in almeno uno degli ambiti previsti dal ruolo;
- eventuali altri requisiti specifici ritenuti necessari per ricoprire adeguatamente il ruolo.

Per la valutazione delle candidature, il/la Direttore/trice o il/la Dirigente può avvalersi del supporto del/la Responsabile di secondo livello dell'ufficio da ricoprire, qualora presente, o di altra figura competente nell'area. Previo accertamento della presenza dei requisiti



richiesti, i/le candidati/e vengono invitati/e a un colloquio nel corso del quale viene accertato il livello delle competenze possedute per ricoprire la posizione; il/la Direttore/trice o il/la Dirigente può tener conto anche di eventuali altre informazioni in possesso dell'Amministrazione.

Al termine del colloquio, di cui è redatto verbale motivato, si procede all'attribuzione dell'incarico al/la dipendente risultato/a comparativamente più idoneo/a.

In riferimento a strutture già esistenti, l'incarico è conferito con provvedimento del/la Responsabile della struttura interessata, sentito/a il/la Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione per una durata non superiore a tre anni, rinnovabili.

In riferimento a Unità organizzative non ancora presenti in organigramma la nomina avviene con Decreto del/la Direttore/trice Generale, per una durata non superiore a tre anni rinnovabili, contestualmente alla creazione della struttura medesima.

Il/la Responsabile che, anche in esito ai risultati della ricognizione interna alla struttura diretta, si trovasse in carenza di personale a cui attribuire incarichi di responsabilità, comunica ai/le propri/e collaboratori/trici tale impossibilità e segnala la propria necessità alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, motivando la richiesta e indicando dettagliatamente le competenze e gli altri requisiti necessari per ricoprire in maniera adeguata la posizione vacante.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione indice una ricognizione presso le strutture di Ateneo all'interno delle quali si possono presuntivamente rinvenire competenze utili alla copertura della posizione, descrivendo, oltre al contenuto della stessa, anche i requisiti richiesti per ricoprirli in maniera adeguata.

Tra tutti coloro che hanno presentato la propria candidatura il/la Responsabile della struttura (Direttore/trice, Dirigente), sentito/a il/la Dirigente DRUO, individua la persona con il profilo più idoneo per ricoprire la posizione, anche in base alle informazioni in possesso dell'Amministrazione, motivando la scelta con riferimento alle specifiche competenze possedute.

La verifica può essere effettuata col supporto del/la Responsabile diretto/a della posizione da ricoprire, qualora presente, o di altra figura competente nell'area.

L'incarico è conferito con provvedimento del/la Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, per una durata non superiore a tre anni, rinnovabili.

1b) Incarichi di Funzione Specialistica -area funzionari

Gli incarichi di cui al presente punto possono essere conferiti ai/le lavoratori/trici in area Funzionari ai sensi del CCNL 2019/2021.

Sono considerate funzioni specialistiche quelle posizioni di lavoro caratterizzate da una peculiare qualificazione specialistica, intesa in ambito sia tecnico e informatico che



amministrativo-gestionale e bibliotecario, non articolate come posizione organizzativa all'interno dell'organigramma.

Il/la Responsabile di primo livello (Direttore/trice o Dirigente) segnala alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione il nominativo per una potenziale funzione specialistica, motivando opportunamente la richiesta.

Il Comitato di Valutazione DRUO procede, quindi, a verificare la sussistenza in capo alla persona segnalata dei requisiti per il riconoscimento della funzione specialistica tramite intervista diretta con il/la dipendente.

Per ricoprire la posizione specialistica sono richiesti almeno due dei seguenti requisiti:

- ✓ Conoscenze tecniche e/o scientifiche molto approfondite (meglio se supportate da titolo di studio corrispondente, quale laurea, master, specializzazione post laurea o abilitazione professionale);
- ✓ Conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature molto avanzate e/o particolarmente complesse;
- ✓ Creatività, capacità di innovazione e sperimentazione avanzata in campo tecnico, amministrativo-gestionale, tecnologico e/o scientifico;
- ✓ Riconosciuta competenza professionale tecnica a livello nazionale nelle materie inerenti all'attività svolta;
- ✓ Elevate difficoltà nel reperimento di persone con le necessarie competenze sul mercato del lavoro.

Qualora il Comitato riconosca la funzione specialistica si procede all'attribuzione dell'incarico con provvedimento del/la Direttore/trice o del/la Dirigente, per una durata non superiore a tre anni, rinnovabili.

1c) Revoca degli incarichi

Gli incarichi di cui ai punti 1a) e 1b) possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione individuale negativa;
- violazione di obblighi che hanno dato luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione organizzativa e professionale.

Art 2 Conferimento incarichi area Elevate Professionalità

Gli incarichi al personale di Elevate professionalità di strutture già esistenti in organigramma sono attribuiti, direttamente con provvedimento del/la Responsabile della struttura interessata. In riferimento alle strutture non ancora presenti in organigramma l'incarico è attribuito dal/la Direttore/trice Generale contestualmente alla creazione della struttura medesima



L'incarico è attribuito, senza pubblicazione di avviso interno, al/la dipendente che, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, possieda i requisiti professionali e culturali nonché le attitudini e le esperienze professionali più idonee per ricoprire adeguatamente la posizione.

In particolare, la verifica viene compiuta comparando il profilo posseduto dal/la lavoratore/trice in relazione al profilo richiesto nei seguenti ambiti: competenze, autonomia, responsabilità.

Verrà inoltre presa in considerazione la valutazione della performance relativa all'ultimo triennio.

Gli incarichi possono essere conferiti con atto scritto e motivato al termine del periodo di prova, hanno una durata compresa tra uno e tre anni e sono rinnovabili.

La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, ovvero a seguito di valutazione della prestazione lavorativa individuale che accerti risultati non positivi.