

Linee guida sul reclutamento del personale docente 2019 - 2021

Il mantenimento del carattere generalista dell'Ateneo, di un'offerta formativa di qualità e del necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca richiede un attento e lungimirante impiego dei Punti Organico (P.O.) che dovrà essere improntato, come definito dal Consiglio di Amministrazione nella delibera del 20.06.2018 ("Criteri Generali di Riparto dei Punti Organico") ed in maniera armonica con il Piano Strategico di Ateneo, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. **garantire il consolidamento dell'offerta formativa e il miglioramento della qualità nei servizi erogati dall'Ateneo** attraverso la verifica e il monitoraggio delle consistenze del personale docente e tecnico amministrativo a seguito delle cessazioni riferite agli ultimi anni, nell'intento di bilanciare le stesse con una politica assunzionale idonea ad assicurare il mantenimento dell'organico del personale;
2. **garantire la sostenibilità economica di lungo termine delle politiche di reclutamento, tenuto conto dei vincoli di bilancio;**
3. **garantire la sostenibilità dell'Offerta Didattica di Ateneo**, anche sulla base di esigenze trasversali a più strutture dipartimentali, cercando di migliorare la performance dei Corsi di Studio;
4. **garantire l'accreditamento delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria;**
5. **garantire il rafforzamento e le funzionalità dei gruppi di ricerca** rilevanti per l'Ateneo per il miglioramento della qualità della ricerca in relazione ai risultati ottenuti nell'ultima VQR;
6. **dare priorità alle politiche di reclutamento di giovani ricercatori**, anche a seguito dell'assegnazione dei 22 posti da parte del MIUR disposte con D.M. 28/2/2018, n. 168.

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede l'adozione di adeguate strategie per l'assegnazione delle risorse ai Dipartimenti cui compete la proposta della relativa programmazione. L'approvazione di tali proposte dovrà essere altresì fondata sulla verifica della coerenza con i suddetti obiettivi e con i Piani Strategici elaborati dai singoli Dipartimenti. Il Consiglio di Amministrazione procede alla verifica in merito alla coerenza delle proposte avanzate dai Dipartimenti con i criteri di cui alle presenti linee guida, al fine di realizzare il massimo equilibrio nella distribuzione e utilizzo delle risorse.

Premessa

Il 'punto organico' (P.O.) è l'unità di misura utilizzata dal MIUR per definire il contingente assunzionale da attribuire a ciascuna Università, basato sul costo medio annuo di ogni tipologia di personale.

Un punto organico è definito come l'equivalente del costo medio annuo di un professore di I fascia e tenendo conto dei rapporti di costo, vengono attribuiti pesi differenziati di punto organico a ogni categoria di personale. A titolo esemplificativo, una posizione da professore di II fascia equivale a 0,70

punti organico, il ricercatore a tempo determinato art. 24 c. 3 lett. B Legge 240/10 (RTD-B) equivale a 0,50 punti.

Le assunzioni di ricercatori a tempo determinato art. 24 c. 3 lett. A Legge 240/10 (RTD-A), in attuazione del comma 251 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, non comportano a partire dal 2016 alcun addebito di punti organico per gli Atenei in regola con gli indici di sostenibilità di bilancio. Le suddette assunzioni generano comunque spese di personale, e sono quindi considerati nell'ambito dei criteri di cui al presente documento.

Per il personale tecnico-amministrativo i punti organico variano da 0,20 a 0,65 punti organico in base alla categoria.

I punti organico vengono assegnati ogni anno dal MIUR agli Atenei sulla base:

- delle cessazioni avvenute l'anno precedente in rapporto a una percentuale di turn over variabile ogni anno e indicata dalla normativa;
- di specifici criteri di premialità definiti dal Ministero.

I punti organico vengono ripartiti tra la categoria del personale docente e la categoria del personale tecnico amministrativo, di norma, in maniera proporzionale alle cessazioni avvenute per ciascuna categoria l'anno precedente.

Criteri di Ripartizione per il personale docente

I criteri per l'utilizzo dei P.O. sono in parte basati sulle oggettive necessità dei Dipartimenti (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, difficoltà di individuazione della docenza di riferimento, etc.), in parte basati su strategie di Ateneo, assicurando una significativa incidenza di criteri incentivanti e di natura premiale. Questi ultimi sono fortemente correlati con gli indicatori del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) allo scopo di favorire il conseguimento di migliori risultati per l'Ateneo nelle assegnazioni dei contributi ministeriali. Inoltre, agli indicatori direttamente discendenti dalle previsioni dei decreti di assegnazione del FFO, si aggiungono altri criteri che prendano in considerazione i miglioramenti delle performance dei Dipartimenti.

I criteri per la ripartizione dei punti organico per il triennio 2019-2021 per il personale docente si esplicitano quantitativamente mediante la seguente suddivisione percentuale:

- i. 30% per turn over;
- ii. 20% per le strategie di Ateneo su proposta del Rettore;
- iii. 50% su base premiale/incentivante utilizzando indicatori attinenti il rafforzamento della didattica, della ricerca e dell'autonomia responsabile secondo una suddivisione coerente con le logiche di funzionamento del FFO.

TURN OVER

In modo da garantire che l'organico dell'Ateneo riesca a supportare le attività di didattica e di ricerca che gli sono proprie, il 30% dei P.O. è destinato al ripristino del turn over.

Il turnover viene analizzato per ogni Dipartimento sulla base dell'andamento dei due anni precedenti raffrontando:

- i dati al 31 dicembre dell'anno corrente al netto dei pensionamenti che si verificheranno nello stesso anno;
- i dati al 31 dicembre di due anni precedenti (consistenza effettiva fine anno).

Ad esempio, si raffrontano i dati al 31.12.2018 con i dati al 31.12.2016. Il valore così calcolato, quantificato in termini di P.O., viene normalizzato rispetto agli altri Dipartimenti, dividendolo per la somma dei valori di ciascun dipartimento. Il risultato ottenuto è il peso che concorrerà per ogni Dipartimento alla distribuzione dei punti organico relativi a questo criterio. Dal computo sono esclusi RTD-A finanziati con fondi propri dei Dipartimenti.

STRATEGIE DI ATENEO

In modo da supportare progetti strategici di Ateneo, attuabili anche mediante la chiamata di professori di chiara fama, o per chiamata diretta come previsto dai programmi di ricerca ERC, Rita Levi Montalcini, Marie Sklodowska Curie Actions Global Fellowships e simili, il 20% dei P.O. è destinato alle operazioni di tipo strategico formulate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore.

La discrezionalità si esplicita soprattutto in tema di riequilibrio della dotazione organico del personale docente e di chiamate dirette o per "chiara fama".

BASE INCENTIVANTE

In modo da generare un comportamento virtuoso nell'Ateneo, il 50% dei P.O. è destinato su base premiale.

Il modello alla base del calcolo di questo parametro viene aggiornato su base annuale al fine di tenere in considerazione la variabilità dei dati e delle disposizioni ministeriali anche sulla base di confronti aggiornati relativamente ai risultati dei Dipartimenti.

Si utilizzano indicatori relativi alla qualità della didattica, della ricerca e dell'autonomia responsabile tra loro pesati, come di seguito riportato:

- a) 50% costo standard;
- b) 5% variazione del costo standard rispetto all'anno precedente;
- c) 30% valutazione delle attività di ricerca;
- d) 5% variazione della valutazione della ricerca rispetto alla valutazione ministeriale precedente (VQR);
- e) 10% variazione rispetto all'anno precedente dell'indicatore di autonomia responsabile.

Gli indicatori utili all'applicazione dei criteri

INDICATORI DI PERFORMANCE DIPARTIMENTALE SULLA DIDATTICA

In osservanza del DM 585 del 8.8.2018, per la valutazione di quanto al punto a) e b), si considerano le nuove logiche 2018 di definizione di costo standard.

Visto il maggior peso che il costo standard sta assumendo e assumerà nelle logiche di distribuzione delle risorse a livello ministeriale, si utilizza tale indicatore al fine di sensibilizzare i Dipartimenti dell'Ateneo.

Il calcolo si basa su due parametri legati alla numerosità di studenti in regola con la contribuzione:

- studenti regolari costo standard;
- studenti regolari entro il 1° anno fuori corso.

Applicando le logiche di calcolo ministeriali (costo personale docente, costo docenza a contratto, costo personale tecnico amministrativo, numero collaboratori ed esperti linguistici, costi di dotazione infrastrutturale) ed epurando le componenti classificabili come costanti (componente perequativa di Ateneo), si calcola il costo standard unitario per studente regolare per singolo Dipartimento. Tale valore viene quindi moltiplicato per il numero di studenti regolari entro il 1° anno fuori corso per giungere al valore teorico di costo standard complessivo dipartimentale.

Il valore così calcolato per ogni Dipartimento viene rapportato al valore complessivo dato dalla somma di tutti i valori dipartimentali. Il risultato ottenuto è il peso che concorrerà per ogni Dipartimento alla distribuzione dei punti organico relativi a questo criterio.

INDICATORI DI PERFORMANCE DIPARTIMENTALE SULLA RICERCA

Per la valutazione della performance della ricerca (punto c) si considerano:

- (i) per il 70% i risultati ottenuti dal Dipartimento nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) più recente;
- (ii) per il 30% la capacità del Dipartimento di attrarre risorse esterne tramite il successo nei bandi competitivi nazionali e internazionali.

Relativamente al punto (i), visto che l'Ateneo ha applicato varie evoluzioni organizzative con impatto a livello dipartimentale, si è deciso di non considerare i risultati di valutazioni precedenti al 2010. L'indicatore scelto è il parametro IRFD di Dipartimento, calcolato¹ e pubblicato da ANVUR. Infatti, come riportato nel documento di Valutazione della Qualità della Ricerca 2011 – 2014 Rapporto finale, *“l'indicatore finale di dipartimento IRFD potrebbe essere utilizzato direttamente per ripartire le risorse all'interno dell'istituzione tra i dipartimenti con una modalità che tiene conto sia della qualità*

¹ § 5.3 del Rapporto finale ANVUR – Parte Prima: Statistiche e risultati di compendio. Valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014

della ricerca del Dipartimento nelle varie Aree che della consistenza numerica degli addetti afferenti al Dipartimento nelle Aree stesse. Peraltro, come specificato nella Premessa, l'attribuzione ai dipartimenti del valore dell'indicatore IRFD è stato fatta dall'ANVUR unicamente per fornire indicazioni agli organi interni delle istituzioni, senza alcuna intenzione di ledere la loro piena autonomia nelle modalità di distribuzione interna delle risorse."

Fino a quando non saranno disponibili i risultati aggiornati, la variazione della valutazione della ricerca (punto d) non sarà inserita nell'algoritmo di calcolo.

Relativamente al punto (ii), per promuovere le iniziative nazionali e internazionali di reclutamento di risorse economiche che provengono dall'esterno dell'Ateneo e la capacità di collaborazione nell'ambito di progettazione di ricerca, si considera il valore: numero di docenti coordinatori di progetto o di unità in progetti competitivi nazionali e internazionali rapportato al numero di docenti afferenti al dipartimento.

INDICATORI DI PERFORMANCE DIPARTIMENTALE SULLA VALORIZZAZIONE DELL'AUTONOMIA RESPONSABILE

Per la valutazione dell'autonomia responsabile (punto e) si fa riferimento alle logiche applicate a livello ministeriale nel calcolo del raggiungimento degli indicatori relativi alla valorizzazione dell'autonomia responsabile². In particolare, si tiene conto unicamente del differenziale dei risultati ottenuti nei due periodi temporali di riferimento, in quanto non è necessario standardizzare e neanche applicare correttivi territoriali.

La valorizzazione dell'autonomia responsabile si basa sulla logica di miglioramento dei risultati ed è legata all'attuazione della programmazione triennale degli Atenei (PRO3). Secondo il programma ministeriale al momento disponibile, ogni Ateneo è chiamato a scegliere due indicatori da tre gruppi di indicatori attinenti:

- la qualità dell'ambiente della ricerca;
- la qualità della didattica;
- le strategie di internazionalizzazione.

² Si veda a tale proposito art.5 del DM 635 del 8.8.2016