Criteri per la distribuzione dell'incentivazione diretta (premialità) al Personale tecnico e amministrativo

(approvati con delibera del Consiglio di Dipartimento del 16/10/2024)

In attuazione del Regolamento di Ateneo per l'"Incentivazione del personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e CEL",

- richiamato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance di Ateneo
- richiamato inoltre il punto di attenzione *E.DIP.3.4* della Scheda di Valutazione di Sede: "*Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo*";
- considerato che la vincita e la conseguente gestione amministrativa dei progetti finanziati, comporta un impegno importante in termini di aumento delle attività da gestire e coordinare, che coinvolge non solo il personale che si occupa direttamente della gestione e rendicontazione del progetto, ma tutto il PTA di Dipartimento che eroga i servizi attraverso cui si realizzano le attività di progetto, che richiedono competenze e conoscenze specifiche e diversificate,

si definiscono di seguito i criteri per la distribuzione dell'incentivazione diretta (premialità) al Personale tecnico e amministrativo. La distribuzione avverrà attraverso l'applicazione di un modello di riparto, basato sui seguenti quattro criteri incentivanti e premiali, espressi attraverso coefficienti moltiplicativi:

1. **Fattore temporale (T)**
2. **Fattore Valutazione della performance (V)**
3. **Fattore Ruolo (secondo il modello professionale di Ca' Foscari) (R)**
4. **Fattore Impatto sul progetto e sull'erogazione dei servizi (I)**

1. Fattore temporale (T)

Per ragioni legate alla significatività dell'incentivo da erogare, la premialità può essere erogata a distanza temporale dal periodo di maturazione e in un arco temporale piuttosto lungo in cui possono essere intervenute variazioni di personale; si tiene conto in modo proporzionale dei mesi di impegno del personale nel progetto (o sull'arco temporale preso in considerazione per l'erogazione).

a. per le persone neoassunte si esclude il periodo di prova (3 mesi);
b. per i neo assunti ma già in servizio presso altra struttura in Ateneo si esclude un mese per il pieno inserimento nell'organizzazione della struttura;
c. per il personale cessato (oppure trasferito) ad altro ufficio si tiene conto del periodo di servizio nell'arco temporale, escluso l'eventuale periodo di prova nel periodo di interesse.

Il calcolo viene fatto in modo proporzionale (mesi /mesi periodo totale) trasformando il valore in decimale in termini percentuali rispetto all'intero arco del progetto o della fase a cui si riferisce la premialità.

Ad ogni modo l'importo, a conclusione del calcolo che tiene conto di tutti i fattori, per le persone sub a) b) e c) deve essere significativo (almeno intorno ai 300 euro imponibili).

2. Fattore valutazione della prestazione (V)

Il Personale tecnico e amministrativo è annualmente interessato dal processo di valutazione della performance individuale che prevede, quale componente, una valutazione dei "comportamenti organizzativi" ossia del livello qualitativo della prestazione lavorativa in relazione ad una serie di parametri definiti. La valutazione dei "comportamenti organizzativi" dello staff del Dipartimento è in capo al/alla Segretario/a di Dipartimento, che viene a sua volta valutata dal/dalla Direttore/ice Generale sentito il/la Direttore/ice di Dipartimento ed è espressa in base alla seguente declinazione.

La scala di valutazione dei comportamenti organizzativi definita a livello di Ateneo dal "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" è la seguente:

Valutazione della Performance del PTA di Ateneo	Corrispondenza quantitativa
Non in linea	0 - 39
Con aree di miglioramento	40 - 65
Sostanzialmente in linea	66 - 75

Più che in linea	76 - 90
Eccellente	91 - 100

Coerentemente con il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ateneo, il fattore Valutazione mira a far leva sulla qualità della prestazione individuale del personale interessato e ad incentivare comportamenti virtuosi e valorizzarne la resa sul piano organizzativo.
Pertanto l'incentivo premiale non spetterà al collaboratore/trice che, nell'arco del periodo di riferimento, ottenga una valutazione dei comportamenti organizzativi, anche solamente riferito ad un solo anno qualora il periodo di riferimento temporale sia più lungo, inferiore a 76 (comportamenti "più che in linea").

Modalità di calcolo (V): nell'arco temporale di riferimento per l'erogazione della premialità, se superiore all'anno solare, si prende al massimo la media ottenuta nella valutazione dei comportamenti organizzativi degli ultimi 3 anni di valutazione disponibile. Qualora invece il collaboratore ottenga una valutazione inferiore a 76, anche in solo anno, la premialità non verrà erogata.

3. Fattore Ruolo (R) modello professionale:
in base a modello professionale adottato nell'Ateneo il ruolo del personale di Dipartimento è suddiviso in 5 tipologie, a cui è associato il seguente punteggio:

RUOLO secondo il Modello Professionale	Punteggio del Modello Professionale Ateneo
Segretario/a	17
Referente settore	12
Specialist	11
Senior	10
Junior	8

Da Linee Guida "Il posizionamento del personale nelle tipologie si basa sui seguenti parametri: diversificazione delle attività svolte, profondità della conoscenza di tecniche e metodologie, autonomia ed esperienza nel ruolo, complessità dei processi presidiati, livello di responsabilità e impatto sui risultati.
Il posizionamento del personale nelle ultime 4 tipologie è proposto dal/la Segretario/a di Dipartimento, vagliato dall'ufficio organizzazione di Ateneo e validato dal/la Direttore/ice Generale, il posizionamento nella tipologia del Segretario è definito dal Direttore Generale."
Coerentemente con il modello professionale di cui si è dotata Ca' Foscari si ritiene di tenere in considerazione il ruolo con i relativi punteggi.

4. Fattore di impatto sul progetto e sull'erogazione dei servizi (I):
La/Il Segretaria propone alla Direttrice/Direttore d'intesa con il referente del progetto un fattore di incidenza diretta del singolo personale nella realizzazione sia degli obiettivi di progetto sia nell'apporto ai servizi del Dipartimento, mediante comportamenti volti alla disponibilità nel fornire collaborazione e nel garantire il raggiungimento dei risultati del progetto e degli obiettivi della struttura, nonché in relazione al fatto che il collaboratore si sia distinto per aver contribuito alla soluzione di particolari casi critici, con approccio innovativo e orientato al risultato.
Si tratta di un fattore moltiplicativo degli altri individuati, volto a valorizzare, graduando, i contributi più significativi dei collaboratori.
La scala del fattore d'impatto andrà da 0,5 (fattore decrementale minimo) a 2 (fattore incrementale massimo) con scala decimale.

Calcolo del punteggio individuale [P (i)] per l'erogazione della premialità
P (i) = Tempo (T) x media Valutazione (V) (max 3 anni) x Ruolo (R) x Impatto sul progetto (I) = T * V * M * I

Distribuzione:
Assegnazione individuale della quota = Fondo Premiale totale / ∑P(i) x P(i)