

**Criteri per la distribuzione della premialità nell'ambito del progetto "Dipartimenti universitari di eccellenza" approvato dal Ministero dell'Università e della Ricerca
(Anni 2023-2027)**

Visto l'art. 8⁴ del Regolamento di Ateneo sulla premialità, che prevede:

"1. In caso di finanziamento di un progetto di Dipartimento di eccellenza, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, coinvolto nella realizzazione, nel monitoraggio e nel raggiungimento degli obiettivi previsti nei progetti ministeriali "Dipartimenti universitari di eccellenza" è riconosciuto, a valere sul finanziamento del Dipartimento di eccellenza, un compenso aggiuntivo.

2. I criteri per l'attribuzione del compenso aggiuntivo, individuati sulla base degli obiettivi specifici di ciascun Progetto, sono definiti dal Consiglio di Dipartimento, il quale stabilisce anche i limiti di cumulo e propone al Consiglio di amministrazione l'attribuzione del compenso al personale di cui al comma 1. La proposta deve indicare, per ciascuno dei beneficiari della premialità, le specifiche attività svolte, la durata delle stesse, la quantificazione del compenso.

3. I provvedimenti relativi ai compensi da erogare sono adottati, successivamente all'approvazione del Consiglio di amministrazione, dal Rettore, per il personale docente, e dal Direttore generale, per il personale tecnico-amministrativo";

visto il Progetto Dipartimento di eccellenza del Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Sociologia, che prevede:

"Per la realizzazione delle azioni A, B, C, D, si prevedono 45mila euro annui da distribuire ai docenti e tecnici amministrativi che concorrono agli obiettivi del progetto sulla base di quanto definito dall'art. 8 del Regolamento di Ateneo.

Descrizione azioni pianificate 2023-2025

Nel primo anno il Consiglio di Dipartimento stabilisce e pubblica i criteri per l'attribuzione del compenso aggiuntivo individuati sulla base degli obiettivi specifici. Nel secondo anno il Consiglio di Dipartimento, sulla base dei dati raccolti, delle domande pervenute e delle relazioni semestrali elaborate dal Gruppo di gestione, propone al Consiglio di amministrazione l'attribuzione dei compensi. Nel terzo anno si ripete la stessa procedura di attribuzione.

Descrizione azioni pianificate 2026-2027

Negli anni successivi si ripete la stessa procedura di attribuzione";

premesso che il personale docente e tecnico-amministrativo afferente al Dipartimento sarà chiamato, nel quinquennio 2023-2027, a un maggiore impegno, con conseguente maggiore carico di lavoro, in relazione all'implementazione delle attività di ricerca e di didattica previste dal piano di sviluppo dei progetti di eccellenza;

il presente documento definisce i criteri per l'assegnazione, la gestione e la ripartizione delle risorse premiali, per gli anni 2023-2027, da destinare al personale docente e tecnico-amministrativo del Dipartimento, come previsto nelle linee di azione del Progetto.

1. Copertura finanziaria/Ripartizione del Fondo

Gli incentivi premiali al personale docente e tecnico-amministrativo del Dipartimento, a valere sulle risorse finanziarie erogate nell'ambito del Progetto Dipartimento di eccellenza, per una durata quinquennale, ammontano complessivamente ad euro 225.000,00, dei quali euro 157.500,00 (70% della quota premiale) al personale docente ed euro 67.500,00 al personale tecnico-amministrativo (30% della quota premiale).

Tali quote verranno suddivise nei cinque anni di riferimento (2023-2027) come mostrato nello schema

di seguito riportato.

Anno di riferimento	Personale docente	Personale tecnico-amministrativo
2023	31.500,00	13.500,00
2024	31.500,00	13.500,00
2025	31.500,00	13.500,00
2026	31.500,00	13.500,00
2027	31.500,00	13.500,00

L'assegnazione annuale degli incentivi premiali previsti nell'ambito del progetto avviene alla fine di ogni singolo anno di riferimento.

Il pagamento avviene sulla base delle quote effettivamente incassate per il Dipartimento a seguito della rendicontazione al Ministero.

Il fondo per il personale docente è destinato ai professori e ricercatori del DIGES non reclutati a valere sulle risorse del Dipartimento di eccellenza.

2. Criteri di distribuzione della premialità

Considerati gli obiettivi individuati nel progetto, il Consiglio di Dipartimento stabilisce i seguenti criteri di attribuzione della premialità.

2.1 Corresponsione del trattamento economico relativo alla premialità: personale docente

La distribuzione del Fondo al personale docente avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

OBIETTIVO	RISORSE TOTALI	%
Obiettivo A - Promozione e sviluppo sistematico della collaborazione di ricerca interdisciplinare	12.600	40
Obiettivo B - Potenziamento della didattica innovativa e di elevata qualificazione (DEQ)	9.450	30
Obiettivo C - Trasferimento e contaminazione dei saperi con il territorio	6.300	20
Obiettivo D - Miglioramento della proiezione e della cooperazione internazionale	3.150	10
	31.500,00	100

Le attività rendicontabili, coerenti con gli obiettivi del progetto, sono riportate nell'Allegato 1. Tutte le azioni devono essere riconducibili alle tematiche di cui al progetto¹.

¹ Il progetto si propone di contribuire all'avanzamento della conoscenza, dei metodi e degli approcci sul tema delle transizioni (ecologica, digitale, economica e sociale), connessi all'implementazione delle missioni del Next Generation EU (NGEU) e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con particolare riferimento alle missioni M1 "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo" (M1C1, M1C2), M2 "Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica" (M2C1, M2C4), M4 "Istruzione e Ricerca" (M4C2), M5 "Inclusione e Coesione" (M5C3). Il progetto si propone, inoltre, la definizione di una "Research Agenda" europea e internazionale sui temi individuati, anche a beneficio dei policymaker, degli amministratori locali e della comunità imprenditoriale, per contribuire fattivamente all'implementazione della cultura e delle logiche trasformative per lo sviluppo sostenibile richieste dal PNRR e dai SDGs dell'Agenda ONU 2030, con particolare riferimento ai Goal 2 "Sconfiggere la fame" (2.4, 2c), 4 "Istruzione e Qualità".

Il personale docente che consegue la premialità può chiedere la trasformazione del compenso in fondi di ricerca.

A ciascun docente non può essere attribuito, a titolo di premialità per ciascun anno, un trattamento economico superiore a euro 2.000,00.

2.1.1 Commissione giudicatrice

La commissione giudicatrice, istituita con decreto rettorale su proposta del Consiglio di Dipartimento, è integrata da un componente del personale docente designato dal Rettore, al fine di verificare e monitorare la corretta applicazione del presente Regolamento.

La commissione rimane in carica per il periodo di tempo corrispondente alla durata del progetto.

Al termine dell'anno, sulla base delle domande pervenute e della valutazione delle stesse, la commissione provvede all'attribuzione dei punteggi ed alla conseguente ripartizione delle risorse, al fine di erogare gli incentivi premiali.

L'attribuzione della premialità avviene in funzione delle domande pervenute e sulla base dei criteri specifici individuati e pubblicati preventivamente dalla commissione (Allegato 1), coerenti con gli obiettivi e le azioni perseguite dal progetto.

Nello specifico, a ciascuna attività che contribuisca al conseguimento degli obiettivi A, B, C e D, è attribuito un punteggio che varia da 1 a 5 (si veda Allegato 1); in funzione del numero di domande pervenute, la commissione provvederà al conteggio dei punti complessivi e dividerà la somma (risorse totali) destinata a ciascun obiettivo per il numero dei punti².

2.2 Corresponsione del trattamento economico relativo alla premialità: personale tecnico-amministrativo

Al personale tecnico-amministrativo è riservato il 30% del Fondo, così distribuito:

OBIETTIVI	RISORSE	%
Supporto nell'attivazione della didattica di elevata qualificazione; supporto alla stipulazione di convenzioni con enti di diritto privato o di diritto pubblico; supporto allo svolgimento delle attività dell'Hub Ricerca	6.750	50
Supporto all'attività di gestione, monitoraggio e rendicontazione del progetto	6.750	50
TOTALE	13.500	100%

(4.4., 4.7), 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica" (8.2, 8.3), 9 "Imprese, innovazione, infrastrutture" (9.5), 12 "Consumo e produzione responsabili" (12.2, 12.5; 12.6; 12.8), 16 "Pace, giustizia e Istituzioni solide" (16.10).

² A titolo esemplificativo, considerando le attività rendicontabili in relazione all'obiettivo A (risorse totali destinate: euro 12.600), la tabella illustra le modalità di calcolo e distribuzione degli incentivi:

DOCENTE	PUNTI	CALCOLO	INCENTIVO
Docente 1	2	$(12.600/10) * 2$	2.520
Docente 2	3	$(12.600/10) * 3$	3.780
Docente 3	5	$(12.600/10) * 5$	6.300
TOTALE	10		12.600

I compensi di cui al presente Regolamento sono riconosciuti al personale tecnico-amministrativo afferente al Dipartimento e al personale dell'Amministrazione centrale che abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal progetto.

L'attribuzione è riconosciuta, a titolo di "compenso aggiuntivo", per le attività di gestione, monitoraggio e rendicontazione del progetto; tali attività, rientranti nei compiti e nei doveri d'ufficio, dovranno essere svolte al di fuori dell'orario di servizio, in conformità alle disposizioni contenute nei vigenti Regolamenti di Ateneo in materia.

I compensi saranno attribuiti, nel limite delle risorse disponibili nel piano finanziario del progetto, tenendo conto di quanto di seguito indicato:

- coerenza con il Sistema di valutazione della performance (il compenso aggiuntivo potrà essere attribuito ai soli dipendenti che abbiano ottenuto, nell'anno precedente a quello di erogazione della premialità, una valutazione della performance positiva);
- categoria professionale e inquadramento contrattuale del dipendente;
- impegno orario dedicato allo svolgimento dell'attività, secondo quanto sarà specificato nell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.