

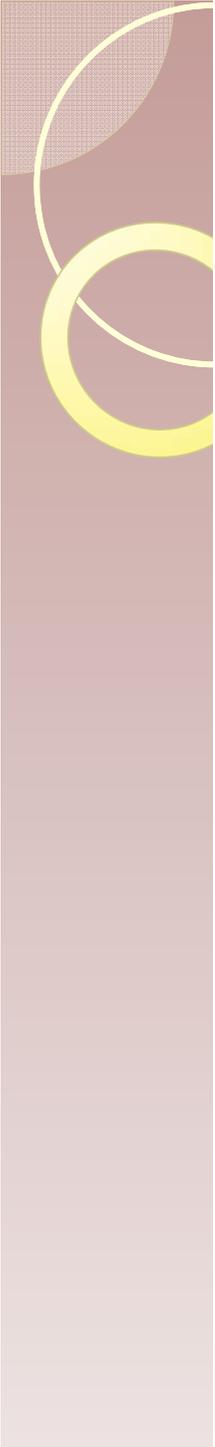


GdL Codau

Mappatura e Analisi delle diverse forme di incentivazione alla partecipazione a progetti

Sofia Baggini, Università di Pavia

Torino, 21 novembre 2016



Atenei aderenti al Sotto Gruppo CODAU

10 Atenei in totale

- Politecnico di Torino (POLITO)
- Università Bocconi (BOCCONI)
- Università di Brescia (UNIBS)
- Università Ca' Foscari di Venezia (UNIVE)
- Università di Firenze (UNIFI)
- Università dell'Insubria (INSUBRIA)
- Università degli Studi di Pavia (UNIPV)
- Università di Perugia (UNIPG)
- Università degli Studi di Torino (UNITO)
- Università di Udine (UNIUD)

Analisi del contesto Normativo Italiano

Possibilità di erogare **compensi incentivanti** o **retribuzioni aggiuntive** a professori e ricercatori

- **legge finanziaria 1999**
(legge 23.12.1998, n. 448)
- **disposizioni generali sul pubblico impiego** (legge 30.03.2001, n. 165)
- **legge sul reclutamento dei docenti universitari** (legge 04.11.2005, n. 230)
- **legge di riordino del sistema universitario**
(legge 30.12.2010, n. 240)



Analisi del contesto Normativo Italiano

3 diverse tipologie di incentivo

1. **Compenso aggiuntivo** (art. 24, comma 6, legge 165/2001)



- nell'ambito di progetti e programmi Europei e Internazionali
- come assegno aggiuntivo pensionabile ricercatori – ex art. 2, legge 334/1997

Analisi del contesto Normativo Italiano

3 diverse tipologie di incentivo

2. Fondo per la premialità (art. 9, comma 1 legge 240/2010)



- consente agli Atenei di poter erogare compensi aggiuntivi per lo svolgimento di attività di ricerca
- non solo per il personale docente, ma anche tecnico-amministrativo, purché tale previsione sia contenuta in appositi regolamenti

Analisi del contesto Normativo Italiano

3 diverse tipologie di incentivo



3. Retribuzione aggiuntiva

(art. 1, comma 16, legge 230/2005, richiamato dall'art. 9, comma 1 della legge 240/2010)

- per professori e ricercatori
- per attività didattiche, di ricerca o di gestione oggetto di specifico incarico secondo regole stabilite dal Ministero dell'Università di concerto con il Ministero delle Finanze e della Funzione pubblica.

La posizione della Commissione Europea



Settimo Programma Quadro (FP7)

Bonus payment ammesso dalla Guida Finanziaria FP7

- se previsto dalla normativa e contrattualistica del beneficiario
- applicato a tutte le tipologie di progetti dello stesso genere
- applicato per le stesse tipologie di lavoratore
- registrato nei costi del personale
- far parte della retribuzione lorda del dipendente
- **non è richiesto un incarico aggiuntivo**

La posizione della Commissione Europea



Horizon 2020

Additional remuneration (art. 6 Annotated Model Grant Agreement)

- solo per gli enti non - profit
- può essere inserito nei costi diretti di personale
- risultare da pratica già in uso del beneficiario
- registrato nei costi del personale
- lavoro diretto sul progetto
- no applicazione esclusiva su progetti europei
- **è richiesto un incarico aggiuntivo per attività «non ordinarie»**

La posizione della Commissione Europea



Horizon 2020 - Additional remuneration

Importi e limiti di applicabilità

a) € 8.000/anno per impegno a tempo pieno sul progetto

Oppure **PRO RATA**

b) per impegno esclusivo a tempo parziale

c) per impegno non esclusivo

$$8000 \times \frac{\text{n.ore lavorate sul progetto}}{\text{n.ore produttive annue}}$$



La posizione degli atenei in Italia

Ampia variabilità nell'adozione e nella regolamentazione dell'incentivazione

- **Per ambito**

Per esempio:

solo progetti di ricerca, oppure progetti di istruzione formazione e cooperazione internazionale...

- **Per soggetti beneficiari dell'incentivo**

In generale:

di norma è destinato al personale di ricerca ma può interessare in misura differente anche altre categorie di personale

Analisi dei regolamenti



In aggiunta ai 10 atenei gruppo Codau si considerano anche i seguenti per raggiungere un **insieme di 20 Atenei**:

- Politecnico di Milano (POLIMI)
- Università di Bologna (UNIBO)
- Università degli Studi di Camerino (CAMERINO)
- Università degli Studi di Milano (UNIMI)
- Università di Milano Bicocca (BICOCCA)
- Università di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE)
- Università degli Studi di Padova (UNIPD)
- Università di Palermo (UNIPA)
- Università di Napoli Federico II (UNINA)
- Università La Sapienza di ROMA (SAPIENZA)

Tipologie di misure per l'incentivazione (1/3)

Incentivi sotto forma di compensi o incarichi

- incentivazione alla partecipazione a progetti di ricerca tramite **l'erogazione di compensi ex art.24 L. 165** (ad es. UNIPV; POLITO; UNITO; UNIVE; UNIBS; UNIPD; SAPIENZA; UNINA; UNIMORE)
- **attribuzione specifici incarichi aggiuntivi a docenti e ricercatori per attività di ricerca** , in aggiunta a quelli per conto terzi o commesse private, o tramite un regolamento allargato a progetti, contratti e conto terzi (ad es. BICOCCA; CAMERINO) art.9 L.240

Tipologie di misure per l'incentivazione (2/3)

Incentivi/premi sotto forma di finanziamenti alla presentazione di progetti

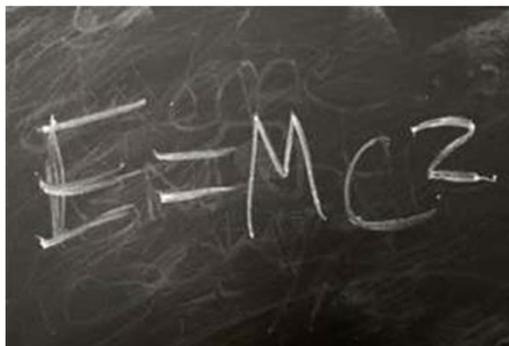
Inoltre può essere previsto un incentivo alla progettazione come fondo di ricerca per responsabili scientifici che hanno presentato progetti di qualità non finanziati (seed grant o transition grant)

Generalmente tali incentivi sono riconosciuti a progetti che abbiano ottenuto A o B al secondo step delle selezioni ERC o coordinatori di progetti Horizon 2020 che in presentazione abbiano ottenuto una valutazione sopra soglia. (ad es. UNIVE; BOCCONI; POLITO UNIMI ...)

Tipologie di misure per l'incentivazione (3/3)

Incentivi sotto forma di esonero parziale dalle attività di insegnamento

Come alternativa e' possibile destinare parte dell'incentivo per il pagamento di supplenze al fine di essere esonerati parzialmente dall'attività d'insegnamento (Es. Teaching Buyout) (UNIVE BOCCONI E POLITO)



Ambito d'applicazione del compenso

Focus su progetti di respiro europeo e internazionale e più ampio

- progetti di ricerca Europei ed Internazionali (UNIPV; POLITO; UNITO; UNIPD; UNINA SAPIENZA BRESCIA ...)
- progetti di istruzione/formazione/internazionalizzazione e di ricerca e sviluppo, a livello Europeo ed internazionale e a tutti i livelli territoriali finanziati da enti pubblici (UNIPA; UNIVE; CAMERINO)
- per progetti considerati strategici per l'Ateneo (BOCCONI)

Beneficiari e Prelievi

Tutti gli atenei che prevedono un incentivo l'hanno riconosciuto a docenti e ricercatori strutturati

In aggiunta:

- **Per il PTA** alcuni hanno esplicitato la possibilità di erogare eventuali incentivi sulla base della regolamentazione d'Ateneo tramite apposito fondo o tramite specifiche norme per incarichi aggiuntivi (UNIPV; UNITO; POLITO; UNIVE; UNIPD; UNIPA; CAMERINO)
- UNIVE ha stabilito un possibile incentivo alla progettazione sotto forma di fondi di ricerca anche per i non strutturati (possibile condivisione di premi ed incentivi tra responsabili e gruppo).
- La maggior parte delle università prevede un prelievo d'Ateneo e/o un prelievo per il Dipartimento

Ulteriori modalità di gestione dell'incentivo

- In alcuni casi i regolamenti prevedono una **soglia di riferimento per l'attribuzione del compenso**
- In alcuni casi esso **non compatibile con ulteriori indennità aggiuntive.**
- il compenso incentivante si configura **quasi sempre come un'opzione**: il docente può decidere di destinare la quota ad ulteriori attività di ricerca o di ridurre parzialmente il carico didattico

Esempio da UNIPV:

Il docente può scegliere di percepire il compenso incentivante o destinare la quota alla ricerca. Solo nel primo caso è applicata una trattenuta d'Ateneo.

European University Association (EUA)

**Sondaggio di revisione intermedia programma Horizon 2020
effettuato presso le Università Europee**

**Solo una percentuale pari al 8,5% degli intervistati
utilizza lo strumento dell' «additional remuneration»**

PQM

- rigorosi criteri di ammissibilità
- incompatibilità con normativa nazionale del lavoro
- incompatibilità con pratiche contabili

Riflessioni finali

1. La strategia d'incentivazione degli Atenei è in evoluzione e diversi regolamenti sono in corso di modifica

- Orientamenti diversi tra gli atenei in presenza di un contesto normativo unitario
- Regolamenti in evoluzione :
 - introduzione di **ulteriori strumenti di incentivazione** oltre alla integrazione stipendiale
 - restrizione solo ad alcune tipologie di programmi
 - modifica dei tempi d'erogazione degli incentivi
- Dipendenza dai piani strategici di ateneo

Riflessioni finali

2. Orientamento prevalente

- La maggior parte dei regolamenti inquadra **il compenso incentivante come un bonus aggiuntivo** per il personale che ha lavorato su un progetto
- esso viene attinto più spesso alle **economie di gestione** del progetto stesso, una volta effettuata la rendicontazione e chiuso il pagamento finale da parte dell'ente finanziatore.
- Tali **economie di gestione possono derivare dai residui delle overheads e/o dal rimborso delle spese di personale** strutturato che ha lavorato sul progetto

Riflessioni finali

3. E' possibile nel contesto analizzato identificare alcune buone pratiche?

Per ragionare sul contesto il gruppo ha identificato tre possibili scenari:

- **Scenario 1: compenso per attività di ricerca**
- **Scenario 2: premialità erogata a fronte di incarico specifico**
- **Scenario 3: Forme alternative di incentivo**

Riflessioni finali

Scenario 1: compenso per attività di ricerca

- **compenso** per attività di ricerca a **professori e ricercatori universitari**
- nell'ambito di **progetti e programmi europei e internazionali**

FONTE NORMATIVA :
art. 24, comma 1 legge 165/2001.

Riflessioni finali

Scenario 2: premialità erogata a fronte di incarico specifico

- **Fondo di Ateneo per “premialità” a professori e ricercatori per impegni ulteriori nelle attività di ricerca, didattica o gestionali oggetto di **specifico incarico****

FONTE NORMATIVA :

Art. 9, L 240/2010 e art.1, comma 16 L. 230/2005

Riflessioni finali

Scenario 3: Forme alternative di incentivo

- 1) **seed funds** su progetti non finanziati di qualità
- 2) “**teaching buyout**”: pagamento di supplenze per esonero parziale da attività di insegnamento;
- 3) costituzione di un **Fondo di ricerca** tramite ridestinazione delle economie di gestione con periodi di utilizzo variabili (2/3 anni)

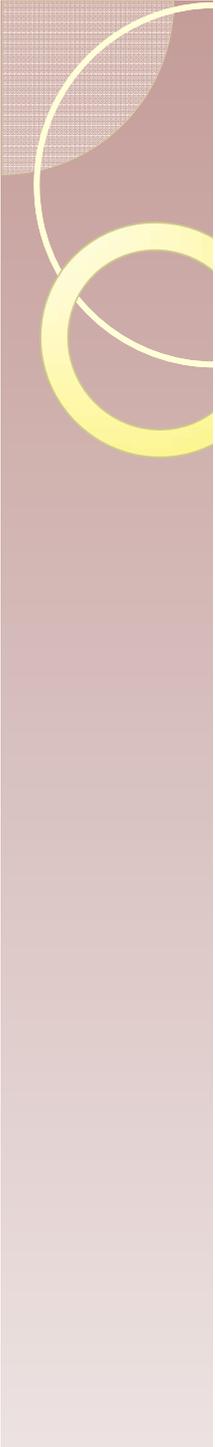
Riflessioni finali

Ulteriore spunto di riflessione

- Possibile compatibilità con disciplina dell'Additional Remuneration di H2020

Università degli studi di Palermo

- 1) Applicazione estesa a progetti e convenzioni di ricerca, di cooperazione e/o di formazione finanziati da Enti pubblici attraverso programmi internazionali, comunitari, nazionali e regionali;
- 2) possibilità di conferire ai propri dipendenti *incarichi aggiuntivi retribuiti, da svolgere fuori dall'orario di servizio;*
- 3) l'eventuale compenso spettante è *correlato alle ore effettivamente svolte e documentate* tramite i fogli di presenza.



Riflessioni finali

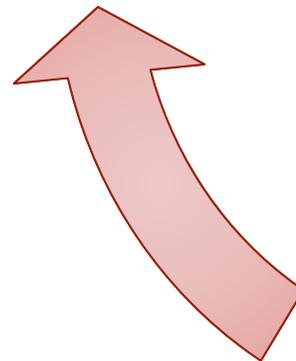
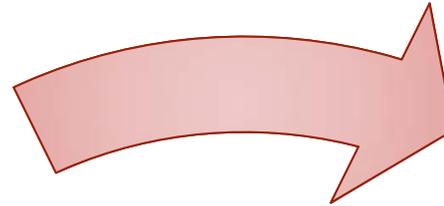
- Le varie tipologie di incentivazione adottate costituiscono un segnale di **valorizzazione e riconoscimento** lavoro svolto dal personale nelle attività di ricerca.
- **Orientamento comune: premiare i meritevoli** che attraggono finanziamenti.

...circolo virtuoso

opportunità
riconosciute
dagli Atenei

generano
strumenti
competitivi

rafforzamento della
performance e della
reputation



Hanno contribuito a questo lavoro:

Daniela Brunengo
Luigi Pellegrino
Stefania Venturi
Sabrina De Nardi
Laura Fagarazzi
Cristina Dolfi
Federico Raos
Azimonti Luca
Andrea Carini
Gabriella Bonfanti
Marta Filibian
Martinelli Cristina
Zaccone Gabriella
Borio Claudio
Lorella Baron

Politecnico di Torino
Bocconi
Brescia
Brescia
Ca' Foscari
Firenze
Insubria
Insubria
Pavia
Pavia
Pavia
Perugia
Torino
Torino
Udine



Grazie a tutti
per il contributo!

