



PREMIALITA' PTA – DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

Secondo il modello ANVUR [AVA3](#) (rif. punto *E.DIP.3* della Scheda di Valutazione del Dipartimento “Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse”) ...” Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti”.

L'aspetto della chiara e trasparente distribuzione di eventuali incentivi e premialità anche per il personale tecnico-amministrativo è un fattore cruciale, che concorre a definire l'aspetto E.3.2 della Scheda di Valutazione di Sede ...”L'Ateneo si accerta che i Dipartimenti definiscano con chiarezza e trasparenza i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, in coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo, le indicazioni specifiche della pianificazione, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, del reclutamento e di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca, della terza missione/impatto sociale, delle attività istituzionali e gestionali dell'Ateneo”.

Con riferimento al Piano di Sviluppo 2022-2024 (PDS DEC) ed in particolare con l'Obiettivo 3 - Riconoscimento e valorizzazione dei docenti e del personale tecnico amministrativo come proprio “capitale sociale interno”, necessario tra l'altro per la conduzione di una didattica sostenibile e di qualità, oltre che una ricerca e una terza missione eccellenti, e in riferimento anche all'obiettivo del Piano Strategico di Ateneo: Valorizzazione di tutte le professionalità a Ca' Foscari in funzione dei cambiamenti organizzativi, dell'offerta formativa, della ricerca e della terza missione, l'Azione 3.1 del PDS DEC prevede anche...la “Creazione di nuovi meccanismi di premialità ... che possano accrescere la professionalità e la possibilità di sviluppo a beneficio dell'organizzazione”.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA PREMIALITA' AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

In linea con gli obiettivi del Piano di Sviluppo, e dopo un confronto con l'Amministrazione Centrale, nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 20 luglio 2023 è stato approvato un regolamento interno per definire i criteri di distribuzione di eventuali premialità per il personale tecnico-amministrativo (PTA). Questi criteri si integrano e si armonizzano con il Regolamento per l'[Incentivazione del personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e CEL](#), realizzando una premialità estesa, ovvero un *Progetto Premiale di Dipartimento*.

Dopo un'attenta analisi sono state raccolte opportune osservazioni su alcuni aspetti del meccanismo premiale: se questo ha un senso preciso per i docenti che lavorano ai progetti in qualità di P.I. e di gruppo di ricerca, per il PTA può creare distorsioni e situazioni di sperequazione non sostenibili. Il PTA, infatti, anche quello impegnato nella gestione dei progetti, non fa parte del gruppo di ricerca ma eroga servizi per il Dipartimento, al pari degli altri colleghi impegnati in altre attività.

Tali distorsioni risultano tanto più significative in questo momento, in cui sia il Progetto di Eccellenza che i progetti PNRR richiedono un impegno importante non solo ai colleghi più direttamente coinvolti, ma a tutto il PTA del Dipartimento.

Valutata la positiva esperienza del modello di ripartizione utilizzato per il progetto di Eccellenza 2018-2022, si è ritenuto di estendere questo modello, favorendo così la giusta valorizzazione di tutto il PTA, senza creare dannose barriere all'interno del Dipartimento.

Il modello tiene conto del punteggio di valutazione performance assegnato a ciascuno, in collegamento con il peso del modello professionale.

Il riparto verrà applicato ad un fondo creato, previa verifica del rispetto dei principi previsti nel regolamento in essere, dalle seguenti quote:



Dipartimento di Economia

- da quote di specifici progetti finanziati, destinate alla premialità per il PTA, ad esempio quote del Progetto di Eccellenza
- da quote che ogni docente responsabile di progetti di ricerca, innovazione e internazionalizzazione, finanziati con fondi di derivazione europea può destinare alla premialità del PTA, ricavando tale quota dalle ore uomo rendicontate.

La suddivisione della quota annua di premialità tra il PTA, in coerenza con il criterio definito dal Regolamento di Ateneo per la suddivisione della quota FAP destinata all'incentivazione indiretta del PTA (articolo 10) è collegata, per ciascun dipendente, ai seguenti 3 fattori:

- gli esiti della valutazione della performance (rif. anno x-1)
- il periodo di servizio (mesi di servizio nel periodo considerato, anno x)
- la collocazione nel modello professionale di Ateneo, determinato con provvedimento della Dirigente ARU in base alle attività svolte e non necessariamente legato al livello di inquadramento.

Al fine di combinare i tre indicatori e di ottenere un sistema di incentivi che valorizzi il merito, andando oltre una distribuzione delle risorse indifferenziata viene utilizzata la procedura di calcolo dettagliatamente spiegata nel documento tecnico "Sistema Armonizzato di Attribuzione della Premialità", in allegato.

Con questo sistema di attribuzione della premialità, che risulta in linea con il sistema armonizzato di valutazione di Ateneo, viene perciò proposta un'assegnazione di premialità più che proporzionale alla valutazione riportata dal singolo nell'anno x, rapportata al numero di mesi in cui ha prestato servizio presso il Dipartimento e alla sua collocazione nel modello professionale di Ateneo.

Sono esclusi da questa disciplina le seguenti forme di incentivazione del PTA, disciplinate da specifici Regolamenti:

- compensi al personale che partecipa direttamente all'esecuzione delle prestazioni conto terzi: questa forma di compenso è disciplinata da apposito Regolamento di Ateneo (artt. 7 e successivi);
- incentivi al RUP e ai collaboratori del RUP, per lo svolgimento delle funzioni tecnico-amministrative connesse in particolare all'acquisizione di beni o servizi da parte del PTA, secondo quanto disposto dall'apposito [Regolamento](#) di Ateneo.

^Il sopra citato Regolamento prevede che si possano erogare, a titolo di Quota di incentivazione diretta, compensi incentivanti al personale tecnico amministrativo ... ivi compreso l'eventuale personale strutturato reclutato ad hoc sui progetti, fino ad un massimo del 45% dell'ammontare del rimborso delle ore uomo del personale strutturato rendicontato sui progetti di ricerca, innovazione e internazionalizzazione, finanziati con fondi di derivazione europea, con esclusione del costo rendicontato del personale reclutato ad hoc sul progetto.

Sistema Armonizzato di Attribuzione della Premialità

Centro VERA

23 ottobre 2020

1 Indicatori

La procedura seguita considera di due elementi:

1. il punteggio ottenuto nella valutazione del comportamento individuale P_i per il soggetto i ;
2. il periodo di tempo (in mesi) in servizio T_i del soggetto i .

2 Procedura di calcolo

Al fine di combinare i due indicatori e di ottenere un sistema di incentivi più che proporzionale vengono utilizzate le seguenti due formule.

La trasformazione logistica inversa trasforma valori dell'intervallo $[a,b]$ in valori dell'intervallo $(-\infty, +\infty)$

$$\varphi(x, a, b, \alpha) = \frac{1}{\alpha} \log \left(\frac{x - a}{b - x} \right) \quad (1)$$

e la funzione logistica da $(-\infty, +\infty)$ a $[a, b]$

$$\varphi^{-1}(y, a, b) = a + (b - a) \frac{1}{1 + \exp(-\alpha y)} \quad (2)$$

Si veda Fig. 1.

In linea con il sistema armonizzato di valutazione di Ateneo, vengono compiute le seguenti operazioni.

1. I punteggi sono trasformati come segue

$$V_{P_i} = \phi(P_i, 40, 100, \alpha_1), \quad V_{T_i} = \phi(T_i, 0, 36, \alpha_2) \quad (3)$$

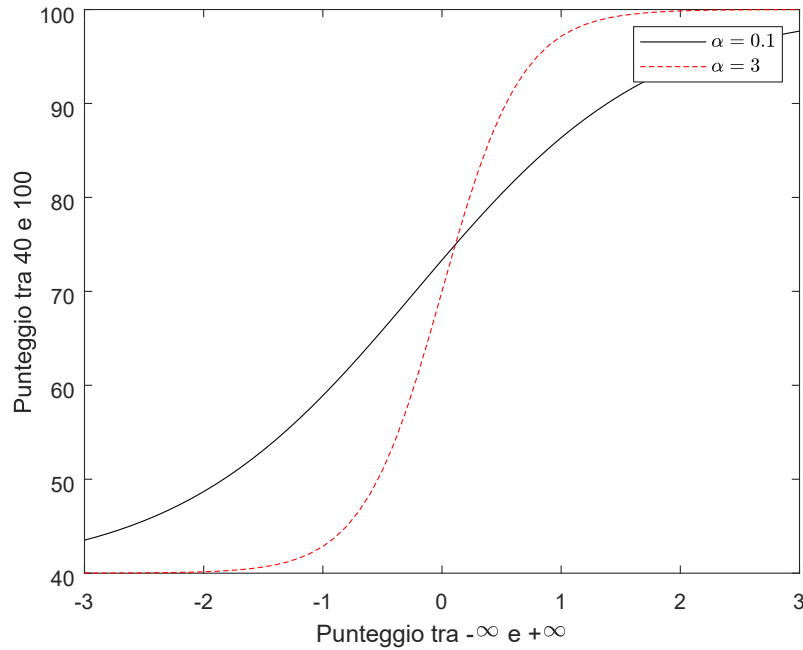


Figura 1: Trasformazione logistica per incentivi quasi proporzionali $\phi(40,100,\alpha)$ con $\alpha = 0.1$ (linea nera) e più che proporzionali $\phi(40,100,\alpha)$ con $\alpha = 3$ (linea rossa)

2. Per ogni soggetto $i = 1, \dots, n$ gli indicatori sono normalizzati come segue

$$V_{P,i}^* = \frac{V_{P,i} - V_P^{\min}}{V_P^{\max} - V_P^{\min}}, \quad V_{T,i}^* = \frac{V_{T,i} - V_T^{\min}}{V_T^{\max} - V_T^{\min}} \quad (4)$$

dove $V_P^{\max}, V_P^{\min}, V_T^{\min}, V_T^{\max}$ sono il valore massimo e minimo degli indicatori nel gruppo di individui che partecipano al sistema premiale.

3. Dopo la normalizzazione le misure $V_{P,i}^*$ e $V_{T,i}^*$ vengono combinate: $V_i^* = \alpha_1 V_{P,i}^* + \alpha_2 V_{T,i}^*$

4. L'indicatore che risulta dalla combinazione ponderata viene riportato nell'intervallo $[40,100]$ come segue

$$V_i = \varphi^{-1}(V_i^*, 40, 100, \alpha), \text{ con } \alpha = 1 \quad (5)$$

Per ottenere l'ammontare della premialità/incentivi si moltiplica V_i per $C/100$ dove C è l'ammontare complessivo di premialità/incentivi da allocare.