



Politecnico
di Bari

D.R. n. 1656

II RETTORE

- VISTA la Legge n. 168 del 9 maggio 1989;
- VISTA la legge 30 dicembre 2010 n. 240, recante “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”;
- VISTO lo Statuto del Politecnico di Bari, adottato con D.R. n. 455 del 12 aprile 2024;
- VISTO il parere favorevole espresso dal Senato Accademico del 27 novembre 2024;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 novembre 2024

DECRETA

Art. 1 È emanato il *Regolamento per l’attribuzione di premialità e per la ripartizione delle risorse del Fondo Comune di Ateneo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario del Politecnico di Bari*. Il testo, come approvato dai competenti organi, è allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.

Art. 2 Per gli effetti, il previgente regolamento in materia è abrogato.

Art. 3 Il regolamento di cui all’art. 1, entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione del presente provvedimento.

Bari, 31 dicembre 2024

Il Rettore

Prof. Ing. Francesco Cupertino

Regolamento per l'attribuzione di premialità e per la ripartizione delle risorse del Fondo Comune di Ateneo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario del Politecnico di Bari

Art. 1 – Premesse

1. Con il presente Regolamento il Politecnico di Bari, di seguito denominato "Politecnico", disciplina i criteri per la costituzione e per l'erogazione, su base premiale, delle risorse del Fondo di Ateneo per la Premialità (di seguito, FP) del personale tecnico amministrativo e bibliotecario (di seguito, "personale TAB"), costituito da un'aliquota del Fondo Comune di Ateneo (di seguito, FC).
2. Il Regolamento disciplina, inoltre, la ripartizione della rimanente aliquota del Fondo Comune di Ateneo.

Art.2 – Finalità dei compensi premiali

1. I compensi premiali di cui al presente Regolamento, nel seguito denominati "gettoni", costituiti a valere sulle risorse del Fondo di Ateneo per la Premialità del personale TAB, sono diretti all'incentivazione del personale TAB che si è distinto per merito, produttività ed efficacia nella propria attività lavorativa.

Art.3 – Costituzione del Fondo Comune di Ateneo e del Fondo di Ateneo per la Premialità del personale TAB

1. Il Consiglio di Amministrazione costituisce annualmente il Fondo Comune di Ateneo, destinato all'incentivazione del personale TAB. A tal fine, impiega:
 - a) le risorse rinvenienti dal 20% dei costi generali delle commesse conto terzi;
 - b) una parte (anche nella misura del 100%) delle risorse rinvenienti dal 40% dei costi generali delle commesse conto terzi;
 - c) le risorse di cui all'art. 3, c. 8 lett. e) del *Regolamento di disciplina delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi, pubblici e privati, o per accordi di collaborazione*;
 - d) eventuali altri fondi disponibili.
2. Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della costituzione del FC, destina le risorse di cui al c. 1 lett. c) ed una aliquota delle restanti risorse del FC, alla costituzione del Fondo di Ateneo per la Premialità del personale TAB. In prima applicazione del presente Regolamento, tale aliquota è assunta pari a 2/3.
3. La parte complementare del FC rispetto a quella destinata a costituire il FP, di cui al c. 2, rappresenta per l'anno di riferimento l'ammontare delle risorse del FC da ripartire tra coloro che non risultino beneficiari dei compensi premiali di cui all'art. 2.

Art.4 – Ammontare dei gettoni di premialità ed attribuzione degli stessi ai Dipartimenti ed all'Amministrazione Centrale.

1. All'atto della costituzione del Fondo di Ateneo per la Premialità del personale TAB, il Consiglio di Amministrazione provvede ripartire le relative risorse in un certo numero di gettoni di uguale importo, distinguendo in:
 - a) gettoni derivanti dalle risorse di cui all'art. 3, c. 1, lett. c);
 - b) gettoni derivanti dalle restanti risorse.
2. I gettoni di cui alla lett. a) del c. 1 sono ripartiti tra i Dipartimenti e l'Amministrazione Centrale in proporzione agli introiti di cui al Regolamento ivi citato, rispettivamente generati dai Dipartimenti e dall'Amministrazione Centrale. Ai fini del presente regolamento, il personale non afferente ad un Dipartimento si considererà ricompreso nell'Amministrazione Centrale. Considerata la natura discreta del gettone, tale ripartizione si baserà sulla migliore approssimazione della predetta proporzione a numeri interi.
3. I gettoni di cui alla lett. b) del c. 1 sono ripartiti tra i Dipartimenti e l'Amministrazione Centrale tenendo prioritariamente conto della numerosità del personale afferente.

4. Definito il numero di gettoni da destinare alla premialità del personale TAB afferente all'Amministrazione Centrale, il Consiglio di Amministrazione li suddivide in sottoinsiemi, da attribuire ad opportune aggregazioni di settori dell'Amministrazione Centrale, all'uopo individuate su proposta del Direttore Generale in base a criteri di omogeneità delle attività svolte e di numerosità del personale.

Art. 5 – Soggetti beneficiari dei gettoni e divieti di cumulo

1. I gettoni di cui all'art. 2 sono riservati al personale TAB, con esclusione dei dirigenti, che nel corso dell'anno precedente abbia ricevuto una valutazione positiva della performance e sia stato collocato in I fascia di risultato sulla base dei criteri stabiliti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito, SMVP) del Politecnico di Bari.
2. Non potranno essere beneficiari di gettoni coloro che negli ultimi 2 anni abbiano riportato valutazioni negative della performance e/o siano incorsi in procedimenti disciplinari che si siano conclusi con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.
3. L'importo massimo su base annua dei compensi aggiuntivi di cui può essere beneficiario il personale TAB è comunque soggetto alle limitazioni di cui all'art. 7, cc. 3 e 4 del *Regolamento di disciplina delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi, pubblici e privati, o per accordi di collaborazione*. Nel caso in cui un soggetto risultato beneficiario della premialità di cui all'art. 2 non ne possa usufruire, del tutto o in parte, per effetto delle limitazioni innanzi richiamate, l'economia così generata viene riattribuita all'insieme di appartenenza (Dipartimento o sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale di cui all'art. 4 c. 4 a costituire ulteriori gettoni o frazioni di gettone, che verranno assegnati al personale utilmente collocato in graduatoria, secondo quanto previsto all'art. 6 c. 4.
4. Nel caso in cui dovesse risultare destinatario del gettone una unità di personale in regime di impegno a tempo parziale, l'importo effettivamente attribuito sarà proporzionale alla percentuale di tempo di impiego per il Politecnico di Bari. L'economia così generata viene utilizzata allo stesso modo delle economie di cui al c. 3.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei gettoni al personale TAB

1. Ai fini dell'attribuzione dei gettoni, si procederà a stilare, all'interno di ciascun Dipartimento o sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale di cui all'art. 4 c. 4, una graduatoria del personale TAB in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 del presente Regolamento, sulla base di un punteggio complessivo di 100 punti, che terrà conto dei seguenti criteri e dei relativi punteggi massimi attribuiti:

a) Valutazione della performance individuale relativa a specifici obiettivi comportamentali; punteggio massimo di punti 50. A tal fine, saranno prese in considerazione le valutazioni ottenute nell'anno precedente dal predetto personale in relazione ai seguenti obiettivi comportamentali (*dimensioni comportamentali* del vigente SMVP):

Area Comportamentale	Dimensione comportamentale
Relazione	Orientamento all'utente
Innovazione	Orientamento al risultato
	Iniziativa

Sarà determinato il valore medio V_m dei punteggi ottenuti dal dipendente per ciascuna dimensione comportamentale, e verrà attribuito un punteggio che rappresenta la normalizzazione a 50 punti di tale valore medio secondo la seguente formula:

$$P_{VAL} = (50 \times V_m) / 5$$

b) Valutazione del merito e della produttività; punteggio massimo di punti 50.

Attribuzione di un punteggio fino ad un massimo di 50 punti (P_{CONS}), che valorizzi il merito e la produttività, tenuto anche conto dei risultati conseguiti dal dipendente in relazione a specifici obiettivi strategici o a specifiche iniziative per la cui realizzazione è stato ritenuto rilevante il contributo del predetto personale. Tale valutazione dovrà inoltre tenere conto delle rilevazioni rinvenienti dai questionari di Customer Satisfaction, previa definizione dell'utenza abilitata ad esprimere la valutazione su ciascun soggetto o gruppo di soggetti accomunati da analogo ambito lavorativo. Alla attribuzione del predetto punteggio si provvede come segue:

- per il personale afferente all'Amministrazione Centrale: per ciascun sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale, il Direttore Generale, sentiti i responsabili di settore e i Responsabili scientifici delle commesse di cui al Regolamento all'art. 3 c. 1 lett. c) incardinate nell'Amministrazione Centrale, formula una proposta al Consiglio di Amministrazione, che delibera sul punteggio;
 - per il personale afferente ai Dipartimenti: con delibera del Consiglio di Dipartimento, che può a tal fine delegare la Giunta del Dipartimento, su proposta del Direttore di Dipartimento sentiti il Responsabile dei Servizi Amministrativi e i Responsabili scientifici delle commesse di cui al Regolamento all'art. 3 c. 1 lett. c) incardinate nel Dipartimento.
2. Il punteggio complessivo, espresso in centesimi, sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a) e b) del c. 1:

$$P_{tot} = P_{VAL} + P_{CONS}$$

Sulla base del punteggio complessivo P_{tot} , sarà stilata per ciascun Dipartimento o sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale di cui all'art. 4 c. 4 una graduatoria del personale TAB in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 del presente Regolamento, attribuendo a ciascun soggetto un punteggio che varia linearmente in funzione della posizione in graduatoria secondo la seguente formula:

$$P_{fin} = 100 \times (N_{ben} + 1 - Pos) / N_{ben}$$

dove Pos è la posizione in graduatoria e N_{ben} è il numero di potenziali beneficiari del gettone, in possesso dei requisiti di cui all'art. 5.

3. I gettoni, di pari importo, saranno erogati a favore del personale utilmente collocato nella graduatoria finale fino alla concorrenza del numero dei gettoni da erogare fissato dal Consiglio di Amministrazione. In caso di ex-aequo prevale il ruolo organizzativo più elevato, in caso di ulteriore parità la più elevata categoria di inquadramento, ed in caso di ulteriore ex-aequo la maggiore anzianità di servizio.
4. Qualora i gettoni attribuiti ad un Dipartimento o sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale di cui all'art. 4 c. 4 risultino in numero maggiore rispetto agli aventi diritto, come definiti nell'art. 5 i soggetti di cui al c. 1 lett. b) assegnano agli aventi diritto gettoni aggiuntivi in modo tale che, per ciascun Dipartimento o sottoinsieme dell'Amministrazione Centrale:
- un soggetto nella graduatoria di cui al c. 2 non possa beneficiare di un numero di gettoni superiore a quello di soggetti collocati in posizioni superiori della stessa graduatoria;
 - non più del 50% degli aventi diritto possono beneficiare del numero massimo di gettoni per singolo soggetto;
 - al soggetto collocato in ultima posizione della graduatoria non si può attribuire più di un gettone.

Art. 7 – Ripartizione delle risorse del Fondo Comune di Ateneo destinate a coloro che non risultino beneficiari dei gettoni di cui all'art. 2.

1. L'aliquota delle risorse del FC definita dall'art. 3 c. 3 viene ripartita annualmente per l'incentivazione di tutti i componenti del personale TAB appartenenti alle categorie B, C, D ed EP, che non siano risultati beneficiari dei gettoni di premialità di cui all'art. 2.

2. Non potranno in ogni caso fruire dell'incentivazione di cui al precedente c. 1 coloro che negli ultimi 3 anni abbiano riportato valutazioni negative nella performance e/o siano incorsi in procedimenti disciplinari che si siano conclusi con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.
3. La ripartizione tra tutti i potenziali beneficiari delle risorse di cui al precedente c. 1 viene effettuata in parti uguali, indipendente dalla categoria di inquadramento.
4. In considerazione della limitazione richiamata all'art. 5, c. 3, nel caso in cui un soggetto risultato beneficiario dell'incentivo di cui al c. 1 non ne possa usufruire, del tutto o in parte, la relativa economia viene impiegata per la costituzione del FC relativo all'anno successivo.