



Presentazione del Programma (DM n.2503 del 09/12/2019) - Allegato 1

TITOLO DEL PROGRAMMA: Incremento dell'internazionalizzazione dell'Ateneo, sviluppo delle politiche di reclutamento e miglioramento della formazione del personale TAB

SEZIONE 1

D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale

1 - Esperienze di studio e di ricerca all'estero

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

L'Internazionalizzazione è considerata dall'Ateneo di Palermo uno strumento caratterizzante la capacità progettuale in un'ottica di miglioramento dei servizi resi agli studenti. Le azioni che seguono hanno lo scopo di supportare le linee strategiche di Ateneo atte a garantire maggiore competitività e vicinanza alla comunità accademica internazionale.

Nonostante l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato gli anni 2020 e 2021 e nonostante la tendenza dei dottorandi a rimandare l'opportunità di un'esperienza all'estero all'ultimo anno del dottorato (per la possibilità di confrontare i risultati della propria ricerca con ricerche omologhe o simili dell'Ateneo ospitante), il numero dei dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero appare in crescita rispetto agli anni precedenti. Persiste, tuttavia, una percentuale di dottorandi che hanno preferito concentrarsi sulla conclusione del proprio iter formativo rinunciando di fatto al confronto con Enti o Aziende estere: tale scelta è stata spesso motivata con la necessità di confrontarsi localmente per l'inserimento nel mondo del lavoro.

L'Ateneo ha già sottoscritto vari accordi (agreement) con Atenei esteri finalizzati anche a sviluppare la formazione dei dottorandi.

Si vuole puntare con maggiore decisione su tipologie di dottorato innovativo a caratterizzazione industriale che possano permettere una maggiore sinergia tra università ed imprese. Dalle azioni di seguito formulate ci si attende un incremento del numero dei dottorandi che svolgeranno un'esperienza all'estero.

Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

Partendo dal presupposto che lo scopo primario del dottorato di ricerca è quello di sviluppare nel dottorando l'autonomia scientifica indispensabile per intraprendere una proficua attività professionale di ricerca, l'Ateneo ritiene che un maggiore confronto con altri Atenei dei paesi UE ed extra UE possa favorire oltre che una maggiore preparazione metodologica anche una più ampia visibilità dei nostri ambiti di ricerca a livello internazionale.

L'esperienza del dottorando all'estero diventa, pertanto, un elemento fondante per lo sviluppo della propria idea di ricerca (già dai primi approcci) in una dimensione sempre più internazionale capace di favorire, inoltre, il confronto dialettico e lo scambio culturale tra diverse comunità scientifiche.

Per tali motivi, l'esperienza maturata all'estero, già dal primo anno accademico, dovrà essere strumento fattivo di approccio e metodo alla ricerca; nel secondo anno, dovrà consolidarsi per divenire elemento determinante nella formazione globale del dottorando.

Il risultato atteso permetterà al dottorando di vivere l'esperienza di ricerca in Ateneo non come confino in ambito locale ma come tassello importante nello sviluppo di un progetto globale della propria ricerca: un respiro di maggiore internazionalizzazione che potrà tradursi anche in maggiori opportunità di lavoro.

Si precisa, altresì, che l'indicatore di che trattasi trova riscontro nel piano strategico 2021-2023 che, tra gli obiettivi di base (O.2)

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

2021:

Coinvolgere tutti i Dipartimenti universitari in programmi di formazione che prevedano l'esperienza di dottorato estero già a partire dal primo anno di corso (al fine di offrire le necessarie garanzie in tema di organizzazione ed internazionalizzazione della formazione dottorale).

Valutare l'attivazione del nuovo ciclo di dottorato vincolandolo allo svolgimento di attività all'estero, per un periodo di almeno tre mesi, anche non continuativi.

2022:

Aumentare la capacità di accreditamento a livello internazionale delle strutture di ricerca dell'Ateneo attraverso Dottorati Europei o Internazionali, anche di tipo industriale, nonché la partecipazione ai bandi di ricerca.

Promuovere la mobilità dei dottorandi a livello internazionale attraverso:

- il cofinanziamento della mobilità;
- la divulgazione e la comunicazione ai dottorandi delle opportunità per la partecipazione a programmi internazionali;
- la gestione delle procedure amministrative che precedono la partenza verso un'altra università o verso gli enti di ricerca ospitanti (learning agreements e training agreements, contratti con studenti e personale in mobilità, etc.);
- l'erogazione, per i dottorandi in partenza, di corsi di lingua straniera presso il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) al fine di migliorare il livello di conoscenza linguistica;
- l'implementazione delle pagine di presentazione dei Dipartimenti e dell'Ateneo in lingua inglese e/o altre lingue;
- la valutazione dell'attivazione del nuovo ciclo di dottorato vincolandolo allo svolgimento di attività all'estero, per un periodo di almeno tre mesi, anche non continuativi, superiore al 50% dei dottorandi con borsa.

2023:

Consolidare le attività di mobilità internazionale dei dottorandi.

Migliorare la gestione delle procedure amministrative di rientro del dottorando con verifica dell'attività effettivamente svolta;

D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale

2 - Corsi di studio internazionali

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

In questi ultimi anni l'Ateneo è intervenuto in favore della popolazione studentesca, le azioni svolte hanno consentito l'incremento del numero di immatricolazioni. In particolare, sono stati istituiti nuovi Corsi di Studio internazionali ex D.M. 270/2004.

La convinzione che la Sicilia vive una posizione geografica e culturale di grande competitività, l'attenzione raccolta dai visitatori circa il nostro Ateneo ed il numero sempre crescente di contatti con la popolazione studentesca internazionale (anche grazie ai programmi Erasmus) potranno consentire, infatti, lo sviluppo importante dei Corsi di Studio internazionali anche come scambio culturale tra le diverse comunità scientifiche.

Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

L'organizzazione, l'incremento del numero e lo sviluppo di corsi internazionali in settori particolarmente innovativi e attrattivi come Ingegneria, Economia, Giurisprudenza, Biotecnologie, Bioscienze, Turismo e Agro-alimentare rappresenta un punto chiave per l'incremento del numero degli studenti iscritti a Corsi di Studi Internazionali. Si intende, infatti, sviluppare un'offerta formativa che possa essere promossa a livello internazionale anche al fine di incrementare il numero di studenti stranieri EU ed extra EU che si immatricolano ai corsi di studio del nostro Ateneo diventando parte integrante della popolazione studentesca. Tale incremento, oltre a consolidare il processo d'internazionalizzazione dei corsi di studio, mira anche a valorizzare quella parte di offerta formativa legata al territorio e al patrimonio culturale locale. Tale circostanza appare di particolare importanza per creare nuove figure professionali nonché il conseguente incremento delle

opportunità di occupazione.

Si precisa, altresì, che l'indicatore di che trattasi trova riscontro nel piano strategico 2021-2023 che, tra gli obiettivi di base (O.4)

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

2021:

Implementare le pagine di presentazione dei Dipartimenti e dell'Ateneo in lingua inglese e/o altre lingue.
Incrementare il numero di contratti di insegnamento in lingua straniera.
Pubblicare la descrizione dei corsi e dell'offerta formativa dell'Ateneo in lingua inglese ed altre lingue, soprattutto per tutti i corsi internazionali.

2022:

Consolidare e implementare i corsi di studio internazionali già avviati. L'incremento dell'erogazione di CFU in lingua inglese in corsi di studio internazionali e dei curricula tenuti interamente in lingua inglese sarà potenziata anche grazie all'attività del Centro Linguistico di Ateneo.
Incrementare il numero degli accordi relativi a corsi di studio con il rilascio del doppio titolo con Università europee ed extra-europee;
Incrementare le azioni di orientamento e tutoraggio rivolte specificatamente ai Corsi di Studi Internazionali.

2023:

Consolidare le azioni rivolte agli studenti iscritti ai corsi internazionali favorendo anche l'acquisizione di specifiche competenze trasversali.
Continuare l'azione di miglioramento delle attività di supporto per la conoscenza della lingua inglese sia per il personale docente che tecnico-amministrativo.

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2023 ³	Relazione Nucleo	File xls
D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,664	0,730		
D_g - Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali"	0,019	0,026		

⁽²⁾ Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.a. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

BUDGET PER IL PROGRAMMA	TOTALE
a) Importo attribuibile a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	5518419,00
b) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi(1)	800000,00
Totale (a+b)	6318419,00
di cui destinato al raggiungimento dell'obiettivo D	6318419,00
Eventuali note da parte dell'ateneo	

SEZIONE 2

E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

1 - Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della l. 240/2010 art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

Dal 2017 si continua a registrare un aumento considerevole della consistenza dei RTD per effetto delle scelte strategiche intraprese dall'Ateneo che, unitamente alle notevoli risorse rese disponibili a valere sui piani straordinari ministeriali, hanno consentito di effettuare un'importante azione di reclutamento. Con la delibera quadro adottata per il triennio 2020-2022 è stato valorizzato il peso dei criteri legati alle oggettive esigenze dei Dipartimenti e dei CdS per il reclutamento di nuove posizioni (RTD), suddividendo ex-ante le risorse tra quelle destinate al nuovo reclutamento di RTDa e RTDb e quelle per le progressioni di carriera, con l'ulteriore vantaggio di evitare l'insorgere di inopportune "competizioni" tra le aspettative del personale in servizio ed il necessario inserimento di nuovo personale. Inoltre, è stato ritenuto opportuno parametrizzare, in termini di P.O., l'assunzione e l'eventuale proroga di RTDa - nonostante le disposizioni ministeriali non lo richiedano - in maniera da potere procedere alla loro copertura economica alternativamente attraverso l'utilizzo di risorse finanziarie su progetto o sui punti organico a disposizione dei dipartimenti. Tale parametrizzazione mira a valorizzare il ruolo dei ricercatori a tempo determinato senza precluderne, meramente sulla base di considerazioni economiche, la potenziale progressione di carriera. Infatti il reclutamento degli RTDa deve ordinariamente preludere alla loro proroga e successiva promozione a ricercatore di tipologia RTDb e quindi a Professore Associato; una sorta di tenure track a partire da RTDa che premi le capacità dei giovani ricercatori ed eviti la formazione di nuovo precariato.

Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

L'Ateneo si prefigge di continuare a valorizzare, anche in futuro, il ruolo dei ricercatori a tempo determinato, favorendone l'ingresso, la successiva proroga e la promozione. In tal senso il CdA, approvando le linee guida per le politiche di reclutamento per il triennio 2020-2022, ha previsto la destinazione di una quota di punti organico per i RTD superiore a quella riservata alle posizioni di professori di I e II fascia. Ciò sia allo scopo di rafforzare in modo stabile i settori scientifico-disciplinari che i dipartimenti intendono valorizzare, sia di premiare le potenzialità di giovani capaci. Al riguardo, si precisa che i criteri adottati per l'utilizzo dei punti organico sono, in parte, basati sulle oggettive necessità delle strutture didattiche e di ricerca - legate alla numerosità del corpo docente, alla rilevanza dei carichi didattici piuttosto che alla docenza di riferimento - e, in parte, su criteri incentivanti di natura premiale allo scopo di migliorare le performance di Ateneo.

Si precisa, altresì, che l'indicatore di che trattasi trova riscontro nel piano strategico 2021-2023 che, tra gli obiettivi di base (O.5), prevede di incrementare il numero di RTDa e RTDb anche nell'ottica del mantenimento e della crescita dell'organico complessivo mediante le seguenti strategie e/o azioni.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

2021:

L'Ateneo, nell'ambito del contingente assunzionale stimato e nel rispetto dei vincoli di legge in ordine alla sostenibilità finanziaria delle spese di personale, intende procedere al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 lett.a) per un totale di complessive 25 unità.

2022:

Ridefinire, nell'ambito di una delibera quadro per il nuovo triennio, i criteri di assegnazione di punti organico per agevolare l'ingresso di nuovi RTD anche introducendo meccanismi premiali per i dipartimenti che contribuiscano alle migliori performance nella valutazione della ricerca. Incentivare la programmazione di posizioni di RTDb in continuità con precedenti posizioni di RTDa (tenure track lunga). Introdurre meccanismi incentivanti per il finanziamento/cofinanziamento di RTDa o RTDb a valere su progetti di ricerca competitivi o da parte di enti/soggetti esterni pubblici o privati. Procedere al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 lett.a) per un totale di complessive 20 unità.

2023:

Consolidare le azioni intraprese in relazione alle disposizioni previste nella delibera quadro. Procedere al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 lett.a) per un totale di complessive 20 unità.

E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

3 - Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

L'Ateneo, nel migliorare lo sviluppo organizzativo della struttura tecnico-amministrativa, si prefigge di incrementare l'attività di formazione rivolta al personale TAB. Ciò anche al fine di fornire adeguati strumenti al personale destinato al supporto delle attività di didattica e di ricerca e di migliorare la dematerializzazione e potenziare il lavoro agile. L'Ateneo vuole confermare l'importanza dell'aggiornamento continuo (anche della lingua inglese) del personale T.A.B. proponendo di utilizzare tutte le risorse finanziarie destinate allo scopo, in una logica di maggior efficienza ed efficacia delle azioni secondo la programmazione annuale di volta in volta definita. Il servizio che si occupa della pianificazione delle attività formative è stato valorizzato anche attraverso la sua collocazione direttamente in staff con il vertice amministrativo dell'Ateneo. Esso si occupa della redazione dei piani triennali e annuali tipici delle attività formative, nonché delle attività relative alla gestione dei singoli corsi (sia tradizionali, svolti attraverso modalità di formazione frontale, sia innovativi, svolti attraverso modalità laboratoriali, di case study, o training on the job). L'attività formativa obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza e quella in tema di sicurezza del lavoro è svolta in collaborazione con gli uffici di specifica competenza.

Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

I risultati attesi sono correlati sia all'incremento della percentuale di fondi utilizzati rispetto al finanziamento delle attività formative sul budget previsionale che, nel medio periodo, all'incremento di risorse finanziarie da destinare allo scopo in sede di approvazione del budget previsionale annuale e triennale. I riferimenti sono le voci del bilancio, e in particolare i movimenti analitici COAN, correlati alle attività formative riferite al personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Si precisa, altresì, che l'indicatore di che trattasi trova riscontro nel piano strategico 2021-2023 che, tra gli obiettivi di base (O.5)

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

2021:

Mappare i processi e le competenze del personale tecnico amministrativo. Definire il piano formativo per migliorare le competenze specifiche e trasversali del personale tecnico amministrativo. Implementare il modello per la determinazione del fabbisogno formativo rivolto ai neo-assunti. Formare il personale.

2022:

Incrementare la disponibilità di budget relativa alla formazione e in particolare in tema di:
- formazione e aggiornamento;
- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione;
- formazione obbligatoria in materia di sicurezza per i lavoratori e assimilati;
Implementare il numero dei corsi e delle ore formative pro-capite.
Formare il personale.

2023:

Monitorare l'effettivo impegno delle risorse finanziarie destinate alla formazione del personale tecnico-amministrativo.
 Implementare il numero dei corsi e delle ore formative pro-capite.
 Formare il personale.

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2023 ³	Relazione Nucleo	File xls
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	0,134	0,165		
E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)	Indicatore: 101,522 Numeratore: 143.552,080 Denominatore: 1.414,000	175,000	SI	

(2) Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.a. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

BUDGET PER IL PROGRAMMA	TOTALE
a) Importo attribuibile a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	4198735,00
b) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi(1)	6650000,00
Totale (a+b)	10848735,00
di cui destinato al raggiungimento dell'obiettivo E	10848735,00
Eventuali note da parte dell'ateneo	

La scheda è stata inoltrata al MIUR in data 27-07-2021.

Valutazione ANVUR

In seguito alla rimodulazione i valori rimodulati sostituiranno quelli originali e vengono identificati da **(Rimodulato)** per i target o dalla stringa **"Valore rimodulato"** per i testi.

SEZIONE 1

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2023 ³	Relazione Nucleo	File xls	Valutazione ANVUR
					Parere
D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero					
Valutazione ANVUR - Motivazione Pur se l'incremento del target è significativo, si rileva una mancata coerenza tra il budget richiesto e il target stesso	0,664	0,730			NEGATIVO
D_g - Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali"	0,019	0,026			POSITIVO

SEZIONE 2

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2023 ³	Relazione Nucleo	File xls	Valutazione ANVUR
					Parere
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	0,134	0,165			POSITIVO
E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)	Indicatore: 101,522 Numeratore: 143.552,080 Denominatore: 1.414,000	175,000	SI		POSITIVO