



OMISSIS

Numero repertorio: 158/2023 - Numero protocollo: 34784/2023
Categoria: 10. Categoria Suppletivo
<b>10/35 Delibera quadro sulle politiche di reclutamento per il triennio 2023-2025 e programmazione annuale Professori e Ricercatori - 2023</b>
Ufficio/i istruzione: Settore Programmazione Risorse Umane e Monitoraggio della spesa

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

**VISTA** la legge 240 del 30 dicembre 2010;

**VISTO** l'articolo 66, comma 13-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e successive modificazioni;

**VISTO** il decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, "*Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5*" e in particolare gli articoli 4, 5, 6 e 7 in cui si disciplinano gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l'indebitamento di ciascuna istituzione universitaria;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 6 agosto 2021 "Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023";

**VISTO** il D.M. n. 581/2022 relativo ai Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2022;

**VISTA** la legge n. 79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, contenente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);

**VISTA** la Circolare esplicativa della Ministra dell'Università e della Ricerca prot. n. 9303 del 08/07/2022 contenente chiarimenti in merito alle novità introdotte dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36;

**CONSIDERATO** che occorre disciplinare i criteri da applicare alla programmazione del personale per il triennio 2023-2025, e in particolare del personale docente, sia per la quantificazione delle risorse che per la distribuzione delle stesse ai dipartimenti, come di seguito rappresentato:

Di seguito viene riportato il testo della proposta di deliberazione esitato dall'Amministrazione unitamente alle proposte di modifica e/o integrazione deliberate dal Senato Accademico nella seduta del 3 marzo u.s. come di seguito riportate in **grassetto corsivo sottolineato**:

**Parte 1 - Definizione annuale e previsione di massima triennale dei P.O. disponibili nel periodo 2023-2025**

Il CdA, previo parere del Senato, con apposita delibera stabilisce ogni anno l'ammontare totale dei punti organico (P.O.) destinati alla programmazione annuale tenuto conto dei seguenti criteri:

- P.O. utilizzabili sulla base delle disposizioni legislative;
- sostenibilità economico-finanziaria;
- mantenimento e miglioramento dell'offerta formativa;
- miglioramento dell'attività di ricerca anche con riferimento alla VQR;
- miglioramento del funzionamento della struttura amministrativa;
- aumento del numero di docenti e di personale TAB dell'ateneo;
- promozione dell'opportunità di progressione di carriera per docenti dell'Ateneo in possesso di abilitazione scientifica e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- sviluppo armonico ed equilibrato delle varie aree dell'Ateneo.



Le risorse massime disponibili per la programmazione sono quelle autorizzate annualmente dal MUR nell'ambito delle Facoltà Assunzionali legate alla percentuale di turn-over, cui si aggiungono quelle provenienti dai Piani Straordinari del MUR e quelli autorizzati dal MUR negli anni precedenti e non ancora impegnati.

Nel triennio 2023-25, fatta salva una verifica annuale di sostenibilità finanziaria e di rispetto dei limiti previsti per il costo del personale, si prevede di impegnare tutte le risorse di personale autorizzate dal MUR l'anno precedente, in considerazione del fatto che, allo stato, le regole vigenti comportano ancora un turn-over inferiore al 100%. Per il 2023, con Decreto Ministeriale n. 1106 del 24.9.2022, l'Università di Palermo è stata autorizzata a impegnare 51,96 P.O., pari all'80,2% delle cessazioni 2021 in termini di P.O., rilevandosi un indicatore delle spese di personale pari al 68,92% (valore ben al di sotto del limite dell'80% e, peraltro, costantemente in discesa da diversi anni).

Inoltre, con DM 445/2022, sono stati assegnati all'Ateneo 67,5 P.O. (per un finanziamento a regime di 7.628.555 €, che rimarrà consolidato nel FFO dell'Ateneo), dei quali sono già stati utilizzati nel 2022 23,6 P.O. (il 35% del totale) per il reclutamento del personale TAB. La parte restante, pari a 43,9 P.O., deve essere impiegata per il personale docente nel corso del 2023 e nella prima parte del 2024 (entro il 31 ottobre 2024). Il citato DM prevede altresì la distribuzione nei prossimi anni di ulteriori risorse finalizzate a Piani di reclutamento straordinario, per importi pari a 340 MLN € dal 2024, 50 MLN € dal 2025, 50 MLN € dal 2026, ai quali corrisponderebbe, ove venisse mantenuta la stessa percentuale di attribuzione all'Ateneo, l'assegnazione di ulteriori 76,65 P.O. nel 2024, 9,27 P.O. nel 2025, 9,27 P.O. nel 2026. Tale futura assegnazione, cui corrisponderebbe a regime l'attribuzione all'Ateneo di oltre 10,5 MLN € a copertura delle spese fisse di personale (che si sommeranno ai 7,6 MLN € sopra richiamati, già ricevuti a partire dal 2023) permette di prevedere nel triennio 2023-25 una significativa politica di sviluppo del personale docente e TAB, che potrà consentire di recuperare, almeno in parte, i significativi tagli subiti a partire dal 2008. Tale politica di sviluppo andrà costantemente accompagnata da una prudente verifica dell'andamento dei costi e della sostenibilità complessiva, nonché del mantenimento delle attuali politiche di investimento nazionale sul sistema universitario che, ove dovessero mostrarsi inversioni di tendenza, richiederebbero adeguati interventi correttivi da parte dell'Ateneo.

Le risorse complessivamente disponibili devono essere suddivise tra la **Programmazione Ordinaria**, con distribuzione tra i Dipartimenti sulla base di criteri e indicatori oggetto della presente "Delibera Quadro", e la **Programmazione Strategica**, che deve consentire all'Ateneo di rispondere ad esigenze specifiche di sviluppo e perequazione delle diverse aree culturali.

Per la **programmazione ordinaria** le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri:

- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate alla categoria di provenienza, con una percentuale di turn-over approvata annualmente dal CdA;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale sono suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali stabilite annualmente dal CdA.

Le modalità di utilizzo dei P.O. assegnati **annualmente** al personale TAB saranno oggetto di specifica delibera del CdA.

Le quote che verranno assegnate **annualmente** a ciascun Dipartimento per il canale dei Ricercatori a Tempo Determinato potranno essere immediatamente impiegate per l'attivazione di posizioni (RTDb nei limiti temporali consentiti dalla legge o RTT), per proroghe di RTDa, passaggi da RTDb a PA o accantonate per la tenure track di posizioni in corso, ivi comprese quelle a valere sulle risorse del PON React e dal PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

L'attivazione di concorsi di Ricercatore a tempo determinato ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT, è subordinata alla definizione, da parte del MUR, dei gruppi scientifico-disciplinari e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.

Una quota delle risorse annuali sarà, infine, destinata, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla **programmazione strategica** finalizzata a consentire lo sviluppo e il riequilibrio delle aree culturali dell'Ateneo in accordo con il Piano Strategico.

Le risorse potranno essere impiegate sulla base di strategie mirate a sviluppare tematiche di ricerca di impatto internazionale e di estendere la rete di collaborazioni internazionali nonché di incentivare i



Dipartimenti a investire su SSD sulla base dei risultati della ricerca e delle esigenze didattiche, compresi quei settori in atto numericamente limitati.

Ciascun Dipartimento, coerentemente con le linee strategiche di Ateneo, in base alla assegnazione dello specifico anno di programmazione e alla previsione delle risorse disponibili per il reclutamento nel triennio, è chiamato ad adottare:

- a) una delibera motivata di pianificazione triennale generale, con indicazione delle annualità;
- b) una delibera motivata di programmazione annuale del reclutamento;
- c) una delibera di richiesta di copertura di posizioni adottata sulla base delle risorse effettivamente disponibili e assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

## Parte 2 - Criteri di distribuzione ai Dipartimenti dei P.O. per le risorse ordinarie nel triennio 2023-2025

I P.O. disponibili per i canali RTD e professori vengono destinati ai Dipartimenti con delibera annuale del CdA, previo parere del Senato, secondo i seguenti criteri.

### 2.1 - Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale "Ricercatori a Tempo Determinato"

I P.O. vengono ripartiti tra i Dipartimenti secondo il seguente criterio.

- a) Il 30% in proporzione al numero di cessazioni (pesate in termini di P.O.) nel periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2024 per il primo anno, nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2025 per il secondo anno, nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2026 per il terzo anno (si prendono in considerazione le cessazioni effettive per i periodi antecedenti la rilevazione, quelle previste per i periodi successivi);
- b) Il 30% in proporzione al numero di CFU erogati nell'A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) dai professori e ricercatori del Dipartimento nei CdS dell'Ateneo (indipendentemente dal Dipartimento di Riferimento del CdS). In tale conteggio, per assicurare un'equa considerazione di tutti i CdS, indipendentemente dalla presenza di curriculum e gruppi di materie opzionali, i CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum vengono pesati in funzione del numero di opzioni disponibili in rapporto al numero di scelte da effettuare<sup>1</sup>. I CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum sono tuttavia conteggiati per intero se hanno avuto un numero di studenti regolari pari o superiore a 40. Nel caso in cui i CdS abbiano previsto la suddivisione dello stesso insegnamento su più "cattedre", il numero di CFU erogati per l'insegnamento è prima diviso per il numero di cattedre e poi moltiplicato per un parametro pari al rapporto tra il numero di studenti iscritti all'anno di corso dell'insegnamento e l'80% della numerosità massima della classe (in ogni caso, il numero di CFU riconosciuti non può superare il prodotto tra il numero di CFU dell'insegnamento e il numero delle cattedre). I CFU degli insegnamenti mutuati vengono computati una sola volta. Per tenere conto dell'impegno dei docenti dell'Ateneo che insegnano nelle Scuole di Specializzazione attivate obbligatoriamente ai sensi della vigente normativa, nel 2023 i CFU erogati dai medesimi docenti nei corsi di studio sono incrementati del 30%.
- c) Il 30% in proporzione al numero di docenti del Dipartimento che nell'A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) svolgono la funzione di docente di riferimento in un CdS dell'Ateneo. Per i CdS che hanno inserito docenti di riferimento in sovrannumero (rispetto al numero minimo richiesto dall'Allegato A del DM 1154/2021), il peso di ogni docente viene ridotto in funzione del rapporto tra il numero di docenti necessari e quelli impegnati.
- d) il 10% sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l'anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivette, Wos), dei RTD afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

<sup>1</sup> Ad esempio, se lo studente deve scegliere insegnamenti per 12 CFU all'interno di un gruppo di materie opzionali che ne prevede complessivamente 48, ogni CFU di questi viene pesato per 12/48. Se una materia è presente in un solo curriculum, a fronte di 3 curriculum attivati, ogni CFU viene pesato per 1/3.



Il parametro b, nella parte relativa alla valutazione dei CFU erogate nelle Scuole di specializzazione di area medica potrà essere modificato, a partire dal 2024, previa introduzione del registro elettronico delle lezioni.

I parametri utilizzati per il calcolo dei punti di cui alle lettere b) e c) sono aumentati del 10% per i docenti che coprono insegnamenti o sono docenti di riferimento in CdS di cui il Dipartimento di afferenza non è di riferimento.

I Dipartimenti dovranno **di norma** individuare gli SSD per le nuove posizioni di Ricercatori a Tempo Determinato tenendo conto dei contratti di RTDa in scadenza e utilizzando le seguenti linee direttive, motivando le scelte operate **per almeno uno dei seguenti punti:**

- Potenziamento e consolidamento di SSD che presentano **un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero** una significativa qualità e continuità della produzione scientifica **presente sulla piattaforma IRIS;**
- Potenziamento e consolidamento di SSD con elevato carico didattico in rapporto alla consistenza del personale docente **ovvero essenziali per l'offerta formativa;**
- Potenziamento dei settori che, anche sulla base delle cessazioni previste nel triennio, si ridurranno a numeri particolarmente esigui;
- Investimento su SSD che, pur presentando un elevato carico didattico in rapporto al numero di docenti incardinati, non sono stati oggetto di procedure di reclutamento almeno nell'ultimo triennio.

I Dipartimenti dovranno motivare le proposte di attivazione di bandi di ricercatore (RTDb oppure RTT) per i settori in cui si prevede il completamento di contratti di RTDa per i quali sono stati impegnati P.O., **e/o per i quali è stato riconosciuto un accantonamento di P.O. secondo quanto previsto nella parte 3 art. 4,** nonché le proposte di proroga di RTDa sulla base della produzione scientifica e dell'attività didattica svolta (anche considerando la valutazione della didattica da parte degli studenti, ove disponibile).

## 2.2 Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale “Professori”

I P.O. relativi alle posizioni di professori vengono destinati secondo le seguenti modalità:

a) il 30% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti afferenti. Il peso sarà pari a 1 per i professori e ricercatori che abbiano svolto nell'ultimo A.A. un carico didattico inferiore a 120 ore, a 1,2 per quelli che abbiano svolto un carico didattico pari o superiore a 120 ore. Non verranno considerati gli RTDa assunti su risorse a valere sul PNRR e sul PNC.

b) il 35% ai Dipartimenti secondo una distribuzione che tenga conto della produzione scientifica ed in particolare:

- b1 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR (considerando sia il “profilo del personale permanente” sia il “profilo delle politiche di reclutamento”);
- b2 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR, con esclusivo riferimento al “profilo delle politiche di reclutamento”;
- b3 – un terzo sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l'anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando **almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivette, Wos**) dei docenti afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

c) il 30% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025);

d) il 5% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle



del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025), tenendo conto solo degli insegnamenti in CdS che superino la media di Ateneo per almeno uno dei seguenti criteri:

1. numero di iscritti stranieri al CdS nell'Anno Accademico di riferimento (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025) in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
2. numero di studenti iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo all'estero, indipendentemente dalla durata, nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi o del tirocinio, in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
3. numero di studenti stranieri iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo di studio, indipendentemente dalla durata, presso l'Università di Palermo nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
4. numero di CFU in insegnamenti in lingua straniera rispetto al numero totale di CFU del CdS.

Il numero di studenti considerato ai fini del calcolo del presente punto d) viene incrementato del 50% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per due indicatori e viene incrementato del 75% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per tutti e 4 gli indicatori.

La percentuale di cui al punto d), con apposita delibera del CdA, potrà essere incrementata fino al 10% nel 2024 e nel 2025, con corrispondente rimodulazione degli altri punti.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali per posizione di prima fascia utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire il potenziamento di SSD che presentano un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero una significativa qualità e continuità della produzione scientifica. A tal fine, laddove siano individuati SSD all'interno dei quali siano presenti uno o più docenti in possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di prima fascia, saranno presi in considerazione i seguenti requisiti, auspicabilmente entrambi soddisfatti:
  - (i) superamento, al momento della programmazione, di almeno due indicatori per l'abilitazione a professore di prima fascia;
  - (ii) pubblicazione di almeno due lavori su riviste del primo e secondo quartile (per le aree bibliometriche) e di fascia A o monografie (per le aree non bibliometriche) nell'ultimo biennio.
- favorire il potenziamento di SSD ove non siano presenti professori di prima fascia (tenendo conto anche di eventuali cessazioni nel triennio);
- favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia in una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
- rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
- favorire progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e/o per l'innovazione dell'offerta formativa.

La delibera di programmazione triennale 2023-25 del Dipartimento dovrà concorrere ad assicurare il rispetto dei limiti di cui all'art. 2 comma 2 lettera a) del DPCM del 24 giugno 2021 "Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023", secondo cui occorre garantire "una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia". Laddove un Dipartimento non rispetti al proprio interno il rapporto suddetto, per consentire l'adeguamento dell'organico dipartimentale al parametro richiamato, la flessibilità dal canale professori al canale RTD potrà essere incrementata senza vincoli, mentre non potrà essere utilizzata la flessibilità dal canale RTD al canale professori.

### **2.3 – Chiamate di professori esterni all'Ateneo**

Le risorse da impiegare per le chiamate di professori esterni saranno destinate al reclutamento per la copertura di posti di professore ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 240 del 2010. Tali risorse saranno assegnate ai Dipartimenti sulla base dei criteri di cui al punto 2.2. Per le risorse mancanti rispetto al numero di P.O. necessari per il bando di posizioni di Professore Associato o Ordinario (rispettivamente 0,7 e 1 P.O.), potrà essere previsto il cofinanziamento con risorse proprie della programmazione di Professori ovvero potrà essere richiesta un'anticipazione sulle corrispondenti risorse per il reclutamento di professori esterni per gli anni successivi. Le risorse del presente punto assegnate a ciascun Dipartimento e non



impiegate nell'anno di programmazione in corso, ove superiori a 0,7 P.O., verranno recuperate dall'Ateneo e distribuite tra gli altri Dipartimenti che abbiano utilizzato almeno il 90% delle risorse assegnate. Per il secondo e terzo anno di programmazione, tale soglia di 0,7 P.O. sarà conteggiata considerando anche i residui degli anni precedenti.

Le risorse destinate al reclutamento di professori esterni potranno essere altresì impiegate per il finanziamento o il cofinanziamento di chiamate di professori ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 230/2005 o dell'art. 7 commi 5 bis e 5 ter della L. 240/2010.

Potranno anche essere presentate proposte congiunte da più Dipartimenti, che definiranno autonomamente i criteri di impiego del professore reclutato.

Il CdA verificherà se per le posizioni richieste per le chiamate di professori esterni siano state presentate manifestazioni di interesse in risposta ai relativi avvisi di Ateneo, di cui verrà data massima diffusione.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali ai sensi dell'art. 18 comma 4 della L. n. 240 del 2010 utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
- favorire il potenziamento di SSD con produzione scientifica critica rispetto ai risultati della VQR;
- rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
- potenziare le aree e i settori in cui risulta più elevato il rapporto studenti/docenti;
- elaborare progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e per l'innovazione dell'offerta formativa.

### **Parte 3 - Criteri di utilizzazione dei P.O. da parte dei Dipartimenti**

#### **Ricercatori a tempo determinato**

1. Per ogni posizione di RTT o di RTDb, verranno imputati al Dipartimento 0,5 P.O. all'atto della presa di servizio e 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 4.
  - a. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa che ha completato il proprio contratto o lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, i P.O. già impegnati verranno sottratti, una volta sola, dai 0,5 inizialmente necessari.
  - b. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa, anche con relativa proroga, che non ha completato il proprio contratto (triennale o biennale) e non lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, il Dipartimento dovrà impegnare i P.O. necessari al raggiungimento di 0,5 P.O., detratta nel caso della proroga la quota del contratto triennale già concluso; i P.O. impegnati per la posizione di RTDa saranno integralmente attribuiti al Dipartimento a conclusione del relativo contratto, anche in caso di risoluzione anticipata.
  - c. In considerazione della attuale coesistenza dei precedenti meccanismi di tenure track e del nuovo reclutamento con posizioni di RTT, in via transitoria, per il prossimo biennio, il Dipartimento potrà richiedere che l'imputazione iniziale, possa avvenire secondo le seguenti modalità:
    - in assenza di P.O. già precedentemente impegnati, 0,3 P.O. nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e 0,2 P.O. dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia;
    - in presenza di P.O. già precedentemente impegnati, metà del residuo necessario per il raggiungimento di 0,5 P.O. – con un minimo, in qualunque caso, di 0,2 P.O. - dovrà essere impegnato nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e la restante parte dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori P.O. necessari a giungere al totale di 0,7 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia.



2. Per gli RTDb già in possesso di ASN per i quali siano stati già impegnati 0,7 P.O. ovvero si impegni la frazione di P.O. necessaria per raggiungere tale soglia, il Dipartimento potrà prevedere l'anticipazione del passaggio alla posizione di professore di II fascia, previo espletamento della prevista valutazione, al termine del secondo anno di contratto e con un impegno di 0.1 P.O.
3. Per tutti gli RTDb che hanno usufruito del Piano Straordinario RTDb Ministeriale, il costo complessivo della tenure track (RTDb e passaggio a Professore di II Fascia) imputato al Dipartimento sarà di 0,6 P.O. solo se il passaggio a professore di II fascia avverrà a conclusione del contratto triennale; in caso di anticipazione il costo imputato al Dipartimento sarà di 0.7 P.O.
4. Per i contratti di RTDa attualmente in corso, che abbiano previsto o prevedano un finanziamento con risorse provenienti da bandi competitivi (o da progetti marginati da essi derivanti) o da altri finanziamenti esterni pari a 150.000 euro, si riconoscerà un accantonamento di 0,1 P.O., che verrà scomputato dagli impegni richiesti al Dipartimento all'atto della programmazione di una posizione per RTD nello stesso SSD. Tale valore verrà ricalcolato proporzionalmente a fronte di cofinanziamenti di entità superiore (nel caso di contratto con proroga) o inferiore (per esempio, si riconosceranno 0.033 P.O. a fronte di un finanziamento pari a 50.000 euro).
5. Per le eventuali proroghe di RTDa del bando PON AIM verranno imputati al Dipartimento 0,1 P.O. fermo restando che gli eventuali passaggi a Professore Associato comporteranno un impegno complessivo di 0,6 P.O. (risultanti dal valore standard di 0,7 da cui sottrarre i 0,1 P.O. di cui al punto precedente).
6. Il Dipartimento recupererà il 50% dei P.O. utilizzati - solo una volta nel triennio - nel caso in cui non venga richiesta o concessa la proroga di un RTDa e non sia stata richiesta nella programmazione triennale l'attivazione di una posizione di RTDb oppure RTT sullo stesso SSD.
7. I Dipartimenti che non abbiano già provveduto alla copertura del terzo anno dei contratti di RTDa del PON React con P.O. o con risorse proprie, devono assicurare la copertura con le risorse del 2023 per almeno il 50% (cioè, almeno 0,05 P.O. per ciascuna posizione) e con le risorse del 2024 per la parte restante. In caso di successiva tenure track di tali posizioni, al Dipartimento sarà riconosciuto, in aggiunta ai P.O. impegnati dallo stesso per il terzo anno del suddetto contratto di RTDa, un ammontare di P.O. pari a 0,066, in accordo con il punto 4 del presente elenco [esempi: se il Dipartimento ha impegnato 0,1 P.O. per il terzo anno del PON React, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,333, eventualmente spalmabile in due tranches di 0,2 P.O. e 0,133 P.O., secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco; se il Dipartimento ha coperto il terzo anno del PON React con risorse finanziarie proprie, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,4, eventualmente spalmabile in due tranches da 0,2 P.O. ciascuna, secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco].

### **Concorsi ex art. 18 comma 1 per la prima e per la seconda fascia**

Per ogni posizione di prima fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,3. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- 0.2 P.O. nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo indeterminato presso l'Ateneo;
- la differenza tra 0,7 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,7 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.

Per ogni posizione di seconda fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,2, da imputare alla quota appositamente riservata sui fondi di Ateneo. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- la differenza tra 0.5 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,5 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.



#### Parte 4 - Criteri di utilizzo dei P.O. della Programmazione Ordinaria 2023

Per il 2023, per la Programmazione Ordinaria, sono stati autorizzati 51,96 P.O. dal MUR con DM n. 1106 del 24.9.2022. Con riferimento alla Programmazione Ordinaria, in prima applicazione rimane sospeso l'impiego delle risorse associate al turn-over del personale socio-assistenziale, complessivamente pari a 7,78 P.O., per valutarne l'eventuale impegno subordinatamente ad una verifica dell'andamento dei costi complessivi dell'Ateneo nel primo semestre del 2023. Pertanto, dei 51,96 P.O. complessivamente destinabili alla Programmazione Ordinaria, verranno inizialmente impegnati 44,18 P.O., mentre la restante parte sarà oggetto di specifica delibera da adottare dopo il 30 giugno 2023.

Per il 2023 le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri che prevedono un'assegnazione delle risorse provenienti dalle cessazioni del personale TAB alla categoria medesima ben superiore a quella prevista nella precedente delibera quadro, ulteriormente finalizzata all'innalzamento della performance tecnico-amministrativa

- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate, con la medesima percentuale di turn-over approvata dal CdA (per il 2023 pari all'80,2%), alla categoria di provenienza;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale – ferma restando la sospensione dell'impiego almeno fino al 30 giugno 2023 - saranno suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali che saranno stabilite con apposita delibera del CdA. Pertanto, per il 2023 si ottiene la seguente distribuzione:

Categoria	P.O. cessazioni	Percentuale turn-over	P.O. turn-over
Docenti	39,5	80,20%	31,68
Personale TAB (escluso socio-assistenziale)	15,55		12,47
Personale TAB (socio-assistenziale)	9,7		0

La quota di 31,68 P.O. immediatamente assegnata al personale docente sarà distribuita tra:

- **canale RTD** - risorse destinate al reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (concorsi RTD ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT), di RTDb (secondo la previgente normativa nei limiti consentiti dalla legge), passaggi da RTDb a Professore associato e a proroghe di RTDa.
- **canale professori** - risorse destinate al reclutamento di Professori Associati e Ordinari (concorsi ex art. 18 c. 1 e 4 L. 240/2010).

Tale suddivisione viene effettuata considerando in primo luogo la necessità di garantire la presenza in servizio di un numero di docenti non inferiore a quello del 2022. A tal fine si rende necessario prevedere per il canale Ricercatori a Tempo Determinato l'impiego di risorse complessivamente sufficienti a consentire il bando di un numero di posizioni pari al numero dei contratti di RTDa in scadenza nel corso del 2023, nonché di un numero pari all'80% di quello dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato cessati nel corso del 2022 (si considera una percentuale inferiore al 100% in considerazione del numero di professori da reclutare con procedure riservate agli esterni).

Sulla base di tali considerazioni, si perviene nel 2023 ad una dotazione complessiva necessaria per il canale RTD pari a 16,8 P.O.

Le quote che verranno assegnate a ciascun Dipartimento potranno essere immediatamente impiegate nel 2023 o accantonate per proroghe di contratti RTDa in corso o eventuali *tenure track* di posizioni di RTDa attualmente in corso, anche tenendo in considerazione i consistenti avvii di nuove posizioni contrattuali resi possibili dalle risorse del PON React e, più recentemente, del PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

Per il 2023 rimane possibile, fino al 30 giugno 2023, prevedere il bando di posizioni di RTDb. L'attivazione di procedure di RTT è invece subordinata alla definizione dei gruppi scientifico-disciplinari da parte del MUR e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.



Detratta dal totale la quota di 16,8 P.O. destinata al canale RTD, le restanti risorse (14,88 P.O.) saranno quindi destinate al canale professori.

Per favorire una maggiore mobilità del corpo docente, la percentuale da destinare al reclutamento di professori ex art. 18 comma 4, legge 240/10 viene elevata al 30%, per un ammontare di 4,46 P.O. (14,88 \* 0,30). Per la stessa ragione indicata al precedente paragrafo, la previsione di cui alla lettera b punto 10 della delibera del CdA del 16/03/2022 sulla programmazione 2022, secondo cui "Al verificarsi di tale condizione [il vincitore della procedura bandita ai sensi dell'art. 18 comma 1 è un soggetto rientrante nelle categorie di cui all'art. 18 comma 4], il Dipartimento nell'anno successivo non potrà richiedere la copertura di altri posizioni da bandire ex art. 18 comma 4" non trova applicazione per il 2023.

Non essendo ancora stati impegnati i 6,34 P.O. della Programmazione 2022 destinati al reclutamento di professori esterni, si prevede inoltre di utilizzare tali risorse in aggiunta a quelle previste per gli esterni nel 2023. Le chiamate dirette degli esterni sulla base delle manifestazioni di interesse avviate con Decreto Rettorale dell'11 aprile 2022 graveranno invece sulle risorse della Programmazione Strategica del 2023.

L'impegno in termini di P.O. di ciascuna posizione è specificato nella parte 4 della presente delibera.

In definitiva la dotazione complessiva di punti organico disponibile nel 2023 sarà ripartita come riportato nel seguente prospetto:

Canale RTD	Canale professori		Totale
16,80 P.O.	14,88 P.O.	di cui esterni: 4,46 P.O.	31,68 P.O.

Risorse complessive per il reclutamento di professori esterni all'Ateneo:  $4,46 + 6,34 = 10,80$  P.O.

Ciascun Dipartimento potrà spostare risorse dal canale professori al canale RTD **e viceversa** nel limite massimo del 30% delle risorse complessivamente assegnategli per i due canali, ~~mentre potrà spostare risorse dal canale RTD al canale professori nel limite massimo del 20%~~, fermo restando il rispetto del limite alla flessibilità di cui al punto 2.2 ultimo capoverso della presente delibera.

In entrambi i casi le percentuali vengono calcolate sull'ammontare complessivo detratto dalla quota riservata agli esterni. Infine, i Dipartimenti potranno spostare liberamente risorse, sia dal canale RTD sia dal canale professori, alla quota riservata agli esterni.

Pertanto, acquisito il parere del Senato Accademico riguardanti le proposte sopra riportate, si propone che il Consiglio di Amministrazione

#### DELIBERI

di approvare gli indirizzi sulle politiche di reclutamento per il triennio 2023-2025 e programmazione annuale Professori e Ricercatori – 2023, come disciplinati nei seguenti punti riportati in premessa:

1. Parte 1 - Definizione annuale e previsione di massima triennale dei P.O. disponibili nel periodo 2023-2025
2. Parte 2 - Criteri di distribuzione ai Dipartimenti dei P.O. per le risorse ordinarie nel triennio 2023-2025
3. Parte 3 - Criteri di utilizzazione dei P.O. da parte dei Dipartimenti
4. Parte 4 - Criteri di utilizzo dei P.O. della Programmazione Ordinaria 2023

La Responsabile del procedimento  
f.to Dott.ssa Romina A. Pipitone

Il Direttore Generale  
f.to Dott. Roberto Agnello

Il Rettore invita la Prof. Stefana Milioto, Prorettrice alla Qualità, Sviluppo e Rapporti con i Dipartimenti, presente all'odierna riunione, a relazionare nel merito di quanto sopra riportato.

La prof. Milioto preliminarmente ringrazia quanti hanno partecipato alla complessa redazione del documento oggi in discussione e relaziona dettagliatamente nei suoi contenuti evidenziando, in particolare quanto emerso nel corso del dibattito svoltosi in Senato Accademico e le proposte, sopra riportate, che sono state decise con la formulazione del prescritto parere.



Nel merito della superiore proposta di deliberazione includente le modifiche proposte dal Senato Accademico (in grassetto sottolineato o barrato se cassato) si svolge un ampio e articolato dibattito al quale prendono parte tutti i presenti e, conseguentemente, vengono approvate le modifiche riprodotte nel seguente testo con il grassetto doppio barrato o cassato:

## **Parte 1 - Definizione annuale e previsione di massima triennale dei P.O. disponibili nel periodo 2023-2025**

Il CdA, previo parere del Senato, con apposita delibera stabilisce ogni anno l'ammontare totale dei punti organico (P.O.) destinati alla programmazione annuale tenuto conto dei seguenti criteri:

- P.O. utilizzabili sulla base delle disposizioni legislative;
- sostenibilità economico-finanziaria;
- mantenimento e miglioramento dell'offerta formativa;
- miglioramento dell'attività di ricerca anche con riferimento alla VQR;
- miglioramento del funzionamento della struttura amministrativa;
- aumento del numero di docenti e di personale TAB dell'ateneo;
- promozione dell'opportunità di progressione di carriera per docenti dell'Ateneo in possesso di abilitazione scientifica e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- sviluppo armonico ed equilibrato delle varie aree dell'Ateneo.

Le risorse massime disponibili per la programmazione sono quelle autorizzate annualmente dal MUR nell'ambito delle Facoltà Assunzionali legate alla percentuale di turn-over, cui si aggiungono quelle provenienti dai Piani Straordinari del MUR e quelli autorizzati dal MUR negli anni precedenti e non ancora impegnati.

Nel triennio 2023-25, fatta salva una verifica annuale di sostenibilità finanziaria e di rispetto dei limiti previsti per il costo del personale, si prevede di impegnare tutte le risorse di personale autorizzate dal MUR l'anno precedente, in considerazione del fatto che, allo stato, le regole vigenti comportano ancora un turn-over inferiore al 100%. Per il 2023, con Decreto Ministeriale n. 1106 del 24.9.2022, l'Università di Palermo è stata autorizzata a impegnare 51,96 P.O., pari all'80,2% delle cessazioni 2021 in termini di P.O., rilevandosi un indicatore delle spese di personale pari al 68,92% (valore ben al di sotto del limite dell'80% e, peraltro, costantemente in discesa da diversi anni).

Inoltre, con DM 445/2022, sono stati assegnati all'Ateneo 67,5 P.O. (per un finanziamento a regime di 7.628.555 €, che rimarrà consolidato nel FFO dell'Ateneo), dei quali sono già stati utilizzati nel 2022 23,6 P.O. (il 35% del totale) per il reclutamento del personale TAB. La parte restante, pari a 43,9 P.O., deve essere impiegata per il personale docente nel corso del 2023 e nella prima parte del 2024 (entro il 31 ottobre 2024). Il citato DM prevede altresì la distribuzione nei prossimi anni di ulteriori risorse finalizzate a Piani di reclutamento straordinario, per importi pari a 340 MLN € dal 2024, 50 MLN € dal 2025, 50 MLN € dal 2026, ai quali corrisponderebbe, ove venisse mantenuta la stessa percentuale di attribuzione all'Ateneo, l'assegnazione di ulteriori 76,65 P.O. nel 2024, 9,27 P.O. nel 2025, 9,27 P.O. nel 2026. Tale futura assegnazione, cui corrisponderebbe a regime l'attribuzione all'Ateneo di oltre 10,5 MLN € a copertura delle spese fisse di personale (che si sommeranno ai 7,6 MLN € sopra richiamati, già ricevuti a partire dal 2023) permette di prevedere nel triennio 2023-25 una significativa politica di sviluppo del personale docente e TAB, che potrà consentire di recuperare, almeno in parte, i significativi tagli subiti a partire dal 2008. Tale politica di sviluppo andrà costantemente accompagnata da una prudente verifica dell'andamento dei costi e della sostenibilità complessiva, nonché del mantenimento delle attuali politiche di investimento nazionale sul sistema universitario che, ove dovessero mostrarsi inversioni di tendenza, richiederebbero adeguati interventi correttivi da parte dell'Ateneo.

Le risorse complessivamente disponibili devono essere suddivise tra la **Programmazione Ordinaria**, con distribuzione tra i Dipartimenti sulla base di criteri e indicatori oggetto della presente "Delibera Quadro", e la **Programmazione Strategica**, che deve consentire all'Ateneo di rispondere ad esigenze specifiche di sviluppo e perequazione delle diverse aree culturali.

Per la **programmazione ordinaria** le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri:



- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate alla categoria di provenienza, con una percentuale di turn-over approvata annualmente dal CdA;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale sono suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali stabilite annualmente dal CdA.

Le modalità di utilizzo dei P.O. assegnati **annualmente** al personale TAB saranno oggetto di specifica delibera del CdA.

Le quote che verranno assegnate **annualmente** a ciascun Dipartimento per il canale dei Ricercatori a Tempo Determinato potranno essere immediatamente impiegate per l'attivazione di posizioni (RTDb nei limiti temporali consentiti dalla legge o RTT), per proroghe di RTDa, passaggi da RTDb a PA o accantonate per la tenure track di posizioni in corso, ivi comprese quelle a valere sulle risorse del PON React e dal PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

L'attivazione di concorsi di Ricercatore a tempo determinato ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT, è subordinata alla definizione, da parte del MUR, dei gruppi scientifico-disciplinari e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.

Una quota delle risorse annuali sarà, infine, destinata, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla **programmazione strategica** finalizzata a consentire lo sviluppo e il riequilibrio delle aree culturali dell'Ateneo in accordo con il Piano Strategico.

Le risorse potranno essere impiegate sulla base di strategie mirate a sviluppare tematiche di ricerca di impatto internazionale e di estendere la rete di collaborazioni internazionali nonché di incentivare i Dipartimenti a investire su SSD sulla base dei risultati della ricerca e delle esigenze didattiche, compresi quei settori in atto numericamente limitati.

Ciascun Dipartimento, coerentemente con le linee strategiche di Ateneo, in base alla assegnazione dello specifico anno di programmazione e alla previsione delle risorse disponibili per il reclutamento nel triennio, è chiamato ad adottare:

- a) una delibera motivata di pianificazione triennale generale, con indicazione delle annualità;
- b) una delibera motivata di programmazione annuale del reclutamento;
- c) una delibera di richiesta di copertura di posizioni adottata sulla base delle risorse effettivamente disponibili e assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

## **Parte 2 - Criteri di distribuzione ai Dipartimenti dei P.O. per le risorse ordinarie nel triennio 2023-2025**

**I P.O. complessivamente disponibili vengono distribuiti ai canali RTD e professori con delibera annuale del CdA, previo parere del Senato Accademico, secondo i seguenti criteri.**

### **2.1 - Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale "Ricercatori a Tempo Determinato"**

I P.O. vengono ripartiti tra i Dipartimenti secondo il seguente criterio.

- a) Il 30% in proporzione al numero di cessazioni (pesate in termini di P.O.) nel periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2024 per il primo anno, nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2025 per il secondo anno, nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2026 per il terzo anno (si prendono in considerazione le cessazioni effettive per i periodi antecedenti la rilevazione, quelle previste per i periodi successivi);
- b) Il 30% in proporzione al numero di CFU erogati nell'A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) dai professori e ricercatori del Dipartimento nei CdS dell'Ateneo (indipendentemente dal Dipartimento di Riferimento del CdS). In tale conteggio, per assicurare un'equa considerazione di tutti i CdS, indipendentemente dalla presenza di curriculum e gruppi di materie opzionali, i CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum vengono pesati in funzione del numero di opzioni disponibili in rapporto al numero di



scelte da effettuare<sup>2</sup>. I CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum sono tuttavia conteggiati per intero se hanno avuto un numero di studenti regolari pari o superiore a 40. Nel caso in cui i CdS abbiano previsto la suddivisione dello stesso insegnamento su più "cattedre", il numero di CFU erogati per associati all'insegnamento è prima diviso per il numero di cattedre riportate sull'applicativo offweb e poi moltiplicato per un parametro pari al rapporto tra il numero di studenti iscritti all'anno di corso dell'insegnamento e l'80% della numerosità massima della classe (in ogni caso, il numero di CFU riconosciuti non può superare il prodotto tra il numero di CFU dell'insegnamento e il numero delle cattedre e non può essere inferiore al numero di CFU associati all'insegnamento). I CFU degli insegnamenti mutuati vengono computati una sola volta. Per tenere conto dell'impegno dei docenti dell'Ateneo che insegnano nelle Scuole di Specializzazione attivate obbligatoriamente ai sensi della vigente normativa, nel 2023 i CFU erogati dai medesimi docenti nei corsi di studio sono incrementati del 30%.

- c) Il 30% in proporzione al numero di docenti del Dipartimento che nell'A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) svolgono la funzione di docente di riferimento in un CdS dell'Ateneo. Per i CdS che hanno inserito docenti di riferimento in sovrannumero (rispetto al numero minimo richiesto dall'Allegato A del DM 1154/2021), il peso di ogni docente viene ridotto in funzione del rapporto tra il numero di docenti necessari e quelli impegnati.
- d) il 10% sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l'anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivate, Wos), dei RTD afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

Il parametro b), nella parte relativa alla valutazione dei CFU erogate nelle Scuole di specializzazione di area medica potrà essere modificato, a partire dal 2024, previa introduzione del registro elettronico delle lezioni.

I parametri utilizzati per il calcolo dei punti di cui alle lettere b) e c) sono aumentati del 10% per i docenti che coprono insegnamenti o sono docenti di riferimento in CdS di cui il Dipartimento di afferenza non è di riferimento.

I Dipartimenti dovranno di norma individuare gli SSD per le nuove posizioni di Ricercatori a Tempo Determinato sia tenendo conto dei contratti di RTDa in scadenza e sia utilizzando le seguenti linee direttive, motivando le scelte operate per almeno uno dei seguenti punti:

- Potenziamento e consolidamento di SSD che presentano un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero una significativa qualità e continuità della produzione scientifica presente sulla piattaforma IRIS;
- Potenziamento e inserimento consolidamento di SSD con elevato carico didattico in rapporto alla consistenza del personale docente ovvero essenziali per l'offerta formativa ovvero di SSD in atto non presenti nell'offerta formativa;
- Potenziamento dei settori che, anche sulla base delle cessazioni previste nel triennio, si ridurranno a numeri particolarmente esigui;
- Investimento su SSD che, pur presentando un elevato carico didattico in rapporto al numero di docenti incardinati, non sono stati oggetto di procedure di reclutamento almeno nell'ultimo triennio.

I Dipartimenti dovranno motivare le proposte di attivazione di bandi di ricercatore (RTDb oppure RTT) per i settori in cui si prevede il completamento di contratti di RTDa per i quali sono stati impegnati P.O., e/o per i quali è stato riconosciuto un accantonamento di P.O. secondo quanto previsto nella parte 3 art. 4 Ricercatori a tempo determinato punto 4, nonché le proposte di proroga di RTDa sulla base della produzione scientifica e dell'attività didattica svolta (anche considerando la valutazione della didattica da parte degli studenti, ove disponibile).

<sup>2</sup> Ad esempio, se lo studente deve scegliere insegnamenti per 12 CFU all'interno di un gruppo di materie opzionali che ne prevede complessivamente 48, ogni CFU di questi viene pesato per 12/48. Se una materia è presente in un solo curriculum, a fronte di 3 curriculum attivati, ogni CFU viene pesato per 1/3.



## 2.2 Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale “Professori”

I P.O. relativi alle posizioni di professori vengono destinati secondo le seguenti modalità:

a) il 30% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti afferenti. Il peso sarà pari a 1 per i professori e ricercatori che abbiano svolto nell'ultimo A.A. un carico didattico inferiore a 120 ore, a 1,2 per quelli che abbiano svolto un carico didattico pari o superiore a 120 ore. Non verranno considerati gli RTDa assunti su risorse a valere sul PNRR e sul PNC.

b) il 35% ai Dipartimenti secondo una distribuzione che tenga conto della produzione scientifica ed in particolare:

- b1 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR (considerando sia il “profilo del personale permanente” sia il “profilo delle politiche di reclutamento”);
- b2 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR, con esclusivo riferimento al “profilo delle politiche di reclutamento”;
- b3 – un terzo sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l'anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando **almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivate, Wos**) dei docenti afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

c) il 30% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025);

d) il 5% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025), tenendo conto solo degli insegnamenti in CdS che superino la media di Ateneo per almeno uno dei seguenti criteri:

1. numero di iscritti stranieri al CdS nell'Anno Accademico di riferimento (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025) in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
2. numero di studenti iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo all'estero, indipendentemente dalla durata, nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi o del tirocinio, in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
3. numero di studenti stranieri iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo di studio, indipendentemente dalla durata, presso l'Università di Palermo nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
4. numero di CFU in insegnamenti in lingua straniera rispetto al numero totale di CFU del CdS.

Il numero di studenti considerato ai fini del calcolo del presente punto d) viene incrementato del 50% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per due indicatori e viene incrementato del 75% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per tutti e 4 gli indicatori.

La percentuale di cui al punto d), con apposita delibera del CdA, potrà essere incrementata fino al 10% nel 2024 e nel 2025, con corrispondente rimodulazione degli altri punti.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali per posizione di prima fascia utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire il potenziamento di SSD che presentano un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero una significativa qualità e continuità della produzione scientifica. A tal fine, laddove siano individuati SSD all'interno dei quali siano presenti uno o più docenti in possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di prima fascia, **saranno presi in considerazione dovranno essere soddisfatti** i seguenti requisiti: ~~auspicabilmente entrambi soddisfatti~~:

- (i) superamento, al momento della programmazione, di almeno due indicatori per l'abilitazione a professore di prima fascia;



- (ii) pubblicazione di almeno due lavori su riviste del primo e secondo quartile (per le aree bibliometriche) e di fascia A o monografie (per le aree non bibliometriche) nell'ultimo biennio.
- favorire il potenziamento di SSD ove non siano presenti professori di prima fascia (tenendo conto anche di eventuali cessazioni nel triennio);
  - favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia in una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
  - rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
  - favorire progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e/o per l'innovazione dell'offerta formativa.

La delibera di programmazione triennale 2023-25 del Dipartimento dovrà concorrere ad assicurare il rispetto dei limiti di cui all'art. 2 comma 2 lettera a) del DPCM del 24 giugno 2021 "Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023", secondo cui occorre garantire "una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia". Laddove un Dipartimento non rispetti al proprio interno il rapporto suddetto, per consentire l'adeguamento dell'organico dipartimentale al parametro richiamato, la flessibilità dal canale professori al canale RTD potrà essere incrementata senza vincoli, mentre non potrà essere utilizzata la flessibilità dal canale RTD al canale professori.

### **2.3 – Chiamate di professori esterni all'Ateneo**

Le risorse da impiegare per le chiamate di professori esterni saranno destinate al reclutamento per la copertura di posti di professore ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 240 del 2010. Tali risorse saranno assegnate ai Dipartimenti sulla base dei criteri di cui al punto 2.2. Per le risorse mancanti rispetto al numero di P.O. necessari per il bando di posizioni di Professore Associato o Ordinario (rispettivamente 0,7 e 1 P.O.), potrà essere previsto il cofinanziamento con risorse proprie della programmazione di Professori ovvero potrà essere richiesta un'anticipazione sulle corrispondenti risorse per il reclutamento di professori esterni degli anni successivi. Le risorse del presente punto assegnate a ciascun Dipartimento e non impiegate nell'anno di programmazione in corso, ove superiori a 0,7 P.O., verranno recuperate dall'Ateneo e distribuite tra gli altri Dipartimenti che abbiano utilizzato almeno il 90% delle risorse assegnate. Per il secondo e terzo anno di programmazione, tale soglia di 0,7 P.O. sarà conteggiata considerando anche i residui degli anni precedenti.

Le risorse destinate al reclutamento di professori esterni potranno essere altresì impiegate per il finanziamento o il cofinanziamento di chiamate di professori ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 230/2005 o dell'art. 7 commi 5 bis e 5 ter della L. 240/2010.

Potranno anche essere presentate proposte congiunte da più Dipartimenti, che definiranno autonomamente i criteri di impiego del professore reclutato.

Il CdA verificherà se per le posizioni richieste per le chiamate di professori esterni siano state presentate manifestazioni di interesse in risposta ai relativi avvisi di Ateneo, di cui verrà data massima diffusione.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali ai sensi dell'art. 18 comma 4 della L. n. 240 del 2010 utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
- favorire il potenziamento di SSD con produzione scientifica critica rispetto ai risultati della VQR;
- rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
- potenziare le aree e i settori in cui risulta più elevato il rapporto studenti/docenti;
- elaborare progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e per l'innovazione dell'offerta formativa.

### **Parte 3 - Criteri di utilizzazione dei P.O. da parte dei Dipartimenti**



## Ricercatori a tempo determinato

1. Per ogni posizione di RTT o di RTDb, verranno imputati al Dipartimento 0,5 P.O. all'atto della presa di servizio e 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 4.
  - a. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa che ha completato il proprio contratto o lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, i P.O. già impegnati verranno sottratti, una volta sola, dai 0,5 inizialmente necessari.
  - b. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa, anche con relativa proroga, che non ha completato il proprio contratto (triennale o biennale) e non lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, il Dipartimento dovrà impegnare i P.O. necessari al raggiungimento di 0,5 P.O., detratta nel caso della proroga la quota del contratto triennale già concluso; i P.O. impegnati per la posizione di RTDa saranno integralmente attribuiti al Dipartimento a conclusione del relativo contratto, anche in caso di risoluzione anticipata.
  - c. In considerazione della attuale coesistenza dei precedenti meccanismi di tenure track e del nuovo reclutamento con posizioni di RTT, in via transitoria, per il prossimo biennio, il Dipartimento potrà richiedere che l'imputazione iniziale, possa avvenire secondo le seguenti modalità:
    - in assenza di P.O. già precedentemente impegnati, 0,3 P.O. nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e 0,2 P.O. dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia;
    - in presenza di P.O. già precedentemente impegnati, metà del residuo necessario per il raggiungimento di 0,5 P.O. – con un minimo, in qualunque caso, di 0,2 P.O. - dovrà essere impegnato nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e la restante parte dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori P.O. necessari a giungere al totale di 0,7 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia.
2. Per gli RTDb già in possesso di ASN per i quali siano stati già impegnati 0,7 P.O. ovvero si impegni la frazione di P.O. necessaria per raggiungere tale soglia, il Dipartimento potrà prevedere l'anticipazione del passaggio alla posizione di professore di II fascia, previo espletamento della prevista valutazione, al termine del secondo anno di contratto e con un impegno di 0,1 P.O.
3. Per tutti gli RTDb che hanno usufruito del Piano Straordinario RTDb Ministeriale, il costo complessivo della tenure track (RTDb e passaggio a Professore di II Fascia) imputato al Dipartimento sarà di 0,6 P.O. solo se il passaggio a professore di II fascia avverrà a conclusione del contratto triennale; in caso di anticipazione il costo imputato al Dipartimento sarà di 0,7 P.O.
4. Per i contratti di RTDa attualmente in corso, che abbiano previsto o prevedano un finanziamento con risorse provenienti da bandi competitivi (o da progetti marginati da essi derivanti) o da altri finanziamenti esterni pari a 150.000 euro, si riconoscerà un accantonamento di 0,1 P.O., che verrà scomputato dagli impegni richiesti al Dipartimento all'atto della programmazione di una posizione per RTD nello stesso SSD. Tale valore verrà ricalcolato proporzionalmente a fronte di cofinanziamenti di entità superiore (nel caso di contratto con proroga) o inferiore (per esempio, si riconosceranno 0,033 P.O. a fronte di un finanziamento pari a 50.000 euro).

**Per i RTDa reclutati sui fondi del PNRR e del PNC il criterio può essere applicato, previo parere del Senato Accademico, una sola volta per ciascun SSD, previo soddisfacimento di requisiti di elevata qualità stabiliti dal CdA.**
5. Per le eventuali proroghe di RTDa del bando PON AIM verranno imputati al Dipartimento 0,1 P.O., fermo restando che gli eventuali passaggi a Professore Associato comporteranno un impegno complessivo di 0,6 P.O. (risultanti dal valore standard di 0,7 da cui sottrarre i 0,1 P.O. di cui al punto precedente).
6. Il Dipartimento recupererà il 50% dei P.O. utilizzati - solo una volta nel triennio - nel caso in cui non venga richiesta o concessa la proroga di un RTDa e non sia stata richiesta nella programmazione triennale l'attivazione di una posizione di RTDb oppure RTT sullo stesso SSD.
7. I Dipartimenti che non abbiano già provveduto alla copertura del terzo anno dei contratti di RTDa del PON React con P.O. o con risorse proprie, devono assicurare la copertura con le risorse del 2023 per almeno il 50% (cioè, almeno 0,05 P.O. per ciascuna posizione) e con le risorse del 2024 per la parte restante. In caso di successiva tenure track di tali posizioni, al Dipartimento sarà riconosciuto, in aggiunta ai P.O. impegnati dallo stesso per il terzo anno del suddetto contratto di RTDa, un



ammontare di P.O. pari a 0,066, in accordo con il punto 4 del presente elenco [esempi: se il Dipartimento ha impegnato 0,1 P.O. per il terzo anno del PON React, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,333, eventualmente spalmabile in due tranches di 0,2 P.O. e 0,133 P.O., secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco; se il Dipartimento ha coperto il terzo anno del PON React con risorse finanziarie proprie, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,4, eventualmente spalmabile in due tranches da 0,2 P.O. ciascuna, secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco].

### **Concorsi ex art. 18 comma 1 per la prima e per la seconda fascia**

Per ogni posizione di prima fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,3. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- 0,2 P.O. nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo indeterminato presso l'Ateneo;
- la differenza tra 0,7 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,7 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.

Per ogni posizione di seconda fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,2, da imputare alla quota appositamente riservata sui fondi di Ateneo. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- la differenza tra 0,5 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,5 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.

### **Parte 4 - Criteri di utilizzo dei P.O. della Programmazione Ordinaria 2023**

Per il 2023, per la Programmazione Ordinaria, sono stati autorizzati 51,96 P.O. dal MUR con DM n. 1106 del 24.9.2022. Con riferimento alla Programmazione Ordinaria, in prima applicazione rimane sospeso l'impiego delle risorse associate al turn-over del personale socio-assistenziale, complessivamente pari a 7,78 P.O., per valutarne l'eventuale impegno subordinatamente ad una verifica dell'andamento dei costi complessivi dell'Ateneo nel primo semestre del 2023. Pertanto, dei 51,96 P.O. complessivamente destinabili alla Programmazione Ordinaria, verranno inizialmente impegnati 44,18 P.O., mentre la restante parte sarà oggetto di specifica delibera da adottare dopo il 30 giugno 2023.

Per il 2023 le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri che prevedono un'assegnazione delle risorse provenienti dalle cessazioni del personale TAB alla categoria medesima ben superiore a quella prevista nella precedente delibera quadro, ulteriormente finalizzata all'innalzamento della performance tecnico-amministrativa

- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate, con la medesima percentuale di turn-over approvata dal CdA (per il 2023 pari all'80,2%), alla categoria di provenienza;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale – ferma restando la sospensione dell'impiego almeno fino al 30 giugno 2023 - saranno suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali che saranno stabilite con apposita delibera del CdA. Pertanto, per il 2023 si ottiene la seguente distribuzione:

<b>Categoria</b>	<b>P.O. cessazioni</b>	<b>Percentuale turn-over</b>	<b>P.O. turn-over</b>
Docenti	39,5	80,20%	31,68



Personale TAB (escluso socio-assistenziale)	15,55		12,47
Personale TAB (socio-assistenziale)	9,7		0

La quota di 31,68 P.O. immediatamente assegnata al personale docente sarà distribuita tra:

- **canale RTD** - risorse destinate al reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (concorsi RTD ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT), di RTDb (secondo la previgente normativa nei limiti consentiti dalla legge), passaggi da RTDb a Professore associato e a proroghe di RTDa.
- **canale professori** - risorse destinate al reclutamento di Professori Associati e Ordinari (concorsi chiamate ex art. 18 c. 1, 4 e art. 24 comma 6 L. 240/2010).

Tale suddivisione viene effettuata considerando in primo luogo la necessità di garantire la presenza in servizio di un numero di docenti non inferiore a quello del 2022. A tal fine si rende necessario prevedere per il canale Ricercatori a Tempo Determinato l'impiego di risorse complessivamente sufficienti a consentire il bando di un numero di posizioni pari al numero dei contratti di RTDa in scadenza nel corso del 2023, nonché di un numero pari all'80% di quello dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato cessati nel corso del 2022 (si considera una percentuale inferiore al 100% in considerazione del numero di professori da reclutare con procedure riservate agli esterni).

Sulla base di tali considerazioni, si perviene nel 2023 ad una dotazione complessiva necessaria per il canale RTD pari a 16,8 P.O.

Le quote che verranno assegnate a ciascun Dipartimento potranno essere immediatamente impiegate nel 2023 o accantonate per proroghe di contratti RTDa in corso o eventuali *tenure track* di posizioni di RTDa attualmente in corso, anche tenendo in considerazione i consistenti avvii di nuove posizioni contrattuali resi possibili dalle risorse del PON React e, più recentemente, del PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

Per il 2023 rimane possibile, fino al 30 giugno 2023, prevedere il bando di posizioni di RTDb. L'attivazione di procedure di RTT è invece subordinata alla definizione dei gruppi scientifico-disciplinari da parte del MUR e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.

Detratta dal totale la quota di 16,8 P.O. destinata al canale RTD, le restanti risorse (14,88 P.O.) saranno quindi destinate al canale professori.

Per favorire una maggiore mobilità del corpo docente, la percentuale da destinare al reclutamento di professori ex art. 18 comma 4, legge 240/10 viene elevata al 30%, per un ammontare di 4,46 P.O. (14,88 \* 0,30). Per la stessa ragione indicata al precedente paragrafo, la previsione di cui alla lettera b punto 10 della delibera del CdA del 16/03/2022 sulla programmazione 2022, secondo cui "Al verificarsi di tale condizione [il vincitore della procedura bandita ai sensi dell'art. 18 comma 1 è un soggetto rientrante nelle categorie di cui all'art. 18 comma 4], il Dipartimento nell'anno successivo non potrà richiedere la copertura di altri posizioni da bandire ex art. 18 comma 4" non trova applicazione per il 2023.

Non essendo ancora stati impegnati i 6,34 P.O. della Programmazione 2022 destinati al reclutamento di professori esterni, si prevede inoltre di utilizzare tali risorse in aggiunta a quelle previste per gli esterni nel 2023. Le chiamate dirette degli esterni sulla base delle manifestazioni di interesse avviate con Decreto Rettorale dell'11 aprile 2022 graveranno invece sulle risorse della Programmazione Strategica del 2023.

L'impegno in termini di P.O. di ciascuna posizione è specificato nella parte 4 della presente delibera.

In definitiva la dotazione complessiva di punti organico disponibile nel 2023 sarà ripartita come riportato nel seguente prospetto:

Canale RTD	Canale professori		Totale
16,80 P.O.	14,88 P.O.	di cui esterni: 4,46 P.O.	31,68 P.O.

Risorse complessive per il reclutamento di professori esterni all'Ateneo:  $4,46 + 6,34 = 10,80$  P.O.

Ciascun Dipartimento potrà spostare risorse dal canale professori al canale RTD o viceversa nel limite massimo del 30% delle risorse complessivamente assegnategli per i due canali ciascun canale, delle



risorse complessivamente assegnategli per i due canali, fermo restando il rispetto del limite alla flessibilità di cui al punto 2.2 ultimo capoverso della presente delibera. **La percentuale viene calcolata sull'ammontare del canale, detratto della quota riservata agli esterni.**

In entrambi i casi le percentuali vengono calcolate sull'ammontare complessivo detratto dalla quota riservata agli esterni.

Infine, i Dipartimenti potranno spostare liberamente risorse, sia dal canale RTD sia dal canale professori, alla quota riservata agli esterni.

**Ciascun Dipartimento potrà bandire un numero di posizioni ex art. 24 comma 6 della Legge 240/2010 nel limite massimo del 50% di tutte le posizioni programmate.**

Il Consiglio di Amministrazione

VISTA la proposta del Responsabile del Procedimento;  
SENTITO quanto rappresentato dalla Prorettrice alla Qualità, Sviluppo e Rapporti con i dipartimenti;  
VISTO il parere del Senato Accademico;  
UDITI gli interventi;  
all'unanimità,

### DELIBERA

di approvare gli indirizzi sulle politiche di reclutamento per il triennio 2023-2025 e programmazione annuale Professori e Ricercatori – 2023, come disciplinati nei seguenti punti riportati:

1. Parte 1 - Definizione annuale e previsione di massima triennale dei P.O. disponibili nel periodo 2023-2025
2. Parte 2 - Criteri di distribuzione ai Dipartimenti dei P.O. per le risorse ordinarie nel triennio 2023-2025
3. Parte 3 - Criteri di utilizzazione dei P.O. da parte dei Dipartimenti
4. Parte 4 - Criteri di utilizzo dei P.O. della Programmazione Ordinaria 2023

### **Parte 1 - Definizione annuale e previsione di massima triennale dei P.O. disponibili nel periodo 2023-2025**

Il CdA, previo parere del Senato, con apposita delibera stabilisce ogni anno l'ammontare totale dei punti organico (P.O.) destinati alla programmazione annuale tenuto conto dei seguenti criteri:

- P.O. utilizzabili sulla base delle disposizioni legislative;
- sostenibilità economico-finanziaria;
- mantenimento e miglioramento dell'offerta formativa;
- miglioramento dell'attività di ricerca anche con riferimento alla VQR;
- miglioramento del funzionamento della struttura amministrativa;
- aumento del numero di docenti e di personale TAB dell'Ateneo;
- promozione dell'opportunità di progressione di carriera per docenti dell'Ateneo in possesso di abilitazione scientifica e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- sviluppo armonico ed equilibrato delle varie aree dell'Ateneo.

Le risorse massime disponibili per la programmazione sono quelle autorizzate annualmente dal MUR nell'ambito delle Facoltà Assunzionali legate alla percentuale di turn-over, cui si aggiungono quelle provenienti dai Piani Straordinari del MUR e quelli autorizzati dal MUR negli anni precedenti e non ancora impegnati.

Nel triennio 2023-25, fatta salva una verifica annuale di sostenibilità finanziaria e di rispetto dei limiti previsti per il costo del personale, si prevede di impegnare tutte le risorse di personale autorizzate dal MUR l'anno precedente, in considerazione del fatto che, allo stato, le regole vigenti comportano ancora un turn-over inferiore al 100%. Per il 2023, con Decreto Ministeriale n. 1106 del 24.9.2022, l'Università di Palermo è stata autorizzata a impegnare 51,96 P.O., pari all'80,2% delle cessazioni 2021 in termini di P.O., rilevandosi un indicatore delle spese di personale pari al 68,92% (valore ben al di sotto del limite dell'80% e, peraltro, costantemente in discesa da diversi anni).



Inoltre, con DM 445/2022, sono stati assegnati all'Ateneo 67,5 P.O. (per un finanziamento a regime di 7.628.555 €, che rimarrà consolidato nel FFO dell'Ateneo), dei quali sono già stati utilizzati nel 2022 23,6 P.O. (il 35% del totale) per il reclutamento del personale TAB. La parte restante, pari a 43,9 P.O., deve essere impiegata per il personale docente nel corso del 2023 e nella prima parte del 2024 (entro il 31 ottobre 2024). Il citato DM prevede altresì la distribuzione nei prossimi anni di ulteriori risorse finalizzate a Piani di reclutamento straordinario, per importi pari a 340 MLN € dal 2024, 50 MLN € dal 2025, 50 MLN € dal 2026, ai quali corrisponderebbe, ove venisse mantenuta la stessa percentuale di attribuzione all'Ateneo, l'assegnazione di ulteriori 76,65 P.O. nel 2024, 9,27 P.O. nel 2025, 9,27 P.O. nel 2026. Tale futura assegnazione, cui corrisponderebbe a regime l'attribuzione all'Ateneo di oltre 10,5 MLN € a copertura delle spese fisse di personale (che si sommeranno ai 7,6 MLN € sopra richiamati, già ricevuti a partire dal 2023) permette di prevedere nel triennio 2023-25 una significativa politica di sviluppo del personale docente e TAB, che potrà consentire di recuperare, almeno in parte, i significativi tagli subiti a partire dal 2008. Tale politica di sviluppo andrà costantemente accompagnata da una prudente verifica dell'andamento dei costi e della sostenibilità complessiva, nonché del mantenimento delle attuali politiche di investimento nazionale sul sistema universitario che, ove dovessero mostrarsi inversioni di tendenza, richiederebbero adeguati interventi correttivi da parte dell'Ateneo.

Le risorse complessivamente disponibili devono essere suddivise tra la **Programmazione Ordinaria**, con distribuzione tra i Dipartimenti sulla base di criteri e indicatori oggetto della presente "Delibera Quadro", e la **Programmazione Strategica**, che deve consentire all'Ateneo di rispondere ad esigenze specifiche di sviluppo e perequazione delle diverse aree culturali.

Per la **programmazione ordinaria** le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri:

- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate alla categoria di provenienza, con una percentuale di turn-over approvata annualmente dal CdA;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale sono suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali stabilite annualmente dal CdA.

Le modalità di utilizzo dei P.O. assegnati **annualmente** al personale TAB saranno oggetto di specifica delibera del CdA.

Le quote che verranno assegnate **annualmente** a ciascun Dipartimento per il canale dei Ricercatori a Tempo Determinato potranno essere immediatamente impiegate per l'attivazione di posizioni (RTDb nei limiti temporali consentiti dalla legge o RTT), per proroghe di RTDa, passaggi da RTDb a PA o accantonate per la tenure track di posizioni in corso, ivi comprese quelle a valere sulle risorse del PON React e dal PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

L'attivazione di concorsi di Ricercatore a tempo determinato ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT, è subordinata alla definizione, da parte del MUR, dei gruppi scientifico-disciplinari e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.

Una quota delle risorse annuali sarà, infine, destinata, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla **programmazione strategica** finalizzata a consentire lo sviluppo e il riequilibrio delle aree culturali dell'Ateneo in accordo con il Piano Strategico.

Le risorse potranno essere impiegate sulla base di strategie mirate a sviluppare tematiche di ricerca di impatto internazionale e di estendere la rete di collaborazioni internazionali nonché di incentivare i Dipartimenti a investire su SSD sulla base dei risultati della ricerca e delle esigenze didattiche, compresi quei settori in atto numericamente limitati.

Ciascun Dipartimento, coerentemente con le linee strategiche di Ateneo, in base alla assegnazione dello specifico anno di programmazione e alla previsione delle risorse disponibili per il reclutamento nel triennio, è chiamato ad adottare:

- a) una delibera motivata di pianificazione triennale generale, con indicazione delle annualità;
- b) una delibera motivata di programmazione annuale del reclutamento;
- c) una delibera di richiesta di copertura di posizioni adottata sulla base delle risorse effettivamente disponibili e assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

## Parte 2 - Criteri di distribuzione ai Dipartimenti dei P.O. per le risorse ordinarie nel triennio 2023-2025



I P.O. complessivamente disponibili vengono distribuiti ai canali RTD e professori con delibera annuale del CdA, previo parere del Senato Accademico, secondo i seguenti criteri:

**2.1 - Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale “Ricercatori a Tempo Determinato”**

I P.O. vengono ripartiti tra i Dipartimenti secondo i seguenti criteri:

- a) il 30% in proporzione al numero di cessazioni (pesate in termini di P.O.) nel periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2024 per il primo anno, nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2025 per il secondo anno, nel periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2026 per il terzo anno (si prendono in considerazione le cessazioni effettive per i periodi antecedenti la rilevazione, quelle previste per i periodi successivi);
- b) il 30% in proporzione al numero di CFU erogati nell’A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) dai professori e ricercatori del Dipartimento nei CdS dell’Ateneo (indipendentemente dal Dipartimento di Riferimento del CdS). In tale conteggio, per assicurare un’equa considerazione di tutti i CdS, indipendentemente dalla presenza di curriculum e gruppi di materie opzionali, i CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum vengono pesati in funzione del numero di opzioni disponibili in rapporto al numero di scelte da effettuare<sup>3</sup>. I CFU di materie opzionali e/o presenti in un solo curriculum sono tuttavia conteggiati per intero se hanno avuto un numero di studenti regolari pari o superiore a 40. Nel caso in cui i CdS abbiano previsto la suddivisione dello stesso insegnamento su più “cattedre”, il numero di CFU associati all’insegnamento è prima diviso per il numero di cattedre sull’applicativo offweb e poi moltiplicato per un parametro pari al rapporto tra il numero di studenti iscritti all’anno di corso dell’insegnamento e l’80% della numerosità massima della classe (in ogni caso, il numero di CFU riconosciuti non può superare il prodotto tra il numero di CFU dell’insegnamento e il numero delle cattedre e non può essere inferiore al numero di CFU associati all’insegnamento). I CFU degli insegnamenti mutuati vengono computati una sola volta. Per tenere conto dell’impegno dei docenti dell’Ateneo che insegnano nelle Scuole di Specializzazione attivate obbligatoriamente ai sensi della vigente normativa, nel 2023 i CFU erogati dai medesimi docenti nei corsi di studio sono incrementati del 30%.
- c) il 30% in proporzione al numero di docenti del Dipartimento che nell’A.A. di riferimento (2022-23 per le risorse del 2023, 2023-24 per quelle del 2024, 2024-25 per quelle del 2025) svolgono la funzione di docente di riferimento in un CdS dell’Ateneo. Per i CdS che hanno inserito docenti di riferimento in sovrannumero (rispetto al numero minimo richiesto dall’Allegato A del DM 1154/2021), il peso di ogni docente viene ridotto in funzione del rapporto tra il numero di docenti necessari e quelli impegnati.
- d) il 10% sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l’anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivate, Wos), dei RTD afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

Il parametro b), nella parte relativa alla valutazione dei CFU erogate nelle Scuole di specializzazione di area medica potrà essere modificato, a partire dal 2024, previa introduzione del registro elettronico delle lezioni.

I parametri utilizzati per il calcolo dei punti di cui alle lettere b) e c) sono aumentati del 10% per i docenti che coprono insegnamenti o sono docenti di riferimento in CdS di cui il Dipartimento di afferenza non è di riferimento.

I Dipartimenti dovranno individuare gli SSD per le nuove posizioni di Ricercatori a Tempo Determinato sia tenendo conto dei contratti di RTDa in scadenza e sia utilizzando le seguenti linee direttive, motivando le scelte operate:

---

<sup>3</sup> Ad esempio, se lo studente deve scegliere insegnamenti per 12 CFU all’interno di un gruppo di materie opzionali che ne prevede complessivamente 48, ogni CFU di questi viene pesato per 12/48. Se una materia è presente in un solo curriculum, a fronte di 3 curriculum attivati, ogni CFU viene pesato per 1/3.



- Potenziamento e consolidamento di SSD che presentano un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero una significativa qualità e continuità della produzione scientifica presente sulla piattaforma IRIS;
- Potenziamento e inserimento di SSD con elevato carico didattico in rapporto alla consistenza del personale docente ovvero di SSD in atto non presenti nell'offerta formativa;
- Potenziamento dei settori che, anche sulla base delle cessazioni previste nel triennio, si ridurranno a numeri particolarmente esigui;
- Investimento su SSD che, pur presentando un elevato carico didattico in rapporto al numero di docenti incardinati, non sono stati oggetto di procedure di reclutamento almeno nell'ultimo triennio.

I Dipartimenti dovranno motivare le proposte di attivazione di bandi di ricercatore (RTDb oppure RTT) per i settori in cui si prevede il completamento di contratti di RTDa per i quali sono stati impegnati P.O., e/o per i quali è stato riconosciuto un accantonamento di P.O. secondo quanto previsto nella parte 3 Ricercatori a tempo determinato punto 4, nonché le proposte di proroga di RTDa sulla base della produzione scientifica e dell'attività didattica svolta (anche considerando la valutazione della didattica da parte degli studenti, ove disponibile).

## **2.2 Criteri di distribuzione delle risorse ordinarie per il canale “Professori”**

I P.O. relativi alle posizioni di professori vengono destinati secondo le seguenti modalità:

a) il 30% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti afferenti. Il peso sarà pari a 1 per i professori e ricercatori che abbiano svolto nell'ultimo A.A. un carico didattico inferiore a 120 ore, a 1,2 per quelli che abbiano svolto un carico didattico pari o superiore a 120 ore. Non verranno considerati gli RTDa assunti su risorse a valere sul PNRR e sul PNC.

b) il 35% ai Dipartimenti secondo una distribuzione che tenga conto della produzione scientifica ed in particolare:

- b1 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR (considerando sia il “profilo del personale permanente” sia il “profilo delle politiche di reclutamento”);
- b2 – un terzo sulla base del numero di prodotti del Dipartimento valutati con A (100%) e del 80% del numero di prodotti valutati con B nell'ultimo esercizio VQR, con esclusivo riferimento al “profilo delle politiche di reclutamento”;
- b3 – un terzo sulla base del numero di pubblicazioni nel triennio precedente l'anno della programmazione (2020-2022 per il 2023, 2021-2023 per il 2024 e 2022-2024 per il 2025), su riviste di fascia A, monografie o volume collettaneo pubblicati in collana con peer review a doppio cieco per i settori non bibliometrici e di fascia Q1 e Q2 per quelli bibliometrici (utilizzando almeno una delle banche dati quali ad esempio Elsevier SCOPUS, Scimago, Clarivate, Wos) dei docenti afferenti al Dipartimento. Il peso di ciascun Dipartimento sarà valutato, per ciascun triennio, sulla base del numero totale delle pubblicazioni selezionate in Ateneo facendo ricorso al repository IRIS.

c) il 30% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025);

d) il 5% in funzione del numero di studenti regolari negli insegnamenti dell'Ateneo in cui i docenti del Dipartimento svolgono la propria attività didattica (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025), tenendo conto solo degli insegnamenti in CdS che superino la media di Ateneo per almeno uno dei seguenti criteri:

1. numero di iscritti stranieri al CdS nell'Anno Accademico di riferimento (AA 2022-23 per le risorse del 2023, AA 2023-24 per quelle del 2024, AA 2024-25 per quelle del 2025) in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
2. numero di studenti iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo all'estero, indipendentemente dalla durata, nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi o del tirocinio, in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;
3. numero di studenti stranieri iscritti al CdS che nell'Anno Accademico precedente a quello in corso (per esempio, AA 2021-22 per le risorse del 2023) hanno trascorso un periodo di studio,



indipendentemente dalla durata, presso l'Università di Palermo nell'ambito del programma Erasmus ovvero per lo svolgimento della tesi in rapporto al numero di iscritti totali al CdS;

4. numero di CFU in insegnamenti in lingua straniera rispetto al numero totale di CFU del CdS.

Il numero di studenti considerato ai fini del calcolo del presente punto d) viene incrementato del 50% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per due indicatori e viene incrementato del 75% per i Dipartimenti che superano la media di Ateneo per tutti e 4 gli indicatori.

La percentuale di cui al punto d), con apposita delibera del CdA, potrà essere incrementata fino al 10% nel 2024 e nel 2025, con corrispondente rimodulazione degli altri punti.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali per posizione di prima fascia utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire il potenziamento di SSD che presentano un risultato della VQR almeno pari alla media nazionale, ovvero una significativa qualità e continuità della produzione scientifica. A tal fine, laddove siano individuati SSD all'interno dei quali siano presenti uno o più docenti in possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di prima fascia, dovranno essere soddisfatti i seguenti requisiti:
  - (i) superamento, al momento della programmazione, di almeno due indicatori per l'abilitazione a professore di prima fascia;
  - (ii) pubblicazione di almeno due lavori su riviste del primo e secondo quartile (per le aree bibliometriche) e di fascia A o monografie (per le aree non bibliometriche) nell'ultimo biennio.
- favorire il potenziamento di SSD ove non siano presenti professori di prima fascia (tenendo conto anche di eventuali cessazioni nel triennio);
- favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia in una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
- rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
- favorire progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e/o per l'innovazione dell'offerta formativa.

La delibera di programmazione triennale 2023-25 del Dipartimento dovrà concorrere ad assicurare il rispetto dei limiti di cui all'art. 2 comma 2 lettera a) del DPCM del 24 giugno 2021 "Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023", secondo cui occorre garantire "una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia". Laddove un Dipartimento non rispetti al proprio interno il rapporto suddetto, per consentire l'adeguamento dell'organico dipartimentale al parametro richiamato, la flessibilità dal canale professori al canale RTD potrà essere incrementata senza vincoli, mentre non potrà essere utilizzata la flessibilità dal canale RTD al canale professori.

### **2.3 – Chiamate di professori esterni all'Ateneo**

Le risorse da impiegare per le chiamate di professori esterni saranno destinate al reclutamento per la copertura di posti di professore ai sensi dell'art. 18, comma 4 della legge n. 240 del 2010. Tali risorse saranno assegnate ai Dipartimenti sulla base dei criteri di cui al punto 2.2. Per le risorse mancanti rispetto al numero di P.O. necessari per il bando di posizioni di Professore Associato o Ordinario (rispettivamente 0,7 e 1 P.O.), potrà essere previsto il cofinanziamento con risorse proprie della programmazione di Professori ovvero potrà essere richiesta un'anticipazione sulle corrispondenti risorse per il reclutamento di professori esterni degli anni successivi. Le risorse del presente punto assegnate a ciascun Dipartimento e non impiegate nell'anno di programmazione in corso, ove superiori a 0,7 P.O., verranno recuperate dall'Ateneo e distribuite tra gli altri Dipartimenti che abbiano utilizzato almeno il 90% delle risorse assegnate. Per il secondo e terzo anno di programmazione, tale soglia di 0,7 P.O. sarà conteggiata considerando anche i residui degli anni precedenti.

Le risorse destinate al reclutamento di professori esterni potranno essere altresì impiegate per il finanziamento o il cofinanziamento di chiamate di professori ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 230/2005 o dell'art. 7 commi 5 bis e 5 ter della L. 240/2010.

Potranno anche essere presentate proposte congiunte da più Dipartimenti, che definiranno autonomamente i criteri di impiego del professore reclutato.



Il CdA verificherà se per le posizioni richieste per le chiamate di professori esterni siano state presentate manifestazioni di interesse in risposta ai relativi avvisi di Ateneo, di cui verrà data massima diffusione.

I Dipartimenti individueranno gli SSD per le procedure concorsuali ai sensi dell'art. 18 comma 4 della L. n. 240 del 2010 utilizzando le seguenti linee direttive e motivando le scelte operate:

- favorire l'incremento di professori dell'Ateneo nei Poli universitari di Agrigento, Caltanissetta e Trapani, con l'esplicito impegno nel bando della procedura selettiva che, per almeno un triennio, la sede di servizio sia una delle sedi decentrate dell'Ateneo;
- favorire il potenziamento di SSD con produzione scientifica critica rispetto ai risultati della VQR;
- rafforzare settori strategici per la ricerca, per il trasferimento tecnologico e per l'attivazione di scuole di specializzazione di area medica;
- potenziare le aree e i settori in cui risulta più elevato il rapporto studenti/docenti;
- elaborare progetti interdipartimentali per specifici settori strategici per la ricerca e per l'innovazione dell'offerta formativa.

### **Parte 3 - Criteri di utilizzazione dei P.O. da parte dei Dipartimenti**

#### **Ricercatori a tempo determinato**

1. Per ogni posizione di RTT o di RTDb, verranno imputati al Dipartimento 0,5 P.O. all'atto della presa di servizio e 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 4.
  - a. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa che ha completato il proprio contratto o lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, i P.O. già impegnati verranno sottratti, una volta sola, dai 0,5 inizialmente necessari.
  - b. Nel caso in cui il bando sia emanato con riferimento a un SSD per il quale il Dipartimento abbia già impegnato P.O. per una posizione di RTDa, anche con relativa proroga, che non ha completato il proprio contratto (triennale o biennale) e non lo completerà entro la fine dell'anno solare della programmazione, il Dipartimento dovrà impegnare i P.O. necessari al raggiungimento di 0,5 P.O., detratta nel caso della proroga la quota del contratto triennale già concluso; i P.O. impegnati per la posizione di RTDa saranno integralmente attribuiti al Dipartimento a conclusione del relativo contratto, anche in caso di risoluzione anticipata.
  - c. In considerazione della attuale coesistenza dei precedenti meccanismi di tenure track e del nuovo reclutamento con posizioni di RTT, in via transitoria, per il prossimo biennio, il Dipartimento potrà richiedere che l'imputazione iniziale, possa avvenire secondo le seguenti modalità:
    - in assenza di P.O. già precedentemente impegnati, 0,3 P.O. nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e 0,2 P.O. dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori 0,2 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia;
    - in presenza di P.O. già precedentemente impegnati, metà del residuo necessario per il raggiungimento di 0,5 P.O. – con un minimo, in qualunque caso, di 0,2 P.O. - dovrà essere impegnato nell'anno della programmazione in cui si prevede la procedura e la restante parte dopo due anni, fermo restando l'impegno degli ulteriori P.O. necessari a giungere al totale di 0,7 P.O. in occasione dell'eventuale passaggio alla seconda fascia.
2. Per gli RTDb già in possesso di ASN per i quali siano stati già impegnati 0,7 P.O. ovvero si impegni la frazione di P.O. necessaria per raggiungere tale soglia, il Dipartimento potrà prevedere l'anticipazione del passaggio alla posizione di professore di II fascia, previo espletamento della prevista valutazione, al termine del secondo anno di contratto e con un impegno di 0,1 P.O.
3. Per tutti gli RTDb che hanno usufruito del Piano Straordinario RTDb Ministeriale, il costo complessivo della tenure track (RTDb e passaggio a Professore di II Fascia) imputato al Dipartimento sarà di 0,6 P.O. solo se il passaggio a professore di II fascia avverrà a conclusione del contratto triennale; in caso di anticipazione il costo imputato al Dipartimento sarà di 0,7 P.O.
4. Per i contratti di RTDa attualmente in corso, che abbiano previsto o prevedano un finanziamento con risorse provenienti da bandi competitivi (o da progetti margine da essi derivanti) o da altri finanziamenti esterni pari a 150.000 euro, si riconoscerà un accantonamento di 0,1 P.O., che verrà scomputato dagli impegni richiesti al Dipartimento all'atto della programmazione di una posizione per RTD nello stesso SSD. Tale valore verrà ricalcolato proporzionalmente a fronte di cofinanziamenti di



entità superiore (nel caso di contratto con proroga) o inferiore (per esempio, si riconosceranno 0.033 P.O. a fronte di un finanziamento pari a 50.000 euro).

Per i RTDa reclutati sui fondi del PNRR e del PNC il criterio può essere applicato, previo parere del Senato Accademico, una sola volta per ciascun SSD, previo soddisfacimento di requisiti di elevata qualità stabiliti dal CdA.

5. Per le eventuali proroghe di RTDa del bando PON AIM verranno imputati al Dipartimento 0,1 P.O., fermo restando che gli eventuali passaggi a Professore Associato comporteranno un impegno complessivo di 0,6 P.O. (risultanti dal valore standard di 0,7 da cui sottrarre i 0,1 P.O. di cui al punto precedente).
6. Il Dipartimento recupererà il 50% dei P.O. utilizzati - solo una volta nel triennio - nel caso in cui non venga richiesta o concessa la proroga di un RTDa e non sia stata richiesta nella programmazione triennale l'attivazione di una posizione di RTDb oppure RTT sullo stesso SSD.
7. I Dipartimenti che non abbiano già provveduto alla copertura del terzo anno dei contratti di RTDa del PON React con P.O. o con risorse proprie, devono assicurare la copertura con le risorse del 2023 per almeno il 50% (cioè, almeno 0,05 P.O. per ciascuna posizione) e con le risorse del 2024 per la parte restante. In caso di successiva tenure track di tali posizioni, al Dipartimento sarà riconosciuto, in aggiunta ai P.O. impegnati dallo stesso per il terzo anno del suddetto contratto di RTDa, un ammontare di P.O. pari a 0,066, in accordo con il punto 4 del presente elenco [esempi: se il Dipartimento ha impegnato 0,1 P.O. per il terzo anno del PON React, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,333, eventualmente spalmabile in due tranches di 0,2 P.O. e 0,133 P.O., secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco; se il Dipartimento ha coperto il terzo anno del PON React con risorse finanziarie proprie, il successivo contratto di RTD avrà un costo di 0,4, eventualmente spalmabile in due tranches da 0,2 P.O. ciascuna, secondo quanto previsto al punto 1 del presente elenco].

#### **Concorsi per la prima e per la seconda fascia**

Per ogni posizione di prima fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,3. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- 0,2 P.O. nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo indeterminato presso l'Ateneo;
- la differenza tra 0,7 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,7 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.

Per ogni posizione di seconda fascia, all'atto dell'avvio della procedura verrà imputato al Dipartimento un numero di P.O. pari a 0,2, da imputare alla quota appositamente riservata sui fondi di Ateneo. A conclusione della procedura, al Dipartimento potranno essere imputati ulteriori P.O., secondo le regole seguenti:

- la differenza tra 0,5 P.O. e i P.O. già impegnati per la stessa posizione, nel caso in cui il vincitore sia un ricercatore a tempo determinato;
- 0,5 P.O. se il vincitore è un soggetto non strutturato in Ateneo, per i quali il Dipartimento potrà attingere dalla propria quota riservata agli esterni, anche con richiesta di anticipazione sulla dotazione degli anni successivi ove necessario.

#### **Parte 4 - Criteri di utilizzo dei P.O. della Programmazione Ordinaria 2023**

Per il 2023, per la Programmazione Ordinaria, sono stati autorizzati 51,96 P.O. dal MUR con DM n. 1106 del 24.9.2022. Con riferimento alla Programmazione Ordinaria, in prima applicazione rimane sospeso l'impiego delle risorse associate al turn-over del personale socio-assistenziale, complessivamente pari a 7,78 P.O., per valutarne l'eventuale impegno subordinatamente ad una verifica dell'andamento dei costi complessivi dell'Ateneo nel primo semestre del 2023. Pertanto, dei 51,96 P.O. complessivamente destinabili alla Programmazione Ordinaria, verranno inizialmente impegnati 44,18 P.O., mentre la restante parte sarà oggetto di specifica delibera da adottare dopo il 30 giugno 2023.

Per il 2023 le risorse possono essere ripartite tra il personale docente e il personale TAB sulla base dei seguenti criteri che prevedono un'assegnazione delle risorse provenienti dalle cessazioni del personale TAB



alla categoria medesima ben superiore a quella prevista nella precedente delibera quadro, ulteriormente finalizzata all'innalzamento della performance tecnico-amministrativa

- le risorse rese disponibili per le cessazioni del personale docente e del personale TAB (con eccezione del personale non docente socio-assistenziale) sono assegnate, con la medesima percentuale di turn-over approvata dal CdA (per il 2023 pari all'80,2%), alla categoria di provenienza;
- le risorse provenienti dalle cessazioni del personale non docente socio-assistenziale – ferma restando la sospensione dell'impiego almeno fino al 30 giugno 2023 - saranno suddivise tra il personale docente e il personale TAB o trattenute dall'Ateneo, sulla base di percentuali che saranno stabilite con apposita delibera del CdA. Pertanto, per il 2023 si ottiene la seguente distribuzione:

Categoria	P.O. cessazioni	Percentuale turn-over	P.O. turn-over
Docenti	39,5	80,20%	31,68
Personale TAB (escluso socio-assistenziale)	15,55		12,47
Personale TAB (socio-assistenziale)	9,7		0

La quota di 31,68 P.O. immediatamente assegnata al personale docente sarà distribuita tra:

- **canale RTD** - risorse destinate al reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (concorsi RTD ex art. 24 comma 3 L. 240/2010, Ricercatori in Tenure Track di seguito denominati RTT), di RTDb (secondo la previgente normativa nei limiti consentiti dalla legge), passaggi da RTDb a Professore associato e a proroghe di RTDa.
- **canale professori** - risorse destinate al reclutamento di Professori Associati e Ordinari (chiamate ex art. 18 commi 1 e 4 e art. 24 comma 6 L. 240/2010).

Tale suddivisione viene effettuata considerando in primo luogo la necessità di garantire la presenza in servizio di un numero di docenti non inferiore a quello del 2022. A tal fine si rende necessario prevedere per il canale Ricercatori a Tempo Determinato l'impiego di risorse complessivamente sufficienti a consentire il bando di un numero di posizioni pari al numero dei contratti di RTDa in scadenza nel corso del 2023, nonché di un numero pari all'80% di quello dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato cessati nel corso del 2022 (si considera una percentuale inferiore al 100% in considerazione del numero di professori da reclutare con procedure riservate agli esterni).

Sulla base di tali considerazioni, si perviene nel 2023 ad una dotazione complessiva necessaria per il canale RTD pari a 16,8 P.O.

Le quote che verranno assegnate a ciascun Dipartimento potranno essere immediatamente impiegate nel 2023 o accantonate per proroghe di contratti RTDa in corso o eventuali *tenure track* di posizioni di RTDa attualmente in corso, anche tenendo in considerazione i consistenti avvii di nuove posizioni contrattuali resi possibili dalle risorse del PON React e, più recentemente, del PNRR, per i quali ciascun Dipartimento dovrà scegliere in autonomia le politiche di reclutamento di fine contratto da attuare sulla base delle risorse assegnate dall'Ateneo.

Per il 2023 rimane possibile, fino al 30 giugno 2023, prevedere il bando di posizioni di RTDb. L'attivazione di procedure di RTT è invece subordinata alla definizione dei gruppi scientifico-disciplinari da parte del MUR e alla approvazione del relativo regolamento di Ateneo.

Detratta dal totale la quota di 16,8 P.O. destinata al canale RTD, le restanti risorse (14,88 P.O.) saranno quindi destinate al canale professori.

Per favorire una maggiore mobilità del corpo docente, la percentuale da destinare al reclutamento di professori ex art. 18 comma 4, legge 240/10 viene elevata al 30%, per un ammontare di 4,46 P.O. (14,88 \* 0,30). Per la stessa ragione indicata al precedente paragrafo, la previsione di cui alla lettera b punto 10 della delibera del CdA del 16/03/2022 sulla programmazione 2022, secondo cui "Al verificarsi di tale condizione [il vincitore della procedura bandita ai sensi dell'art. 18 comma 1 è un soggetto rientrante nelle categorie di cui all'art. 18 comma 4], il Dipartimento nell'anno successivo non potrà richiedere la copertura di altri posizioni da bandire ex art. 18 comma 4" non trova applicazione per il 2023.

Non essendo ancora stati impegnati i 6,34 P.O. della Programmazione 2022 destinati al reclutamento di professori esterni, si prevede inoltre di utilizzare tali risorse in aggiunta a quelle previste per gli esterni nel 2023. Le chiamate dirette degli esterni sulla base delle manifestazioni di interesse avviate con Decreto Rettoriale dell'11 aprile 2022 graveranno invece sulle risorse della Programmazione Strategica del 2023.



L'impegno in termini di P.O. di ciascuna posizione è specificato nella parte 4 della presente delibera.

In definitiva la dotazione complessiva di punti organico disponibile nel 2023 sarà ripartita come riportato nel seguente prospetto:

<b>Canale RTD</b>	<b>Canale professori</b>		<b>Totale</b>
16,80 P.O.	14,88 P.O.	di cui esterni: 4,46 P.O.	31,68 P.O.

Risorse complessive per il reclutamento di professori esterni all'Ateneo:  $4,46 + 6,34 = 10,80$  P.O.

Ciascun Dipartimento potrà spostare risorse dal canale professori al canale RTD o viceversa nel limite massimo del 30% delle risorse assegnategli per ciascun canale, fermo restando il rispetto del limite alla flessibilità di cui al punto 2.2 ultimo capoverso della presente delibera. La percentuale viene calcolata sull'ammontare del canale, detratto della quota riservata agli esterni.

Infine, i Dipartimenti potranno spostare liberamente risorse, sia dal canale RTD sia dal canale professori, alla quota riservata agli esterni.

Ciascun Dipartimento potrà bandire un numero di posizioni ex art. 24 comma 6 della Legge 240/2010 nel limite massimo del 50% di tutte le posizioni programmate.

Il Consiglio, inoltre, delibera altresì di dare mandato al Rettore di emanare un avviso per la raccolta di espressioni di interesse per la chiamata di professori esterni all'Ateneo nell'ambito della programmazione 2023.

Letto e approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE  
Segretario  
Dott. Roberto AGNELLO

IL RETTORE  
Presidente  
Prof. Massimo MIDIRI