

Verbale approvato nella seduta
del C.DEI n.13 del 23/10/2024

CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO N. 11/2024 DEL GIORNO 03/09/2024

VERBALE

Il giorno **3** del mese di **settembre** dell'anno **2024**, alle ore **10,00**, a seguito di convocazione di cui alla nota Prot. n. 0028167 del 25/07/2024 Cl. II/6, si è tenuta, in seconda convocazione, telematicamente sulla piattaforma Microsoft TEAMS, l'**adunanza n. 11/2024 del Consiglio del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione**, per discutere il seguente:

ORDINE DEL GIORNO

- Comunicazioni
 - Interrogazioni e dichiarazioni
 - Approvazione verbali sedute precedenti
32. Ipotesi di revisione del regolamento conto terzi: parere.

All'apertura dei lavori, sono presenti

1. il Direttore, Prof. Ing. Gennaro Boggia;
2. la delegata del Responsabile dei Servizi Amministrativi, sig.ra Paola MINIELLO.

Il Direttore, in qualità di Presidente del Consiglio di Dipartimento, nomina la sig.ra Paola MINIELLO, Segretario verbalizzante.

Si riporta di seguito la tabella di rilevazione delle presenze:

N°	Ruolo	Cognome	Nome	Presenti	Assenti	Giustificati
1	P.O.	Andria	Gregorio	x		
2	P.O.	Attivissimo	Filippo	x		
3	P.O.	Bevilacqua	Vitoantonio	x		
4	P.O.	Boggia	Gennaro	x		
5	P.O.	Carpentieri	Mario	x		
6	P.O.	Ciminelli	Caterina	x		
7	P.O.	Cupertino	Francesco	x		
8	P.O.	De Tuglie	Enrico Elio			x
9	P.O.	De Venuto	Daniela			x
10	P.O.	D'Orazio	Antonella	x		
11	P.O.	Di Noia	Tommaso	x		
12	P.O.	Di Sciascio	Eugenio	x		
13	P.O.	Dotoli	Mariagrazia	x		
14	P.O.	Fanti	Maria Pia	x		
15	P.O.	Giaquinto	Nicola	x		
16	P.O.	Grieco	Luigi Alfredo		x	

N°	Ruolo	Cognome	Nome	Presenti	Assenti	Giustificati
17	P.O.	La Scala	Massimo	x		
18	P.O.	Marzocca	Cristoforo			x
19	P.O.	Mascolo	Saverio	x		
20	P.O.	Mescia	Luciano	x		
21	P.O.	Monopoli	Vito Giuseppe	x		
22	P.O.	Naso	David	x		
23	P.O.	Passaro	Vittorio	x		
24	P.O.	Petruzzelli	Vincenzo	x		
25	P.O.	Prudenzano	Francesco	x		
26	P.O.	Ruta	Michele			x
27	P.O.	Vergura	Silvano			x
28	P.A.	Acciani	Giuseppe	x		
29	P.A.	Adamo	Francesco	x		
30	P.A.	Avitabile	Gianfranco	x		
31	P.A.	Bruno	Sergio	x		
32	P.A.	Calò	Giovanna	x		
33	P.A.	Carnimeo	Leonarda	x		
34	P.A.	Colucci	Simona	x		
35	P.A.	De Cicco	Luca	x		
36	P.A.	De Leonardis	Francesco	x		
37	P.A.	Dell'Olio	Francesco	x		
38	P.A.	Di Lecce	Vincenzo			x
39	P.A.	Di Nisio	Attilio	x		
40	P.A.	Dicorato	Maria	x		
41	P.A.	Guccione	Pietro			x
42	P.A.	Guerriero	Andrea	x		
43	P.A.	Lanzolla	Anna Maria Lucia	x		
44	P.A.	Lino	Paolo	x		
45	P.A.	Maione	Guido	x		
46	P.A.	Mangini	Agostino Marcello	x		
47	P.A.	Marino	Francescomaria	x		
48	P.A.	Mazzoleni	Stefano			x
49	P.A.	Mongiello	Marina	x		
50	P.A.	Narducci	Fedelucio	x		
51	P.A.	Piro	Giuseppe			x
52	P.A.	Politi	Tiziano			x
53	P.A.	Popolizio	Marina	x		
54	P.A.	Puliafito	Vito			x
55	P.A.	Sbrizzai	Roberto	x		
56	P.A.	Scioscia	Floriano	x		
57	P.A.	Spadavecchia	Maurizio			x



N°	Ruolo	Cognome	Nome	Presenti	Assenti	Giustificati
58	P.A.	Stasi	Silvio	X		
59	P.A.	Tomasello	Riccardo	X		
60	RIC.	Giorgio	Agostino	X		
61	RIC.	Guaragnella	Cataldo	X		
62	RIC.	Matarrese	Gianvito	X		
63	RIC.	Rizzi	Maria	X		
64	RIC.	Striccoli	Domenico			X
65	RTT	Anelli	Vito Walter	X		
66	RTT	Di Nardo	Mauro	X		
67	RTT	Fascista	Alessio	X		
68	RTT	Meo	Andrea		X	
69	RUTD	Altini	Nicola	X		
70	RUTD	Amir	Ghasemian Sahebi	X		
71	RUTD	Arya	Abdollahi		X	
72	RUTD	Brescia	Elia			X
73	RUTD	Brunetti	Antonio	X		
74	RUTD	Brunetti	Giuseppe	X		
75	RUTD	Buongiorno	Domenico	X		
76	RUTD	Carli	Raffaele	X		
77	RUTD	Cascella	Leonardo Giuseppe	X		
78	RUTD	Cianci	Ilaria	X		
79	RUTD	Coclite	Alessandro	X		
80	RUTD	Cordeschi	Nicola	X		
81	RUTD	Coviello	Giuseppe	X		
82	RUTD	De Carlo	Martino	X		
83	RUTD	Deldjoo	Yashar		X	
84	RUTD	Del Cacho Estil-les	Maria Asunciòn	X		
85	RUTD	Di Mascolo	Daniele	X		
86	RUTD	Fasciano	Corrado	X		
87	RUTD	Ferrara	Antonio	X		
88	RUTD	Florio	Antonello	X		
89	RUTD	Forte	Giuseppe	X		
90	RUTD	Gallicchio	Gianvito			X
91	RUTD	Khalid	Muhammad	X		
92	RUTD	Leuzzi	Riccardo	X		
93	RUTD	Loconsole	Antonella Maria	X		
94	RUTD	Lofù	Domenico	X		
95	RUTD	Lombardi	Angela	X		
96	RUTD	Magno	Giovanni	X		
97	RUTD	Manfredi	Gioacchino	X		
98	RUTD	Marasco	Ilaria	X		

N°	Ruolo	Cognome	Nome	Presenti	Assenti	Giustificati
99	RUTD	Massenio	Paolo Roberto			x
100	RUTD	Nocera	Francesco	x		
101	RUTD	Pellegrino	Sabrina Francesca	x		
102	RUTD	Pinto	Agnese	x		
103	RUTD	Pomo	Claudio	x		
104	RUTD	Rago	Arcangela			x
105	RUTD	Rashid	Adnan	x		
106	RUTD	Roccotelli	Michele	x		
107	RUTD	Rohe Salomon Da Rosa Rodrigues	Davi	x		
108	RUTD	Saha	Nabarun	x		
109	RUTD	Scarabaggio	Paolo	x		
110	RUTD	Scarpetta	Marco	x		
111	RUTD	Sciddurlo	Giancarlo			x
112	RUTD	Tricarico	Gioacchino	x		
113	RUTD	Zaccaria	Gianmaria	x		
114	T.A.B.	Consoletti	Rinaldo	x		
115	T.A.B.	Miniello	Paola	x		
116	T.A.B.	Scarola	Vincenzo	x		
117	D.A.R.	De Palma	Luisa	x		
118	D.A.R.	Sorino	Paolo	x		
119	STUD.	Campanale	Marco		x	
120	STUD.	Cicirelli	Francesco		x	
121	STUD.	Del Vecchio	Anna		x	
122	STUD.	Di Leo	Stefano	x		
123	STUD.	Lops	Luciano		x	
124	STUD.	Marzano	Ivan		x	
125	STUD.	Petraroli	Alessia			x
126	STUD.	Petrone	Giovanni		x	
127	STUD.	Piccinni	Alessandra			x
128	STUD.	Rutigliano	Francesco			x
129	STUD.	Tavilla	Simone	x		

Il Presidente, alle ore 10,10, constatato il raggiungimento del numero legale dichiara aperta la seduta.

COMUNICAZIONI

Il Presidente riferisce che in data 30/07/2024, la dott.ssa Romina Paolucci ha presentato le proprie dimissioni con decorrenza 01/09/2024.

INTERROGAZIONI E DICHIARAZIONI

Il Presidente chiede se ci sono dichiarazioni o interrogazioni.

APPROVAZIONE VERBALI SEDUTE PRECEDENTI

Verbale Consiglio DEI n.10 del 28/06/2024

32. IPOTESI DI REVISIONE DEL REGOLAMENTO CONTO TERZI: PARERE.

Il Presidente informa che il Rettore con nota e-mail del 19/07/2024 ha trasmesso una ipotesi di revisione del regolamento conto terzi e ha chiesto contestualmente il rilascio da parte dei Dipartimenti di un parere in merito.

Il Presidente invita il Magnifico Rettore a illustrare il nuovo documento proposto ed elaborato in collaborazione con il C.d.A. Espone i motivi ispiratori e gli obiettivi che si pone il nuovo regolamento:

- trovare uno strumento stabile di finanziamento per il personale TAB, data l'attuale impossibilità di effettuare PEO o rifinanziare il fondo di trattamento accessorio. Il Rettore illustra come gli stipendi del suddetto personale non subiscono una crescita, ormai da tanti anni. Per gli appartenenti a questa categoria di lavoratori è prevista solo una possibilità: la progressione verticale (PEV). Questa progressione di carriera si ottiene mediante il superamento di un concorso; quindi si può espletare una tantum e riguarda solo una parte del personale. In taluni casi, il passaggio di carriera a livello stipendiale si traduce in una "pacca sulla spalla" poiché, ad es., dalla Categoria C5 o C6 alla Categoria D1 c'è uno scarto stipendiale minimo, come si può evincere dalla tabella proiettata e sotto riportata. Per quanto riguarda le PEO (scatti nell'ambito della stessa categoria) il fondo è azzerato per meccanismi che in questo contesto sono difficili da spiegare;
- correggere l'attuale sistema di ripartizione dei compensi dei diretti collaboratori, che disperde in tanti piccoli contributi le risorse;
- introdurre un meccanismo di incentivo che sia significativo negli importi e non ripartisca "a pioggia" le stesse risorse;
- valorizzare il personale tecnico, con competenze tecniche, e promuovere le attività conto terzi.

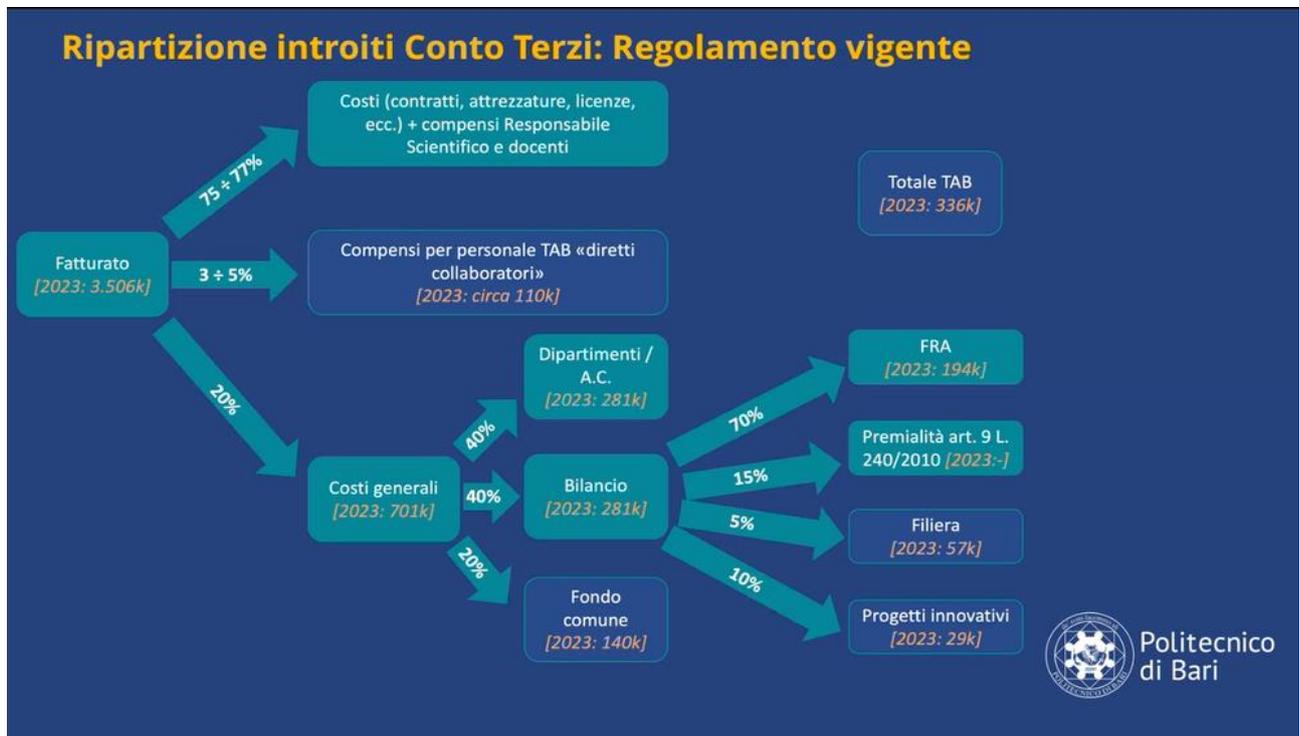
Il Rettore procede con la proiezione dei dati degli stipendi annui lordi del personale TAB. Invita i consiglieri alla riflessione.

Tabelle retributive del personale TAB (CCNL 2024)

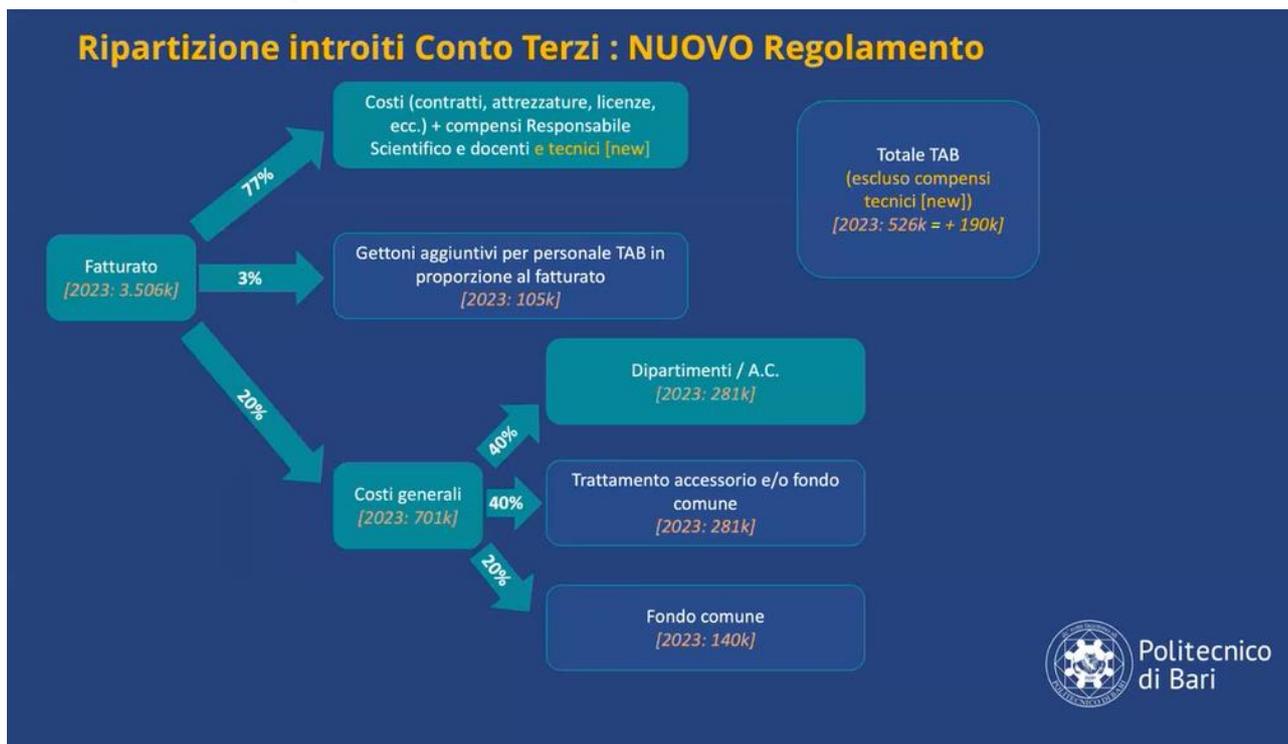
EX.LIV.	CATEG.	totale lordo
		dipendente
3	B1	21.783,03
4	B2	23.000,60
5	B3	23.902,26
	B4	24.848,82
	B5	25.712,09
	B6	26.602,28
	B7	27.219,58
	C1	25.080,90
6	C2	25.513,00
	C3	26.408,85
7	C4	27.615,96
	C5	28.398,73
	C6	29.227,18
	C7	30.075,68

EX.LIV.	CATEG.	totale lordo
		dipendente
	D1	29.604,02
8	D2	30.621,75
	D3	31.741,41
	D4	33.210,16
	D5	34.293,91
	D6	35.429,84
	D7	36.612,57

Procede, inoltre, con la proiezione della slide, di seguito riportata, in cui evidenzia ciò che accade oggi con la ripartizione degli introiti Conto Terzi.



Il Rettore passa a illustrare la nuova proposta del nuovo regolamento, che rispetto a quello vigente, a suo parere, prevede una semplificazione. Di seguito si riporta schematicamente come vengono ripartiti i proventi del conto terzi.



La semplificazione riguarda, in particolare, la quota alla ricerca 77% fissa ed è previsto l’inserimento dei tecnici tra i percettori dei compensi quali diretti collaboratori all’attività di ricerca.

Ai dipartimenti andrebbe il 3% da distribuire tra il personale amministrativo, tecnico e bibliotecario, mediante la distribuzione di “gettoni aggiuntivi”. Aumenta in maniera significativa la quota destinata al personale TAB perché dei costi generale, la quota del 40+20 viene dirottata nel Trattamento accessorio e/o fondo comune e il fondo comune d’Ateneo. Scompare il fondo di finanziamento di ricerca di ateneo ma, il Rettore evidenzia che la ricerca riceve un finanziamento ben più importante con i fondi di bilancio del Politecnico. Sottolinea inoltre che, per il personale TAB, uno dei pochi strumenti, consentiti dalla legge, per aumentare le retribuzioni, è costituito dall’utilizzo dei fondi rinvenienti dal conto terzi.

Di seguito si illustra cosa accade con il nuovo regolamento:

PREMIALITA' E FONDO COMUNE PER PERSONALE TAB - 1

- **Costituzione del Fondo Comune (FC)**, annualmente, da parte del CdA:
 - a) costi generali commesse conto terzi (pari a 20% importo commessa): 20% + aliquota (fino al 100%) del 40%
 - b) 3% importo commesse conto terzi
 - c) eventuali altri fondi
- **Costituzione del Fondo per la Premialità (FP)**, annualmente, da parte del CdA:
 - 1) 100% delle risorse del FC di cui al punto b)
 - 2) aliquota delle risorse del FC di cui ai punti a) e c); tale aliquota è pari ai 2/3 in prima applicazione
- **Costituzione dei gettoni di premialità**, annualmente, da parte del CdA:
 - viene fissato l'importo unitario del gettone (stima 2023, € 4.000)
 - le risorse del FP di cui al punto 1) vengono ripartite tra Dipartimenti e AC in proporzione ai rispettivi introiti per commesse conto terzi
 - le risorse del FP di cui al punto 2) vengono ripartite tra Dipartimenti e AC tenendo prioritariamente conto della numerosità del personale afferente

- viene costituito il fondo comune di ateneo e una quota parte di esso viene destinato al fondo per la premialità, contenitore dei gettoni aggiuntivi.
- Per quanto riguarda i gettoni aggiuntivi, si definisce un importo standard (per il 2023 si propone debba essere di 4000 euro cad). Le risorse di cui al 3%, ex fondo dei diretti collaboratori, ripartiti nel dipartimento che ha svolto la ricerca;
- Risorse di cui al punto 2), Fondo Comune, al Dip e Amm.ne Centrale;

PREMIALITA' E FONDO COMUNE PER PERSONALE TAB - 2

- **Attribuzione dei gettoni all'AC**: il CdA individua opportune aggregazioni di settori dell'AC («sottoinsiemi») stabilite in base a criteri di omogeneità ed omogeneità, fra le quali vengono ripartiti i gettoni complessivamente destinati al personale dell'AC
- **Massimo numero di soggetti che può percepire il gettone**: $\leq 70\%$ del numero totale di componenti del personale TAB dei Dipartimenti o dei sottoinsiemi dell'AC
- Se il numero di gettoni attribuiti ad un Dipartimento o ad un sottoinsieme dell'AC è maggiore del numero massimo di potenziali beneficiari (70%), l'importo dei gettoni in esubero viene ripartito in parti uguali fra i soggetti destinatari della premialità, fino ad un massimo pari all'importo di 2 gettoni
- **Condizioni per percepire il gettone**:
 - I/II fascia SMVP
 - negli ultimi 2 anni no valutazioni negative della performance e/o procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale
- **Tetti e divieti di cumulo** (\rightarrow v. dopo): le economie generate per raggiungimento di tetti ai compensi vengono riattribuite al Dipartimento o sottoinsieme dell'AC di appartenenza a costituire ulteriori gettoni o frazioni di gettone (sempre attribuibili a meno del 70% del numero totale dei componenti, e cumulabili fino all'importo di 2 gettoni)



Le risorse attribuite all'Amm.ne Centrale sono suddivise per aggregazioni omogenee per dimensioni. Per quanto riguarda i tetti e divieti di cumulo il Rettore si dichiara di essere disponibile a riportare anche per il personale TAB, come già previsto per il personale docente, quello previsto per legge.

Di seguito si illustra come verranno attribuiti i gettoni

PREMIALITA' E FONDO COMUNE PER PERSONALE TAB - 3

- **Criteri per la formazione della graduatoria per i gettoni**, all'interno di ciascun Dipartimento o sottoinsieme dell'AC, fra il personale in possesso dei requisiti, su un punteggio complessivo di 100 punti:
 - max 50 punti per **Valutazione della performance individuale** relativa a specifici obiettivi comportamentali (dimensioni comportamentali del vigente SMVP)
 - max 50 punti per **Valutazione collegiale**, attribuita da:
 - Consiglio di Dipartimento, su proposta del Direttore di Dipartimento, per personale afferente ai Dipartimenti
 - Commissione presieduta da MR (composta da: rappr. TAB in CdA, 1 rappr. TAB in SA scelto da MR, responsabile settore Risorse Umane), su proposta del DG sentiti i Responsabili di Settore, per personale afferente all'AC
- **Ripartizione Fondo Comune**: in parti uguali fra tutto il personale TAB non beneficiario di gettoni di premialità, con le seguenti condizioni:
 - negli ultimi 2 anni no procedimenti disciplinari con sanzione > rimprovero verbale
 - economie per raggiungimento di tetti riversate in FC anno successivo



Le economie generate dai tetti sono ridistribuite per costituire altri gettoni.

Fondo Comune di Ateneo verrà ripartito in quote uguali tra tutto il personale TAB.

Il Rettore illustra la simulazione effettuata sulla distribuzione dei gettoni per la premialità in base al fatturato del conto terzi, anno 2023 (di seguito riportato).

GETTONI PER LA PREMIALITA' PERSONALE TAB: Simulazione sul fatturato 2023

DIPARTIMENTI	IMPONIBILE FATTURATO	COSTI GENERALI (20% su imponibile)	RIPARTIZIONE COSTI GENERALI (20% su imponibile)			gettoni aggiuntivi (3%)	gettoni base (€ 4000)	gettoni aggiuntivi (€ 4000 - 3%)	gettoni totali (€ 4000)
			FONDO COMUNE o FONDO TRATT. ACCESSORIO (40%) su 20% dei costi generali	FONDO COMUNE (20%) su 20% dei costi generali	STRUTTURA (40%) su 20% dei costi generali				
DEI	€ 862.820,00	€ 172.564,00	€ 69.025,60	€ 34.512,80	€ 69.025,60	€ 25.884,60	4	6	10
ArCoD	€ 178.842,16	€ 35.768,43	€ 14.307,37	€ 7.153,69	€ 14.307,37	€ 5.365,26	4	1	5
DICATEch	€ 518.576,29	€ 103.715,26	€ 41.486,10	€ 20.743,05	€ 41.486,10	€ 15.557,29	6	4	10
DMMM	€ 1.294.135,43	€ 258.827,09	€ 103.530,83	€ 51.765,42	€ 103.530,83	€ 38.824,06	4	10	14
AC	€ 651.810,00	€ 130.362,00	€ 52.144,80	€ 26.072,40	€ 52.144,80	€ 19.554,30	39	5	44
sommano	€ 3.506.183,88	€ 701.236,78	€ 280.494,71	€ 140.247,36	€ 280.494,71	€ 105.185,52	57	26	83
			€ 420.742,07				€ 228.000,00	€ 104.000,00	€ 332.000,00

Stima ripartizione fondo comune fra personale avente diritto su fatturato 2023: circa € 800

Ogni anno, sulla base del fatturato, si stabilirà l'importo del singolo gettone.

Il personale tecnico prenderà la quota come diretto collaboratore (dal 77%) e non andrebbe ad erodere il Fondo Comune di Ateneo.

Il Rettore mette in evidenza come, rispetto a ciò che accade attualmente (chi prende il conto terzi ha un compenso che va da poche centinaia di euro sino ai € 2.000 – € 2.500), chi percepirà il gettone avrebbe una quota di circa € 4.000.

Per quanto riguarda, invece, la distribuzione del Fondo Comune di Ateneo, attualmente la quota per ogni dipendente è di circa € 350, contro gli € 800 previsti con questo nuovo strumento di distribuzione delle risorse.



Regole generali: tetti e divieti di cumulo

Personale tecnico direttamente impegnato nella realizzazione della commessa:
compensi derivanti da attività conto terzi: $\leq 15\%$ del punto organico (circa 17,1k)

Personale TAB tutto:

compensi derivanti complessivamente da: commesse conto terzi (per il personale tecnico), gettoni, incentivi Codice contratti e appalti, progetti in convenzione con imprese o enti esterni, da incarichi, cariche, consulenze e/o collaborazioni o da qualsivoglia altra fonte, con l'eccezione di compensi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo integrativo in materia di trattamento economico accessorio e da straordinari: $\leq 6\%$ punto organico (6,8k) eccezioni:

- personale tecnico: la sola aliquota dei compensi aggiuntivi per commesse conto terzi può attingere il tetto 15% del punto organico (circa 17,1k)
- personale TAB tutto: la sola aliquota degli incentivi Codice contratti e appalti può attingere il tetto definito nel relativo Regolamento

Docenti:

tetto di Legge



Il Rettore, ribadisce che i tetti sopra riportati potrebbero essere potenzialmente rimossi.

Terminata la relazione del Rettore, il Presidente invita i consiglieri a intervenire in merito.

Interviene il prof. Di Noia:

- *Per quanto riguarda l'art.3, p.4:*

4. → Per ogni contratto, il Consiglio di Amministrazione o l'organo collegiale competente della struttura individuano un responsabile scientifico tra il personale docente o tra il personale tecnico dell'Ateneo, identificandolo nel \bar{I} e un responsabile amministrativo. La responsabilità scientifica è affidata al soggetto proponente o in \bar{a} uno dei soggetti del gruppo proponente. La responsabilità amministrativa è affidata per i dipartimenti e centri al relativo Per le strutture, il responsabile amministrativo è il responsabile dei servizi amministrativi. amministrativo del centro di responsabilità. Per l'Amministrazione centrale, il responsabile amministrativo è individuato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del dirigente competente o dal Direttore Generale.

Questo punto, così articolato, svislisce il ruolo del Responsabile dei servizi amministrativi in quanto pur affidando la responsabilità dell'attività amministrativa allo stesso non prevede per contro un compenso ad hoc per questa attività che è sicuramente complessa e gravosa.

Inoltre, nella ripartizione delle risorse non bisognerebbe tener conto solo della numerosità del personale afferente al dipartimento ma anche della quantità di progetti gestiti dal dipartimento stesso,

in quanto, sicuramente, c'è un aggravio di attività anche per tutto il personale del dipartimento, un effort che incide sulle spalle del personale amministrativo. Queste proposte hanno l'obiettivo di non creare uno squilibrio sul trattamento del personale TAB delle diverse strutture del Politecnico.

- Per quanto riguarda l'art. 5, p.1

I. → A seguito dell'approvazione del contratto, gli incarichi a favore del personale docente e del personale tecnico direttamente coinvolto nella realizzazione della commessa sono oggetto di preventiva formalizzazione a mezzo di

I
lettera di incarico a firma del Responsabile scientifico e del responsabile di struttura, ossia:
- → per il personale docente: il Direttore del Dipartimento o di Centro, per le commesse incardinate nei Dipartimenti o Centri interdipartimentali; il Rettore, per le commesse incardinate presso le altre Strutture dell'Ateneo;
- → per il personale tecnico direttamente coinvolto nella realizzazione della commessa: il Direttore del Dipartimento o di Centro, per le commesse incardinate nei Dipartimenti o Centri interdipartimentali; il Direttore Generale, per le commesse incardinate presso le altre Strutture dell'Ateneo.
Tale formalizzazione è condizione necessaria per l'erogazione di eventuali compensi associati alla commessa. Solo in casi eccezionali, che scaturiscano da necessità sopravvenute, da supportare con adeguate motivazioni, sarà possibile in corso d'opera richiedere la formalizzazione di ulteriori incarichi. Tali incarichi devono essere

Si prevede, anche per il personale docente, l'introduzione della lettera d'incarico sin da subito e "Solo in casi eccezionali, che scaturiscano da necessità sopravvenute, da supportare con adeguate motivazioni, sarà possibile in corso d'opera richiedere la formalizzazione di ulteriori incarichi."

Si propone di rivedere questa postilla perché è ingessata; sia per quanto riguarda la lettera d'incarico per i docenti (che non è obbligatoria per legge), sia per quanto riguarda la collaborazione con ulteriori docenti in quanto può accadere che ci accorgiamo, in corso d'opera, che sia necessaria la collaborazione di ulteriori colleghi e diventa troppo macchinoso rivedere gli incarichi, passando dagli organi, ecc. ecc. e nel frattempo si rischia che la collaborazione sia già finita. Il rischio è di rallentare notevolmente lo svolgimento delle attività.

Per quanto riguarda il **limite del 70%** del personale afferente al Dipartimento a cui corrispondere i gettoni (mentre il 30% ne sarebbe escluso), *si propone di rimuovere questo limite* in quanto svilisce il personale TAB che in questo dipartimento si impegna tutto, anche se in misura diversa, ma tutti sono collaborativi. Proporrei, invece, di stabilire dei gettoni aggiuntivi più piccoli, in modo da graduare la distribuzione delle risorse in base al merito e così si eviterebbe di creare una discriminazione tra il personale afferente al dipartimento favorendo così una reale premialità.

- **L'art.7, punto 6, penultimo capoverso**, sotto riportato, è ridondante.

Il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e bibliotecario che, in aggiunta al trattamento economico erogato dall'Ateneo, sia destinatario di compensi ulteriori per incarichi, cariche, consulenze e/o collaborazioni, comunque denominati, erogati da altre Pubbliche Amministrazioni, è tenuto a inviare, entro il 30 novembre di ciascun anno, apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ricognitiva degli incarichi in atto.

- **Art.10, p.8**

8. In prima applicazione, la destinazione della quota del 40% (quota al bilancio dell'amministrazione centrale) del 20% delle spese generali di cui all'art. 3, comma 8, lett. c) del Regolamento di cui al D.R. n. 194 del 30 maggio 2012, maturata per l'anno 2023, è stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

L'articolo sopra riportato risulta anacronistico visto che siamo a fine 2024, quasi 2025, e sicuramente il personale ha già lavorato per tutto il 2023 e buona parte del 2024 alle attività dei progetti.

Il prof. Di Noia propone di rendere esecutivo questo nuovo regolamento dal momento in cui viene approvato e non retroattivamente.

Il prof. Di Noia, inoltre, è concorde con il principio della meritocrazia per evitare la distribuzione a pioggia e incentivare chi fa qualcosa in più.

Questi principi, però, sarebbe opportuno vederli maggiormente rafforzati nei **criteri di valutazione**. Ad es. per il 50% area comportamentale. Per l'Amm.ne centrale è il DG che propone a una commissione (Rettore, rappr.tab CdA e SA e resp. Risorse umane) la ripartizione. Per il Dipartimento, invece, è il Direttore di dipartimento che propone al Consiglio di Dip. la ripartizione. Si mette in evidenza come nelle commissioni non siano presenti i docenti **Responsabili Scientifici** dei progetti.

Il prof. Di Noia suggerisce che per il Dipartimento potrebbe essere utile istituire una micro-commissione anche per sentire gli amministrativi ivi afferenti.

Interviene il prof. Boggia:

Stabilire un ON/OFF per la ripartizione della premialità non è sicuramente incentivante. Condivido la proposta del prof. Di Noia di prevedere dei gettoni più piccoli e la possibilità, per esempio, di dare a una persona un gettone e a un'altra 3 gettoni in quanto l'incentivazione è un meccanismo che davvero ti permette di far lavorare meglio le persone. Prevedere invece l'ON/OFF è frustrante per chi subisce l'OFF.

Creando una varianza con gettoni più piccoli si eviterebbe la distribuzione a pioggia che è contro legge. In questa maniera si potrebbe creare un meccanismo davvero incentivante e che permetterebbe al Direttore pro-tempore di essere più coerente con l'impegno profuso dai colleghi amministrativi.

Interviene il prof. Dell'Olio Francesco:

A parere del prof. Dell'Olio, sarebbe opportuno trovare un modo per valorizzare il parere del Responsabile Scientifico dei vari progetti, prevedendo la possibilità, quando il Direttore procede con la proposta di riparto delle risorse del progetto stesso, di sentire preventivamente il Responsabile Scientifico.

Interviene il dott. Antonello Fortunato, responsabile dei servizi amministrativi del dipartimento:

Premessa: se non è soddisfatto il lavoratore, come può lo stesso lavorare per la soddisfazione dell'utenza, fornire un impegno aggiuntivo rispetto al lavoro ordinario?

Si rappresenta che l'impianto proposto dal M. Rettore, visto nella sua interezza, apporta un incremento di risorse per la categoria TAB, e su questo aspetto non si può che esprimere un parere favorevole.

Parere estremamente favorevole anche riguardo alla previsione di destinare al personale del Dipartimento l'intera quota del 3% (previsione che attenua la perdita del 2% sui Contratti fino ai 30K).

Bene anche sull'utilizzo di tali risorse finalizzandolo ad incentivare lavoro aggiuntivo, in termini di qualità, quantità, competenze etc., sempre necessario nella gestione di un Dipartimento che sviluppa numeri importanti quale il DEI.

Si esprime qualche perplessità in merito alla interpretazione del concetto di "attività commerciale"

L'attività conto terzi è attività commerciale. Il Dipartimento agisce in regime di partita IVA, esattamente come un'azienda, con fatturazione attiva; ne consegue che i dipartimenti escono dal confine della Pubblica Amministrazione con i suoi limiti, filtri e protezioni, ed entrano nel mare aperto del diritto privato. Il Dipartimento diviene un'azienda che opera in totale regime di Iure Privatorum (secondo le norme del Diritto Privato). Gli stessi Contratti prevedono l'indicazione del Foro competente (con indicazione e previsione del Tribunale di competenza, in caso di contenzioso). L'oggetto della prestazione, sul quale si sta focalizzando l'attenzione per definire chi possa essere indicato quale Diretto Collaboratore, rappresenta solo uno degli elementi essenziali del contratto.

Considerando che il Responsabile dei Servizi Amministrativi, per Statuto, assume in solido con il Direttore di Dipartimento la responsabilità anche di tutti gli atti conseguenti l'attività conto terzi, ritengo che entrambi i soggetti dovrebbero rientrare automaticamente tra i Diretti Collaboratori con la previsione di una quota che tenga conto della complessità e del corrispettivo del Contratto (tale impegno non può essere ricompreso nell'indennità di Responsabilità, che viene quantificata ed erogata con notevole ritardo rispetto al periodo nel quale matura e tiene conto di risorse limitate, esigue, decisamente non adeguate alla portata del Budget DEI e delle attività che ne conseguono).

A supporto di quanto dichiarato, si riporta un estratto dallo Statuto:

Art. 25 Statuto

- Il Responsabile dei servizi amministrativi predispone tutti gli atti, ivi compresi quelli a rilevanza esterna, e le misure idonee ad assicurare l'esecuzione delle deliberazioni assunte dagli organi del Dipartimento.

- Coordina, d'intesa con il Direttore del Dipartimento, le attività amministrativo-contabili assumendo in solido la responsabilità dei conseguenti atti;

Per quanto sopra, si propone di modificare l'art. 3, c.8, lett. d) come segue:

l'importo complessivamente destinato ai compensi individuali al Direttore del Dipartimento, al Responsabile dei Servizi Amministrativi del Dipartimento, al personale docente e al personale tecnico direttamente coinvolto nella realizzazione della commessa,

Si esprime un parere decisamente positivo per quanto riguarda il personale “tecnico” che viene ben valorizzato con 3 possibilità di percepire gli incentivi derivanti dall’attività conto terzi: o come diretti collaboratori (77%), o come percettori dei gettoni (3%) oppure con il Fondo Comune d’Ateneo.

Si rileva, invece, una mortificazione per il personale amministrativo. L’oggetto dei nostri contratti c/terzi, per lo più, riguarda una prestazione tecnico-scientifica (misure, consulenza, algoritmo, ecc.).

Ci sono, però, anche altri **aspetti tecnici** da tenere in considerazione, quali gli aspetti fiscali, giuridici, di opportunità (vedasi gli Elementi Accidentali previsti da quasi tutti i Contratti, non obbligatori, ma vincolanti una volta inseriti). Pertanto, anche il personale amministrativo si impegna nella cura degli aspetti tecnici (Fiscalista, Giurista, Project Manager, ecc.) necessari per la buona riuscita dei contratti. Infatti, in tutti gli analoghi regolamenti delle altre università italiane, non è presente una divisione così netta tra personale tecnico e personale amministrativo che non può che essere limitativa e controproducente.

Si ribadisce che il Diretto Collaboratore Tecnico non è solo un Ingegnere; può essere ad es. un Fiscalista, un Tecnico Giuridico, etc.; pertanto, si ritiene fortemente limitativo, inibire a priori, la possibilità di inserire un amministrativo tra i Diretti Collaboratori.

A supporto di quanto dichiarato, si riporta un estratto dall'Attuale Regolamento C/Terzi:

Art.2 - Il Politecnico di Bari può effettuare, anche in risposta ad appositi avvisi e/o bandi di organismi locali, nazionali, comunitari ad extra comunitari, attività di studio, ricerche e consulenze, attività didattiche, di formazione, non rientrate nei compiti istituzionali, rilevazioni, analisi, controlli, prove, tarature e correlate certificazioni. Ovvero, ogni altra attività e/o prestazione che possa risultare di interesse di terzi, come ad esempio servizi informatici, linguistici, bibliotecari, museali e amministrativi.

Per quanto attiene al limite previsto, secondo il quale al massimo il 70% del Personale potrebbe accedere al Gettone, si rappresenta che nella simulazione proposta dal M. Rettore, che tiene conto di una annualità (2023) particolarmente produttiva per il DEI in termini di fatturazione e incassi da attività commerciale, lo stesso Gettone verrebbe assegnato al 40% circa del Personale TAB assegnato al DEI (dato che, normalizzato, sarebbe ancora più basso), creando una netta differenza tra chi rientrerebbe e chi ne rimarrebbe escluso. Tale opzione si porrebbe in netto contrasto con la politica di gestione del personale e di team building costruita negli ultimi anni al DEI, avviata con il Direttore pro-tempore Mascolo e rafforzata con il Direttore Boggia e sperando di continuare anche con il prossimo Direttore Prudenzano, secondo la quale, il processo di valutazione deve puntare al pieno coinvolgimento di tutto il personale TAB, dando la possibilità a chi merita, di poter puntare, in maniera programmata e puntuale, al massimo della valutazione, previo comportamento virtuoso e sposando la causa dipartimentale.

La valutazione non deve essere intesa come “un sei bravo/non sei bravo” o come un “On/Off”, ma piuttosto come un “...quest’anno non è andata tanto bene ma con impegno/disponibilità/competenza al servizio maggiori ecc., l’anno prossimo la valutazione sarà sicuramente migliore”.

Con il Direttore Boggia questa politica ha dato i suoi frutti, recuperando alla causa del Dipartimento, collaboratori che erano poco presenti. La mole di lavoro del Dipartimento, dati analitici alla mano (Budget,

numero Progetti, numero Corsi di Laurea, Protocolli etc.), è sicuramente al di sopra della media di molte strutture di Ateneo. Pertanto, dire che fino al 70% può percepire l'incentivo e il 30% no, è controproducente. Non è costruttivo.

Inoltre, il dato storico racconta che il Personale Tecnico del DEI molto di rado è stato indicato quale Diretto Collaboratore, facendo ragionevolmente presumere che lo stesso personale ricadrà tra i destinatari potenziali del Gettone.

Si invita il Personale Docente, laddove possibile, ad utilizzare le competenze del Personale Tecnico in ambito di Attività Commerciale.

Proposta: Un gettone modulato, può fare al caso nostro. Con il prof. Prudenzeno si è pensato a una proposta: l'importo a disposizione del dipartimento diviso per il numero del personale afferente così da ottenere l'unità di misura del singolo gettone. In caso di carenza di personale, l'importo del gettone aumenterà così da compensare il maggior aggravio di lavoro che il personale ha dovuto sostenere.

Si propone quindi di lasciare libero il dipartimento di modulare il valore del gettone.

Si chiede se la presente proposta di regolamento sia passata dal prescritto parere del CUG.

Si chiede inoltre di verificare la coesistenza tra questo regolamento e il SVMP.

Senza una verifica si rischia di creare delle storture. Per es. il Consiglio di Dipartimento decide di non attribuire il gettone al Segretario Amministrativo, oppure a un collaboratore che comunque si trova in fascia A del SVMP. Questa azione la vedo come un atto di sfiducia rispetto al lavoro svolto dal personale che invece è già stato valutato con il SVMP in maniera eccellente. Potrebbe nascere un contenzioso.

Si chiede di specificare i criteri sulla base dei quali proporre la graduatoria per l'assegnazione dei Gettoni.

Si sottolinea come la premialità diventa importante in quanto l'indennità di responsabilità è stata appiattita. Con lo strumento della premialità, invece, si può creare una modulazione diversa rispetto alle reali responsabilità che il personale assume nello svolgimento delle attività.

Interviene il prof. Prudenzeno:

Si propone di creare dei gettoni di piccola taglia con l'impegno da parte del Direttore di Dip, o del DG, a individuare diverse fasce, senza però vincolare chi ripartisce a escludere dalla corresponsione qualcuno.

Quindi, frazionare i gettoni, prevedendo una premialità più modulare, garantendo una modulazione per fasce, diverse fasce, molteplici fasce senza che il meccanismo porti all'esclusione di un certo numero di lavoratori. Creando una certa versatilità si può innescare una dinamica di incentivazione.

Creare una premialità modulare e versatile, lasciando al Dipartimento la libertà di esprimere come frazionare la ruota complessiva.

Bisognerebbe creare un criterio oggettivo di valutazione che possa essere più attendibile e oggettivo possibile. Si propone di prendere in considerazione non un macrosistema ma, anche in questo caso, dare la possibilità, ad es. al Dipartimento (o al DG) di stabilire i propri micro-criteri che prendano in considerazione il singolo ufficio nel suo complesso e non semplicemente il numero delle procedure, ma ad es. il gradimento dell'utenza, n. protocolli, così da consentire una maggiore misurabilità. Quindi, si propone di decentrare la

decisione sui criteri di valutazione al singolo dipartimento, o A.C., in quanto il “micro sistema” conosce meglio le attività svolte al suo interno.

Si propone di stabilire un valore del Gettone ridotto, rispetto all’ipotesi sottoposta, e che sia anche cumulabile.

Interviene il prof. Di Sciascio:

Premessa: mettere mano a questo regolamento è stato ciclopico, come lo è stata la stesura della precedente versione.

Condivide appieno la necessità di incrementare, per quanto possibile, la busta paga dei colleghi del personale TAB. L’Ateneo deve necessariamente trovare degli strumenti per realizzare questo obiettivo, rispettando il criterio della meritocrazia e disponibilità.

È opportuno anche che l’Amministrazione pensi alla distribuzione di una “quota comune” con l’obiettivo di aumentare la retribuzione, per quanto possibile, alla più ampia platea di lavoratori.

Si sottolinea con forza che per scongiurare il rischio di distribuzione delle risorse “a pioggia” o “arbitraria” è opportuno trovare dei CRITERI OGGETTIVI, legati al SVMP o ad altro. Tuttavia, legando i criteri al SVMP, qualora la valutazione della performance non combaci con la valutazione espressa per la ripartizione delle risorse della premialità, si rischia il contenzioso.

Non si può eliminare il parere dei Responsabili Scientifici nell’individuazione dei diretti collaboratori. Bisogna, quindi, prevedere che siano preventivamente “*sentiti i Responsabili Scientifici*”.

È importante, quindi, stabilire un processo decisionale in cui siano compresi anche i Responsabili Scientifici.

Inoltre, dobbiamo introdurre un meccanismo in cui chi lavora tanto debba essere premiato.

Il cumulo di gettoni deve essere previsto e i tetti devono essere rimossi.

Interviene il prof. Attivissimo:

è opportuno prevedere dei parametri oggettivi ed è preoccupante la questione delle commissioni.

A decidere come ripartire il 3%, sino ad oggi, erano i Responsabili Scientifici, in quanto, a parere del prof. Attivissimo, sono loro che sanno chi realmente ha contribuito alla buona riuscita del progetto. Propone di dare al Responsabile Scientifico la facoltà di decidere chi merita i gettoni (3%) e solo quando il responsabile scientifico non interviene, il 3% può essere distribuito come previsto dal regolamento. Evitiamo di fare commissioni e sottocommissioni. Diamo direttamente al Responsabile Scientifico la facoltà di decidere.

Interviene il Rettore: La proposta nasce proprio per scardinare l’attuale processo di assegnazione delle risorse. Meccanismo di prossimità, che potrebbe nascondere favoritismi di varia natura. Il Resp. Scient. non conosce l’attività di tutti i collaboratori del dipartimento. Superare un meccanismo di segnalazione “ad personam” e mettere nelle mani del Direttore di Dip. e del DG, magari sentiti i Resp. Scient., l’onere di fare una proposta. Punto di equilibrio ragionevole per salvaguardare il sistema.

Interviene il prof. Mascolo:



Il Resp. Scient. ha una visione completa per quel che riguarda gli aspetti tecnico-scientifici del progetto, ma non ha una visione completa di tutte le attività di tipo amministrativo a supporto del progetto poiché, spesso, la catena del processo è lunga e complicata. E stiamo parlando del Resp. Scient. ideale che fa tutte le cose in maniera completa e corretta; poi ci può essere il caso dei Resp. Scient. che si sono comportati in maniera impropria. Per fortuna si tratta solo di casi particolari patologici. Nella gestione amministrativa concreta, un sistema di controlli incrociati di pesi e contrappesi, è importante. Il controllo reciproco evita di avere problemi.

Proposta: collegio rappresentativo, Direttore di Dipartimento, Responsabile Scientifico, Responsabile amministrativo, ecc. per raggiungere delle decisioni concordate per evitare situazioni anomale.

Interviene il prof. Boggia:

Già oggi, anche se non esplicitamente previsto dal regolamento vigente, di fatto c'è già una interazione del Direttore di Dipartimento con i Resp. Scient. rispetto anche all'individuazione del personale per la ripartizione delle risorse. Esistono lavori non direttamente visibili ma che impattano sulla buona riuscita del contratto c/terzi. Il semplice documento è figlio di un processo messo in piedi negli anni che coinvolge più persone e il Direttore di dip, insieme con il Responsabile Amministrativo, ha una visione più completa di tutto.

Evitiamo di creare un Sistema di valutazione parallelo al già esistente (SVMP).

Interviene il dott. Fortunato:

Il sistema deve essere incentivante perché, se la struttura funziona, raggiunge gli obiettivi al 100%, c'è piena soddisfazione, perché non dobbiamo dar conto al personale del merito di aver migliorato l'andamento delle attività?

Al termine degli interventi

IL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO

UDITA la relazione del Presidente;

TENUTO CONTO degli interventi dei presenti;

all'unanimità dei presenti,

DELIBERA

di prendere atto delle riflessioni, considerazioni e suggerimenti formulati e di sottoporli all'attenzione degli organi competenti per le opportune e conseguenti decisioni in merito alla questione trattata.

Gli allegati fanno parte integrante del presente verbale.

Alle ore 12,30 non essendoci altro da discutere la seduta è tolta.

LA SEGRETARIA

Sig.ra Paola MINIELLO

IL PRESIDENTE

Prof. Ing. Gennaro BOGGIA