

LINEE GUIDA, CRITERI E INDICATORI PER LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI DOCENZA (2016,17,18)

Approvate con deliberazione del Senato Accademico n. 525/17786 del 22 giugno 2015 e deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 538/31144 del 24 giugno 2015

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
REGOLE E LIMITAZIONI DI CARATTERE NAZIONALE/DISPOSIZIONI MINISTERIALI	3
CONSIDERAZIONI DI ORDINE GENERALE	6
CRITERI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA DIDATTICA.....	7
CRITERI SCIENTIFICI PER IL POTENZIAMENTO DELLA RICERCA E PER LO SVILUPPO DELLA TERZA MISSIONE.....	8
CRITERI GESTIONALI	9
CRITERI AGGIUNTIVI SPECIFICI PER DOCENZA IMPEGNATA NELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA E NELL'OSPEDALE VETERINARIO UNIVERSITARIO DIDATTICO	9
DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER L'ANNO 2015.....	10
PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO ANNO 2015 (PER RTD).....	10

INTRODUZIONE

VISIONE E OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI RUOLI DI DOCENZA

Fin dal loro insediamento il Rettore e la nuova governance dell'Ateneo hanno posto al centro della loro azione lo studente e l'incremento della reputazione dell'Università di Parma. Le linee strategiche fondamentali per cogliere tale risultato si sono dipanate in molteplici direzioni:

- creazione di una nuova governance costituita da una cinquantina di Docenti (Prorettori, delegati di area e delegati di progetto) competenti nel loro ambito di responsabilità e in gran parte giovani;
- un metodo di governo trasparente, partecipato e coinvolgente a tutti i livelli: Staff, Senato, CdA, Dipartimenti, Nucleo, Presidio di Qualità, Consiglio degli Studenti, Consiglio del PTA, Sindacati, CUG....);
- una assunzione di responsabilità collaborativa ma differenziata tra Rettore e Direttore Generale;
- potenziamento dei servizi agli studenti, aumento degli iscrivibili, miglioramento della performance degli studenti, loro coinvolgimento nei programmi di sviluppo dell'Ateneo;
- riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ateneo come elemento critico per l'ammodernamento gestionale, una spending review senza tagli lineari, volta alla semplificazione e alla dematerializzazione delle procedure;
- forte impegno di tutto l'Ateneo verso il proprio territorio con l'obiettivo di reciproci vantaggi;
- internazionalizzazione ulteriore dell'Università sul versante formativo, sul versante scientifico e sulla mobilità degli studenti, con netto incremento delle lauree a doppio titolo;
- rivisitazione e ammodernamento di tutto il patrimonio edilizio e infrastrutturale dell'Ateneo con la messa a punto del progetto Mastercampus Strategy, ivi compresa la creazione di nuove strutture a scopo recettivo, didattico, scientifico e di trasferimento tecnologico;
- creazione della nuova area Sistemi Informativi, come scelta strategica al fine di migliorare la performance in tutti i settori di intervento dell'Ateneo;
- forte impegno nella direzione delle risorse umane tecnico-amministrative e soprattutto di docenza, con l'effettuazione, nell'arco di un anno solare, di circa 200 concorsi/valutazioni comparative (circa 150 nuovi professori associati e 50 nuovi ricercatori a tempo determinato).

A questo punto l'Ateneo è pronto ad applicare un metodo nuovo anche nell'assegnazione delle risorse umane di docenza, guidato da un disegno strategico triennale ben delineato, volto al potenziamento qualitativo e quantitativo dell'offerta formativa e della produzione scientifica.

REGOLE E LIMITAZIONI DI CARATTERE NAZIONALE/DISPOSIZIONI MINISTERIALI

Come previsto dal D.lgs. n. 49/2012 e dalla pianificazione triennale la programmazione del personale deve essere congruente col piano economico-finanziario e con il bilancio triennale, onde garantirne la sostenibilità.

A tal fine i Dipartimenti predisporranno (obbligatoriamente a partire dall'anno 2016) un piano di previsione triennale, a scorrimento annuale, per la programmazione e il reclutamento del personale in accordo con le presenti linee guida.

Nel rimandare agli aspetti normativi già indicati nel Piano triennale, si richiama la necessità di realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia per non incorrere nelle limitazioni previste dall'[Art. 7 Comma 1](#) del decreto sopra citato.

Il valore ottimale della percentuale, così come il Ministero lascia intendere, non dovrebbe superare il 30% ma si ritiene che, come tendenza, ci si possa porre l'obiettivo intermedio di un eguale numero di Punti Organico impiegati per Ordinari e Associati. Ovvero un valore percentuale del 41% circa.

Si ricorda inoltre che, in deroga e per i soli anni 2015,16,17 (fermi restando i limiti dell'Art. 7 comma 1), il numero degli RTD di tipo B reclutati non può essere inferiore alla metà di quello dei professori di 1° fascia reclutati nel medesimo periodo.

Si riporta di seguito la situazione attuale (Tabella 1) e quella al 31/12/2015 (Tabella 2) in base alle decisioni prese dal CdA per la programmazione del personale.

Tabella 1

Situazione al 1 Giugno 2015							
	Ordinari	Associati	RU	RTD (a)	RTD (b)	Totale	Indicatore: $\frac{PO}{PO + PA}$
#	220	381	246	23	32	902	36,6%
%	24,4%	42,2%	27,3%	2,5%	3,5%	100,0%	
PO M	220	266,7	123	9,2	16	634,9	
%	34,7%	42,0%	19,4%	1,4%	2,5%	100%	

Nella simulazione esposta in Tabella 2 si ipotizza che i nuovi 20 professori Ordinari e i nuovi 13 Professori Associati previsti per il 2015 derivino da progressioni interne di carriera. Coerentemente con quanto deliberato dal CdA si aggiungono 14 RTD di tipo A e si è ipotizzata la possibilità di 4 RTD di tipo B imputabili al 10% programmabili da Rettore e CdA.

Le uscite previste per raggiunti limiti di età prevedono per il 2015: 8 PO, 5PA e 2 RU, già computati in tabella.

In seguito a volontarie dimissioni si aggiungono, al momento, 1 professore ordinario, 1 professore associato e 1 RTD anch'essi già computati in Tabella 2.

Tabella 2

Simulazione al 31 Dicembre 2015							
	Ordinari	Associati	RU	RTD (a)	RTD (b)	Totale	Indicatore:
#	231	368	233	37	36	905	38,6%
%	25,5%	40,7%	25,7%	4,1%	4,0%	100,0%	
POM	232	256,9	116,5	14,8	18	638,2	
%	36,4%	40,3%	18,3%	2,3%	2,8%	100%	

L'art. 5 del D.lgs. 49/2012 disciplina il limite massimo alle spese di personale. Esso è calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari.

Contribuiscono a definire le spese complessive di personale:

- ✓ assegni fissi per il personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato;

- ✓ assegni fissi per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e per i collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- ✓ trattamento economico del direttore generale;
- ✓ fondi destinati alla contrattazione integrativa;
- ✓ contratti per attività di insegnamento di cui all'[articolo 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240](#).

Si rafforza con evidenza la necessità di contenere il budget contratti a favore della progressione di carriera dei ricercatori abilitati.

[L'art. 7](#) del DLgs. riporta il rispetto dei limiti per le spese di personale e di indebitamento come riportati nel Piano triennale di Ateneo.

In coerenza col D.Lgs e come richiamato nei Piani triennali di Ateneo, le politiche di reclutamento saranno valutate dal CdA su base triennale secondo quanto elencato ([Art. 9](#)) e secondo quanto stabilito dai criteri riportati nello specifico paragrafo:

- a) la produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'Ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell'Ateneo, tenuto conto delle specificità delle rispettive aree disciplinari;
- b) la percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato, o, nel caso delle discipline di area medica, di scuola di specializzazione nell'università in cui sono stati reclutati come ricercatori;
- c) la percentuale dei professori reclutati da altri atenei;
- d) la percentuale dei professori e ricercatori in servizio presso l'Ateneo, responsabili scientifici di progetti di ricerca, comunitari e internazionali;
- e) il grado di internazionalizzazione del corpo docente, valutato in termini di numerosità di docenti provenienti dall'estero o chiamati dall'Ateneo in qualità di vincitori di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea;
- f) la struttura e i rapporti dell'organico del personale docente e ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo anche tenuto conto degli indirizzi di cui [all'articolo 4 del D.lgs 49/2012](#).

CONSIDERAZIONI DI ORDINE GENERALE

- 1) Nello stabilire i criteri con cui allocare le risorse si farà riferimento a manifeste esigenze da soddisfare e obiettivi da raggiungere: essi devono essere valutati in scala di Ateneo per ovvie ragioni di efficienza.
- 2) Al Consiglio di Amministrazione competono le scelte strategiche relative alla didattica e alla ricerca; in particolare il 10% delle risorse programmate saranno destinate a operazioni di tipo strategico sotto la regia del Rettore.
- 3) Si fa notare come il vincolo (di Ateneo) sul limite della didattica frontale erogabile dagli RTD, attualmente espresso in CFU, crei una forte differenza di impegno orario. Allo scopo sarà proposta una revisione del regolamento che indicherà l'impegno orario.
- 4) Si ritiene opportuno stabilire una politica di Ateneo per gli RTD di Tipo A abilitati. Al riguardo, compatibilmente con le risorse finanziarie e fatte salve le necessità stabilite dalle seguenti linee guida nel terzo anno di contratto o, nel caso di proroga biennale, nel secondo anno di proroga sarà attentamente valutata la possibilità di emanare un bando ex art. 18 sul SC ricoperto dal Ricercatore abilitato.
- 5) Nel caso in cui sia verificata la possibilità di passaggio a un SSD scoperto (nell'ambito del SC) e quando questo passaggio dia garanzia in termini di accreditamento dei Corsi di Studio, anche il passaggio da PA a PO potrà rientrare nella voce "esigenze" elencata nei criteri didattici.
- 6) A parità di altre condizioni sarà motivo di priorità la chiamata che comporterà la diminuzione del budget per contratti e affidamenti, sia per il risparmio immediato, sia per il vantaggio in termini di diminuzione delle spese complessive di personale.
- 7) Si ritiene utile la presenza di un professore ordinario per ogni SC che presenti una significativa attività di didattica e di ricerca; la verifica si intende a livello di Ateneo.
- 8) La programmazione triennale e le delibere di proposta dei bandi da sottoporre all'approvazione del CdA dovranno contenere, con riferimento all'offerta formativa attuale, il compito didattico (insegnamento, CFU e relativo impegno orario, TAF) e la tematica dell'attività di ricerca che i ruoli richiesti andranno a ricoprire.
- 9) Per quanto riguarda il ruolo di professore il Dipartimento richiedente, nel caso della presenza di uno stesso SSD in altri Dipartimenti osserverà il disposto dell'Art.13 Comma16 del [Regolamento Generale di Ateneo](#). In mancanza di una proposta condivisa sarà il CdA a decidere in merito.
- 10) Si condivide l'idea che il cofinanziamento per i ruoli da RTD sia una leva di grande rilevanza, specie quando la richiesta sia coerente con le presenti linee guida. È presumibile, infatti, che anche negli anni futuri i punti organico siano superiori alle capacità di copertura finanziarie. Pertanto si ritiene che, soddisfatti i requisiti, a parità di condizioni, debba

essere dato un peso prioritario alle richieste che prevedono il cofinanziamento.

- 11) Le proposte di chiamata per l'assunzione di professori e ricercatori o di trasferimento di ricercatori di ruolo, saranno considerate prioritariamente ove ne sia prevista l'incentivazione tramite cofinanziamento dai Decreti Ministeriali [di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario](#).

CRITERI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA DIDATTICA

I criteri relativi alla didattica hanno lo scopo di indirizzare il reclutamento in risposta a tutte le esigenze legate alla copertura dell'offerta formativa attuale e alla sua programmazione futura, nell'ottica di un miglioramento della qualità e della quantità dell'offerta stessa.

In particolare, sono di seguito specificate esigenze e criteri quantitativi e qualitativi da tenere in considerazione nella identificazione delle risorse docenti richieste e programmate ai diversi livelli di reclutamento.

a) Esigenze

Mancanza di copertura (previa verifica dell'impossibilità di copertura a carico di docenti dello stesso SC/SSD di ruolo in Ateneo) su insegnamenti di TAF A,B,C (Base, Caratterizzanti e Affini Integrativi) dando priorità alla necessità di accreditare i corsi di studio, fatte salve le peculiarità dei corsi di studio delle professioni sanitarie.

b) Quantità

Da valutarsi in base al carico orario e alla numerosità degli studenti iscritti nell'ambito della stessa tipologia di corso. Anche in questo caso si terrà conto esclusivamente degli insegnamenti con TAF A, B, C (Base, Caratterizzanti e Affini Integrativi).

c) Qualità

Limitatamente al personale già in ruolo per cui è richiesta una procedura art. 24, la qualità della didattica sarà valutata in base al questionario compilato dagli studenti frequentanti i corsi impartiti dal candidato nel biennio precedente (come da schede di valutazione della didattica) per le voci riguardanti la qualità dell'insegnamento:

- Il docente stimola/motiva l'interesse verso la disciplina?
- Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?
- Gli orari di svolgimento delle lezioni sono rispettati?
- Il docente è reperibile per chiarimenti e spiegazioni?

I punteggi saranno riferiti alla media dei rispettivi Corsi di Studio.

Gli stessi dati saranno utilizzati dal CdA per la valutazione ex-post della politica di reclutamento (indipendentemente dalla procedura ex art. 24 o ex art. 18) dei Dipartimenti.

Sarà altresì presa in considerazione la produzione di materiale didattico messo a disposizione degli studenti;

Nota specifica per la Facoltà di Medicina: data la peculiarità della Facoltà di medicina, che prevede obbligatoriamente insegnamenti integrati, dovrà essere modificata la scheda di rilevazione. L'azione sarà estesa a tutti gli insegnamenti integrati per i quali non è possibile desumere l'apporto del singolo docente.

CRITERI SCIENTIFICI PER IL POTENZIAMENTO DELLA RICERCA E PER LO SVILUPPO DELLA TERZA MISSIONE

I criteri scientifici hanno lo scopo di indirizzare il reclutamento verso un costante miglioramento delle possibilità per l'Ateneo di raggiungere specifici obiettivi legati alla performance, inclusa la quota premiale del FFO, alla formazione in ricerca, alla attrazione di risorse e alle attività di terza missione.

Nel dettaglio, gli obiettivi legati alla valutazione delle capacità scientifiche e di ricerca ai vari livelli di reclutamento, sono di seguito identificati:

- 1) contribuire a migliorare gli indicatori ANVUR;
- 2) contribuire a migliorare la qualità e la quantità delle risorse attratte dalla ricerca scientifica su bandi competitivi;
- 3) contribuire a migliorare il Ranking e lo standing nazionale e internazionale;
- 4) contribuire a migliorare la qualità e la quantità delle risorse attratte delle attività di trasferimento tecnologico/terza missione.

Il Cda terrà nella debita considerazione tali criteri nell'assegnazione delle risorse umane di docenza ai Dipartimenti.

Nella valutazione ex-post delle politiche di reclutamento dei Dipartimenti il CdA valuterà il contributo apportato ai criteri suesposti.

CRITERI GESTIONALI

I criteri relativi alle attività di gestione e servizio a beneficio dell'Ateneo e dei Dipartimenti hanno lo scopo di riconoscere l'impegno richiesto per il funzionamento degli organi e delle strutture.

Il Cda terrà nella debita considerazione tale criterio nell'assegnazione delle risorse umane di docenza ai Dipartimenti.

CRITERI AGGIUNTIVI SPECIFICI PER DOCENZA IMPEGNATA NELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA E NELL'OSPEDALE VETERINARIO UNIVERSITARIO DIDATTICO

Storicamente l'Ateneo è stato poco attento agli aspetti giuridici provenienti dagli accordi Regione-Università in ambito sanitario e ai conseguenti impegni contratti con l'Azienda Ospedaliero Universitaria.

Poca attenzione inoltre è stata dedicata alle Scuole di Specializzazione di area sanitaria, essenziale livello post-laurea per i Corsi di Studio in ambito medico.

Ne discende la necessità che, per quanto riguarda i ruoli impegnati in ambito assistenziale, si tengano nella dovuta considerazione i seguenti criteri:

- 1) adeguata copertura di SSD impegnati nella direzione di Unità Operative Complesse;
- 2) adeguata copertura dei SSD di riferimento per la sussistenza delle Scuole di Specializzazione;
- 3) mantenimento dello status di approvazione da parte dell'EAEVE, organo europeo certificatore, a favore del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie e del Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria.

Le presenti linee guida saranno utilizzate per valutare le richieste indipendentemente dal ruolo ma differenziandone il peso in base alla sua tipologia (PO, PA, RTD).

DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER L'ANNO 2015

Le presenti linee guida saranno utilizzate anche per lo scorcio 2015. Al contempo, per l'anno 2015, si propone di distribuire ai Dipartimenti i ruoli di RTD di tipo A ricorrendo allo strumento denominato "Progetti Strategici di Ateneo Anno 2015 (per RTD)", sotto descritto, tenendo conto della possibilità di cofinanziare i ruoli stessi secondo quanto riportato dal punto **10)** del paragrafo "Considerazioni Generali".

PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO ANNO 2015 (PER RTD)

In considerazione della importanza strategica di attrarre fondi dalla comunità europea, anche ai fini della valutazione del ranking internazionale dell'Ateneo e di quanto riportato dalle disposizioni sulla valutazione, per l'Anno 2015 si ritiene di assegnare prioritariamente un ruolo di RTD di Tipo A ai Dipartimenti che hanno almeno un progetto comunitario o un FIRB/SIR non antecedente al 2012 e ancora attivo all'atto dell'approvazione del documento (con ruolo di coordinatore/beneficiario). I Dipartimenti ne usufruiranno secondo la loro programmazione e in accordo a queste linee guida.

L'Ateneo di Parma è un Ateneo "generalista" e tale deve rimanere. Tuttavia questo non deve impedire che esso assuma una connotazione sua propria basata sulla sostenibilità con particolare riferimento al settore Agro-Alimentare. A tale fine, tra le altre attività, è stato istituito uno specifico gruppo di lavoro che ha il compito di declinare il concetto di sostenibilità nei suoi diversi ambiti ed è in corso la pianificazione di un progetto di Ateneo nel settore Ambiente-Agricoltura-Alimentazione capace di coinvolgere i Dipartimenti e i Centri dell'Università.

Nell'ottica di tale strategia si prevede, sempre per il 2015, il reclutamento di alcuni RTD di tipo A attraverso un metodo nuovo di assegnazione ai Dipartimenti basato sulla presentazione di progetti nell'ambito Ambiente-Agricoltura-Alimentazione, presentati dai Dipartimenti stessi. Un'apposita commissione presieduta dal Rettore provvederà a una attenta valutazione di tali progetti e quindi alla assegnazione dei ruoli ai Dipartimenti da cui tali progetti provengono.