

UNIVERSITA DEGLI STUDI DI NAPOLI
"PARTHENOPE"

REGOLAMENTO PREMIALE
PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO

DIPARTIMENTO DI STUDI
AZIENDALI E QUANTITATIVI

APPROVAZIONE CDD 21/06/2023

Regolamento per la disciplina del Fondo di Dipartimento per la Premialità al Personale Tecnico Amministrativo del Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi (DISAQ)

Art.1

Finalità

Il presente Regolamento disciplina le modalità di utilizzo del Fondo per la premialità del personale tecnico amministrativo in servizio presso il Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi, di seguito denominato Fondo, previsto nell'ambito delle risorse stanziato per il Finanziamento del Dipartimento Universitario di Eccellenza, così come stabilito dall'articolo 1, comma 323 lettera b) L. 232/2016.

Tale Fondo, così come previsto dall'art. 2 comma 2 del Regolamento di Ateneo per la disciplina del Fondo di premialità confluirà nel Fondo di Ateneo per la premialità stabilito ai sensi dell'art. 9 Legge 240/2010.

Art.2

Costituzione del Fondo

Il Fondo viene costituito dalle risorse attribuite al Dipartimento. In seguito al finanziamento dei dipartimenti universitari di Eccellenza, così come stabilito dai commi 321 e 322 della L. 232/2016. Per il quinquennio 2023- 2027 le risorse complessivamente disponibili a favore del personale tecnico amministrativo del Dipartimento sono quantificate in 100.000,00 euro. Per le finalità di cui al presente Regolamento, le risorse complessivamente disponibili sono distribuite uniformemente nei cinque anni solari di durata del progetto, a partire dall'anno 2018 ed andranno ad integrare annualmente il Fondo di Ateneo per la premialità costituito ai sensi dell'art. 9 della Legge 240/2010 e dell'art. 1 comma 16 della Legge 230/2005

Art. 3

Finalità e Modalità di Utilizzo del Fondo

Il fondo premiale del DISAQ di eccellenza è uno strumento per promuovere la diffusione degli obiettivi del progetto, per stimolare la partecipazione del personale Tecnico Amministrativo alle diverse attività e per stimolare comportamenti virtuosi funzionali ai traguardi del DISAQ.

Le risorse provenienti dal Fondo, così come previsto dall'art. 4 del regolamento di Ateneo per la disciplina del Fondo di Premialità, sono esclusivamente destinate alla corresponsione di compensi aggiuntivi al personale tecnico amministrativo del Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi, da quantificarsi sulla base dei criteri individuati dall'art. 5 del presente Regolamento.

Art.4

Attività Oggetto del Compenso Aggiuntivo e modalità di conferimento dell'incarico

Il fondo premiale per il PTA è collegato al:

- raggiungimento di specifici obiettivi connessi all'espletamento degli adempimenti amministrativi necessari per la realizzazione del progetto di eccellenza del DISAQ. Al PTA saranno annualmente assegnati degli obiettivi definiti in termini di risultati da raggiungere e sarà premiato il puntuale

ottenimento di tali risultati;

- supporto amministrativo alle attività del CTS e dei comitati esecutivi del Progetto Dipartimento di Eccellenza del DISAQ. Sarà premiata la qualità e la tempestività nello svolgimento delle attività di supporto all'operatività degli organi di governance del Dipartimento di Eccellenza.

Le attività oggetto di premialità saranno attribuite, su proposta del Direttore del Dipartimento, ai sensi dell'art cinque del Regolamento di Ateneo per la disciplina del Fondo di premialità.

Art. 5

Criteri di Determinazione e modalità di attribuzione del Compenso aggiuntivo

Le regole di attribuzione sono collegate al piano strategico di Ateneo.

Per la definizione degli obiettivi da assegnare al PTA st terra conto del piano della performance e del Piano Strategico di Ateneo dell'Università degli studi di Napoli "Parthenope". Il Piano della Performance dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" contempla. In chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali con riferimento al Piano Strategico di Ateneo ed alla programmazione economico-finanziaria. Su indicazione del CTS sono state definite le griglie di valutazione e premialità che indicheranno i criteri di assegnazione della premialità al PTA per le diverse tipologie di obiettivi. La ripartizione del budget annuale verrà stabilita dal Direttore del Dipartimento in funzione degli incarichi attribuiti.

Alle griglie di premialità verrà data evidenza attraverso il sito di dipartimento nella sezione dedicata al Dipartimento di eccellenza. inoltre, la loro divulgazione sarà usata come momento di ulteriore diffusione tra il PD e il PTA del dipartimento degli obiettivi del progetto di eccellenza.

Contestualmente si procederà allo sviluppo di un Sistema informatico interno al DISAQ, di raccolta delle informazioni necessarie a valutare il raggiungimento dei risultati

le griglie individuate sono le seguenti:

Incarichi art. 3, commi 2 e3	importo max	Parametri				Copertura finanziaria
		Fascia	Punteggio	Valutazione	Quota attribuita	
Raggiungimento di specifici obiettivi connessi all'espletamento degli adempimenti amministrativi necessari per la realizzazione del progetto di eccellenza del DISAQ	Quota annuale premiale destinata al PTA dal budget del progetto di eccellenza	I	0-35	Obiettivo non raggiunto	25%	Budget fondo premiale PTA Progetto Dipartimento eccellenza
		II	35-60	Obiettivo parzialmente raggiunto	50%	
		III	61-84	Obiettivo Raggiunto	75%	
		IV	85-100	Obiettivo superato	100%	
Supporto amministrativo alle attività del CTS e del comitato esecutivi del DISAQ		I	0-35	Obiettivo non raggiunto	5%	Budget fondo premiale PTA Progetto Dipartimento eccellenza
		II	35-60	Obiettivo parzialmente raggiunto	50%	
		III	61-84	Obiettivo Raggiunto	75%	
		IV	85-100	Obiettivo superato	100%	

Per la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo si utilizza la scala di giudizio con quattro gradi di valutazione:

1. obiettivo non raggiunto, che determina la valutazione di performance inadeguata;
2. obiettivo parzialmente raggiunto, che determina la valutazione di performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione di performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione di performance superiore.

I parametri di valutazione devono tenere conto del raggiungimento di tre macro- fattori; gli obiettivi Individuali e di gruppo assegnati alla singola unità di personale e rapporto individuale al raggiungimento degli obiettivi prefissati dal progetto (performance organizzativa della struttura)

Per il calcolo del grado di valutazione raggiunto il valutatore attribuisce un punteggio a ciascuna area di comportamento secondo la seguente "Scala di Valutazione dei Comportamenti":

	Fascia I (obiettivo non raggiunto)			Fascia II (obiettivo parzialmente raggiunto)			Fascia III (obiettivo raggiunto)		Fascia IV (obiettivo superato)	
Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione	Raramente			In alcuni casi			Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente	
Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Obiettivi individuali che devono valutare le Capacità professionali e organizzative messe in atto nello svolgimento del proprio ruolo per lo svolgimento delle attività connesse allo svolgimento del Progetto Dipartimento di Eccellenza.

Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITÀ INDIVIDUALI
Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Capacità di iniziativa e livello di autonomia nella gestione dei procedimenti e/o procedure

Il punteggio attribuito alla valutazione di ogni area di comportamento sarà parametrato al peso (P) attribuito alla valutazione di ogni singola area, così calcolato:

$P = 100 / \text{numero di aree di comportamento oggetto di valutazione}$
 In alternativa potranno essere valutati Obiettivi di Gruppo, che riguardano attività non routinarie ed esprimono le attività di innovazione sulle quali si deve valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati.

Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA DI GRUPPO
Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici
Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche Inter funzionali

Il punteggio attribuito alla valutazione di ogni area di comportamento sarà parametrato al peso (P) attribuito alla valutazione di ogni singola area, così calcolato:

$$P = 100/\text{numero di aree di comportamento oggetto di valutazione}$$

Infine, Il Valutatore dovrà tenere conto della Performance organizzativa della struttura di appartenenza Intesa a valutare il raggiungimento degli obiettivi complessivo del Progetto di Eccellenza specificati nel piano di azione annuale.

Metodologia

Il metodo predisposto prevede la traduzione della performance individuale. In un punteggio associato ai diversi fattori di valutazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascun fattore è collegato al peso attribuito a ciascun fattore, così come riportato nella tabella seguente.

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale di categoria B, C e D

Macro-fattori	FATTORE DI VALUTAZIONE	Peso per categoria D	Peso per categoria C	Peso per categoria B
Risultati	Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	5
Capacità	Capacità professionali e organizzative/obiettivi di gruppo	80	85	95
	Totale	100	100	100

I compensi saranno attribuiti ai sensi dell'art. 6 del Regolamento di Ateneo per la disciplina del Fondo di premialità.

Nel caso in cui, al termine della valutazione annuale, le somme complessivamente attribuite al personale risultassero inferiori alle risorse disponibili per l'anno oggetto di valutazione, l'eccedenza andrà ad integrare le risorse da attribuire alle annualità successive. Al termine del progetto le risorse eventualmente non attribuite al personale tecnico amministrativo resteranno nella disponibilità del bilancio del Dipartimento, con un vincolo di destinazione per le attività di formazione del personale tecnico amministrativo.