



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 23 ottobre 2019

OMISSIS

Numero repertorio: 615/2019 - Numero protocollo: 99320/2019
Categoria: 5. Commissione pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP
05/02 Delibera quadro sulle politiche di reclutamento per il triennio 2020-2022
Ufficio/i istruzione: Programmazione Risorse Umane e Monitoraggio della spesa

Il Rettore comunica che il Senato Accademico, riunitosi il 22 ottobre 2019, dopo ampio dibattito, ha espresso parere favorevole alla delibera di pari oggetto del Consiglio di Amministrazione del 22 ottobre 2019, contenente il testo della "Delibera quadro sulle politiche di reclutamento per il triennio 2020-2022" con le modifiche apportate dalla Commissione *Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP*, successivamente dalle Commissioni *Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP* e *Programmazione e Risorse umane* in seduta congiunta e dal CdA.

Propone pertanto che il Consiglio di Amministrazione si esprima conseguentemente.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la proposta del Responsabile del procedimento;

VISTA la proposta modificata dal CdA nella riunione del 22/10/2019 a seguito dei rilievi della Commissione *Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP* e dalla commissione congiunta *Pianificazione strategica e rapporti con l'AOUP* e *Programmazione e Risorse umane*;

VISTO il parere favorevole espresso nella delibera del Senato Accademico del 22/10/2019 n. 05.01;

all'unanimità,

DELIBERA

di approvare la delibera quadro sulle politiche di reclutamento per il triennio 2020-2022 nel testo sotto riportato:

Premessa

Nel corso dell'ultimo decennio si è assistito ad una consistente riduzione del numero del personale docente e tecnico-amministrativo per effetto del progressivo taglio delle risorse finanziarie e del contingentamento del turn-over. Tale riduzione è stata finalmente azzerata, almeno per quanto riguarda il personale docente, dalle politiche assunzionali messe in atto dall'Ateneo che, grazie al miglioramento della situazione finanziaria e agli obiettivi fissati nel Piano Strategico, ha destinato nel corso dell'ultimo triennio circa 130 punti organico, comprensivi dei p.o. aggiuntivi stanziati dal Ministero per i piani straordinari ricercatori, al reclutamento e alle progressioni del personale.

Si riporta di seguito, a fini meramente illustrativi, l'andamento del personale strutturato d'Ateneo nell'ultimo quinquennio.

Ruolo	2015	2016	2017	2018	30.09.2019
Professori Ordinari	351	351	334	327	324
Professori Associati	530	517	506	508	522
Ricercatori a t.i.	592	558	528	480	477
RTDa	80	74	48	58	97
RTDb	1	22	45	77	62
TOTALE DOCENTI	1554	1522	1461	1450	1482
Personale T.A./Policlinico	1656/di cui	1615/di cui	1565/di cui	1528/di cui	1482/di cui
AOUP	508 AOUP	471 AOUP	432 AOUP	394 AOUP	360 AOUP
Dirigenti	4	5	5	5	5
Collaboratori ed esperti linguistici	30	30	28	22	22
TOTALE	3244	3172	3059	3005	2991



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

In totale coerenza e continuità con la delibera sul reclutamento e programmazione approvata il 2016, la presente delibera sul Reclutamento e Programmazione 2020-2022 si propone – nell'ambito delle disponibilità di bilancio e fermo restando l'obiettivo della piena sostenibilità economico-finanziaria di breve e medio periodo – di indirizzare l'impiego delle risorse disponibili al raggiungimento dei seguenti obiettivi, armonici con le previsioni del Piano Strategico dell'Ateneo e del Piano Triennale:

- garantire il mantenimento dei CdS coerenti con le Linee Guida per la programmazione dell'Offerta Formativa migliorandone le performance;
- favorire l'attivazione di nuovi CdS, anche nelle sedi decentrate, e l'incremento dei numeri programmati dei corsi maggiormente richiesti;
- migliorare i risultati della VQR, con particolare riferimento agli indicatori sulle figure in mobilità verticale (docenti che sono stati recentemente assunti in ruolo o che hanno avuto un avanzamento di carriera) e al numero complessivo di prodotti attesi;
- indurre comportamenti "virtuosi" in relazione al complesso degli indicatori per l'assegnazione del FFO attraverso l'uso di politiche premiali incentivanti;
- motivare il personale docente e TAB, tenendo conto delle giuste aspettative di progressione di carriera e della peculiare condizione della fascia dei Ricercatori Universitari, posta ad esaurimento dalla L. 240/10 in possesso di ASN
- valorizzare, in linea con gli obiettivi dell'Ateneo, le professionalità del personale TAB contrattualizzato a tempo determinato;
- aumentare il numero di docenti dell'Ateneo;
- promuovere opportunità di progressione di carriera per docenti dell'Ateneo in possesso di abilitazione scientifica;
- assicurare uno sviluppo armonico ed equilibrato delle diverse aree dell'Ateneo;
- promuovere nei Dipartimenti di Ateneo uno sviluppo delle discipline di base adeguato alla sostenibilità dei corsi di studio.

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede l'adozione di adeguate strategie per l'assegnazione delle risorse ai Dipartimenti, cui compete la proposta della relativa programmazione.

L'approvazione di tali proposte dovrà essere altresì fondata sulla verifica della coerenza con i suddetti obiettivi e con i Piani Strategici elaborati dai singoli Dipartimenti.

Origine, sostenibilità economica e strategie per l'utilizzo dei Punti Organico

La normativa vigente definisce i criteri del Miur sulle possibilità di reclutamento delle Università e fissa il limite delle risorse derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente utilizzabili a tale scopo.

In particolare, il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

Il successivo D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 49 disciplina gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e all'indebitamento di ciascuna Istituzione Universitaria. In particolare, l'art. 7 definisce i limiti per le spese di personale e per l'indebitamento che, per quanto espressamente previsto dal comma 6, vengono di volta in volta rimodulati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da emanare entro il mese di dicembre antecedente al triennio di programmazione e avente validità triennale.

L'ultimo provvedimento recante le disposizioni per il rispetto dei suddetti limiti è il DPCM del 28 dicembre 2018 che si riferisce alla programmazione per il triennio 2018-2020. Esso dispone che, nel periodo preso in considerazione, è possibile utilizzare i P.O. sulla base di un contingente minimo di reclutamento per una spesa media non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e prevede, esclusivamente per le università



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

con migliori indicatori di bilancio, la possibilità di disporre di ulteriori margini.

Tali maggiori margini assunzionali sono espressamente indicati all'art.1, comma 2 lett.b) del citato DPCM con la previsione che, per ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporti un valore dell'indicatore IP delle spese di personale (rapporto tra spese di personale ed entrate da FFO e da tassazione studentesca) inferiore all'80% o un valore dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria ISEF superiore a 1, si possa procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con un ulteriore contingente, il cui importo è pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate (FFO + tassazione studentesca al netto delle spese per fitti passivi) e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per l'anno 2019 il DM 740 del 9 agosto 2019 ha assegnato all'Ateneo di Palermo un contingente pari complessivamente a 50,83 punti organico, utilizzabili anche per la programmazione 2020. Al fine di garantire la sostenibilità economica degli oneri derivanti da tale programmazione, si reputa opportuno, per rispettare i vincoli di bilancio, calcolare la suddetta disponibilità di punti organico in misura pari al 70% e al 40% del turn-over, rispettivamente, per il personale docente e PTA. Pertanto, il contingente di P.O. da utilizzare per l'anno 2020 ammonta a 44,00. Viene così fissata una correlazione fra i P.O. disponibili, derivanti dalle cessazioni, e quelli utilizzabili sia per il personale docente che per il personale TA.

Al fine di determinare la disponibilità di P.O. per l'intero triennio di programmazione, si ritiene opportuno applicare, in prima approssimazione, gli stessi criteri di calcolo al turn-over relativo alle cessazioni degli anni 2019-2021 sulla base dei dati attualmente disponibili.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa del contingente di punti organico stimati per il triennio 2020-2022. Nel triennio 2020-2022 si renderanno quindi disponibili 111,99 P.O.

In relazione agli obiettivi di crescita del personale dell'Ateneo, i P.O. per il triennio 2020-2022 e la relativa percentuale di turn-over riportati nella tabella, saranno rivisti con delibera del Consiglio di Amministrazione, in relazione alle effettive assegnazioni ministeriali, alle effettive cessazioni, alle specifiche necessità dell'Ateneo e alla sostenibilità economico-finanziaria.

PUNTI ORGANICO TRIENNIO 2020 - 2022 - CALCOLO DI SOSTENIBILITÀ										
Anno Programmazione	disponibilità	Docenti		% turn-over	P.O. disponibili	PTA		% turn-over	P.O. disponibili	P.O. disponibili
		Unità	P.O. Docenti			Unità	P.O. PTA			
2020	2019 (cessati 2018)	66	51,20	70%	35,84	72/di cui 36 AOUP	19,95	40%	7,98	43,82
2021	2020 (cessati 2019)	49	41,00	70%	28,70	89/di cui 49 AOUP	24,45	40%	9,78	38,48
2022	2021 (cessati 2020)	41	34,50	70%	24,15	51/di cui 24 AOUP	13,85	40%	5,54	29,69
Totale		156	126,70	70%	88,69	212	58,25	40%	23,30	111,99

I criteri adottati per l'utilizzo dei P.O. saranno in parte basati sulle oggettive necessità dei singoli Dipartimenti (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, difficoltà di individuazione della docenza di riferimento), in parte basati su strategie di Ateneo, assicurando una significativa incidenza di criteri incentivanti e di natura premiale. Questi ultimi devono essere fortemente correlati con gli indicatori del FFO (studenti regolari, risultati VQR di struttura e del personale in mobilità verticale, internazionalizzazione, indicatori scelti dall'Ateneo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

nell'ambito della "Autonomia Responsabile") allo scopo di favorire il conseguimento di migliori risultati per l'Ateneo nelle assegnazioni dei contributi ministeriali. Inoltre, agli indicatori direttamente discendenti dalle previsioni dei decreti di assegnazione del FFO, si aggiungeranno altri criteri, dipendenti dagli obiettivi previsti nel piano strategico, che prendano in considerazione i miglioramenti delle performance dei Dipartimenti.

In generale, appare opportuno prevedere un peso maggiore dei criteri legati alle oggettive esigenze dei Dipartimenti e dei CdS per il reclutamento di nuove posizioni (RTD), assegnando, invece, una maggiore rilevanza ai criteri incentivanti e di natura premiale per le progressioni di carriera.

Tale scelta rende necessario suddividere *ex-ante* le risorse tra quelle per il nuovo reclutamento di RTDa e RTDb e quelle per le progressioni di carriera, con l'ulteriore vantaggio di evitare l'insorgere all'interno dei Dipartimenti di inopportune "competizioni" tra le aspettative del personale in servizio ed il necessario inserimento di nuovo personale.

Inoltre, nonostante al momento le posizioni di RTDa non richiedano l'impegno di P.O., si ritiene utile parametrizzarne in termini di P.O. l'assunzione e l'eventuale proroga, in maniera da potere procedere alla loro copertura economica alternativamente attraverso l'utilizzo di risorse finanziarie su progetto o sui punti organico a disposizione del dipartimento. A tal fine, sulla base delle disponibilità prevedibili di P.O. (una parte dei quali dovrà essere impegnata per le chiamate di professori esterni) e dei vincoli di bilancio, si ritiene di potere prevedere:

- in assenza di copertura economica su fondi esterni, una parametrizzazione delle assunzioni di RTDa pari a 0,30 P.O.
- in assenza di copertura economica su fondi esterni, una parametrizzazione pari a 0,20 P.O. delle proroghe biennali di RTDa, indipendentemente dalla provenienza delle risorse economiche che ne hanno finanziato il triennio precedente (Fondi di Ateneo, di Dipartimento, Risorse Esterne, di Progetto).
- una parametrizzazione delle assunzioni di RTDb, pari a 0,50 P.O. in coerenza con le disposizioni di legge. La quantità di P.O. imputata al Dipartimento nel caso in cui il vincitore del concorso di RTDb abbia già beneficiato di P.O. dell'Ateneo sarà pari alla differenza tra 0,70 P.O. e quelli precedentemente utilizzati: 0,20 P.O. se ha beneficiato di 0,30 P.O. per una posizione di RTDa e 0,20 per la proroga; 0,40 se ha beneficiato solo di 0,30 P.O. per una posizione di RTDa; 0,50 P.O. se ha beneficiato solo di 0,2 P.O. per la proroga; in tutti questi casi, in caso di passaggio a P.A., al Dipartimento non saranno imputati ulteriori P.O.

Il Dipartimento potrà anche cofinanziare la posizione di RTDb inserita nella programmazione con un costo pari a 150.000 euro per ogni 0.1 P.O. (con somme già nella disponibilità del Dipartimento prima dell'emanazione del bando) da erogare all'Ateneo in quota pari ad almeno 10.000 euro per ciascun anno per complessivi 15 anni.

I Dipartimenti, nell'anno successivo a quello della programmazione, recupereranno i P.O. utilizzati nella misura della quota eccedente 0,70 punti organico rispetto a quanto complessivamente impegnato dal Dipartimento nel caso in cui, per la copertura di posizioni di RTDb, il vincitore abbia usufruito di contratti di RTDa ed eventuali proroghe su fondi di Ateneo.

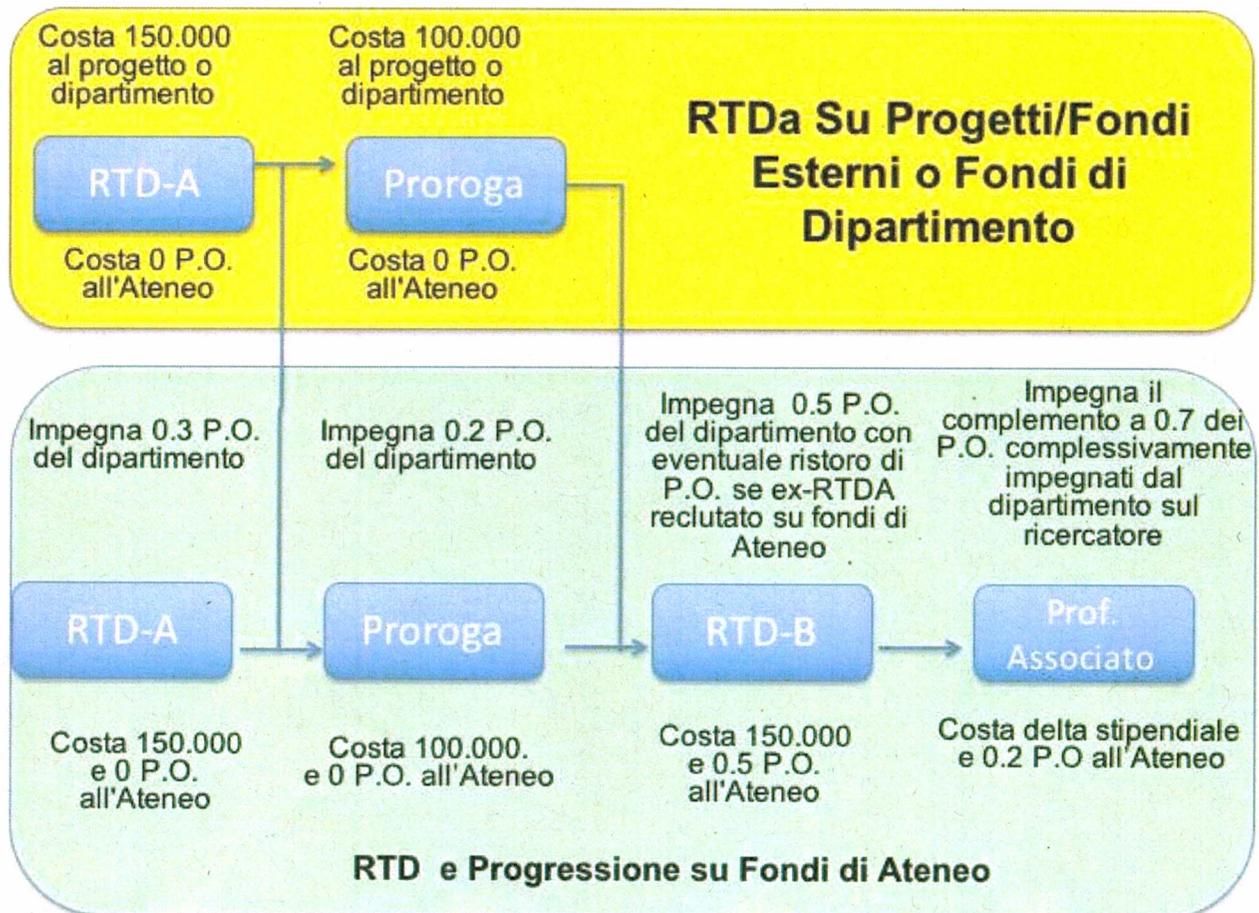
I Dipartimenti recupereranno il 50% del P.O. utilizzato - solo una volta nel triennio - nel caso in cui non venga richiesta o concessa la proroga di un RTDa e non sia stata richiesta l'attivazione di procedure di selezione di un RTDb per lo stesso SSD.

Nella ripartizione delle quote relative ai posti di Ricercatore e ai posti di prima e seconda fascia, si prevede che i Dipartimenti possono spostare le quote dei P.O. relative alle progressioni loro destinate verso l'incremento dei posti di ricercatore, fatta salva la quota del 30% destinata alle progressioni dei ricercatori a tempo indeterminato e con una flessibilità del 10% verso l'incremento delle progressioni di cui al punto c) del paragrafo successivo.

*Figura 1 Parametrizzazione della progressione degli RTD:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



La precedente parametrizzazione mira a definire il quadro strategico entro cui si intende valorizzare il ruolo dei ricercatori a tempo determinato senza precluderne meramente sulla base di considerazioni economiche la potenziale progressione di carriera. Infatti, anche a causa della limitatezza dei fondi a disposizione, 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 possa premiare le capacità dei giovani ricercatori ed evitare la formazione di nuovo precariato. Si otterrà così il duplice scopo di rafforzare subito in modo stabile i settori scientifico-disciplinari che i Dipartimenti intendono valorizzare e di premiare e dare stabilità e tranquillità ai giovani capaci immessi in questo ruolo.

Ripartizione preliminare dei Punti Organico e Quota di Ateneo

Nell'ambito di ciascuna programmazione triennale, i punti organico (P.O.) disponibili verranno ripartiti in tre quote:

- una quota pari al 15% del totale per il personale TAB, non inclusiva di eventuali P.O. da impiegare per posizioni dirigenziali
- una quota pari al 47% per il reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (RTDa e RTDb)
- una quota pari al 38% per le chiamate di Professori di Prima e Seconda Fascia, inclusiva della quota per le chiamate ex. Art. 18 c. 4 L 240/2010 (Esterni). Per favorire le aspettative di progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione, ogni Dipartimento dovrà destinare almeno il 30% di tali risorse a procedure per la copertura di posti di professori di II fascia per S.S.D. in cui sono presenti RTI abilitati. Tale vincolo è dipendente dal persistere nel Dipartimento di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione incardinati in S.S.D. non già oggetto di bandi nel triennio di programmazione.

Le percentuali sopra indicate potranno essere sottoposte a rivisitazioni laddove si rilevassero significative modificazioni sull'andamento del turn over.

I P.O. da distribuire ai Dipartimenti vengono stimati all'inizio del triennio e comunicati per la relativa Programmazione Triennale di Dipartimento (PTD), indicando:

- la effettiva disponibilità dei P.O. spendibili nel primo anno del triennio ai fini della Programmazione Annuale di Dipartimento (PAD) garantendo la piena sostenibilità delle spese.
- un intervallo di P.O. stimati come disponibili per i successivi due anni.

L'effettiva disponibilità di P.O. di ciascun Dipartimento per gli anni successivi al primo verrà comunicata dopo la verifica annuale della sostenibilità economica complessiva dell'impegno di P.O., insieme con l'aggiornamento annuale dei parametri sottostanti i criteri di assegnazione, la rivalutazione annuale delle performance dei Dipartimenti e la conseguente rimodulazione della distribuzione per l'anno di riferimento.

I dati su cui viene basata la programmazione vengono ogni anno trasmessi ai Dipartimenti, che entro 15 giorni dalla ricezione, evidenziano eventuali errori. Il dato finale viene validato dal CdA.

Clausola di Garanzia In ogni caso, il peso percentuale di ogni Dipartimento in ogni assegnazione annuale successiva alla prima non potrà ridursi di più del 20% rispetto al peso dell'anno precedente.

Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

Pur nella consapevolezza che il personale TAB sarà chiamato a supportare le attività didattiche e di ricerca in presenza anche di un consistente incremento del numero degli studenti, la scarsità di risorse economiche e di punti organico destinabili al reclutamento delle risorse umane obbliga, anche per il personale TAB, a scelte mirate:

- a) al reclutamento di specifiche professionalità mancanti all'interno delle strutture organizzative;
- b) ad una gestione attenta ed oculata del personale TAB in servizio, le cui competenze devono essere valorizzate e sviluppate nell'interesse dei singoli Dipartimenti e dell'Amministrazione nel suo complesso.

L'impegno dell'Ateneo sarà altresì rivolto anche alla formazione e all'aggiornamento di tutto il personale TA, utilizzando modalità innovative (laboratori, training on the job) che superino l'attuale tradizionale modello formativo e tendano al reale arricchimento professionale dei destinatari.

Il contingente di personale da assegnare ai Dipartimenti sarà approvato successivamente dagli organi di governo, anche al fine di assicurare adeguato supporto ai corsi di studio alle attività di ricerca e ai laboratori.

Criteri di assegnazione dei P.O. per posizioni di RTDa e RTDb

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

- a) il 33% ai Dipartimenti in proporzione al numero di cessazioni (pesate in termini di P.O.) nel Dipartimento nel periodo 1° gennaio 2018-31 dicembre 2021 per il primo anno e per i due anni successivi rispettivamente 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2022 e 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2023;
- b) il 33% ai Dipartimenti in proporzione al numero di CFU erogati 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 (e quindi di tutti i Dipartimenti), il numero di CFU di ogni CdS deve essere ricondotto allo stesso valore (180 per le L, 120 per le LM, 300 o 360 per le LMCU), indipendentemente dall'esistenza di molteplici curricula o gruppi di materie opzionali. Pertanto, i CFU di materie opzionali e/o presenti in un



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

solo curriculum vengono pesati in funzione del numero di opzioni disponibili in rapporto al numero di scelte da effettuare (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). Per tenere conto dei CdS che, avendo superato la numerosità programmata massima, richiedono un impegno di docenza più elevato, i CFU dei corrispondenti insegnamenti vengono incrementati proporzionalmente al rapporto tra numerosità raggiunta (iscritti) e numerosità massima di riferimento. 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 dell'Ateneo attivate obbligatoriamente ai sensi della vigente normativa, i CFU erogati dai medesimi docenti nei corsi di studio sono incrementati del 30%.

- c) il 30% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti del dipartimento che 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 1095/2013), il peso di ogni docente viene ridotto in funzione del rapporto tra il numero di docenti necessari e quelli impegnati.
- d) il 4% per cofinanziare fino al 50% posizioni di RTDa, proroghe RTDa o RTDb a giovani ricercatori vincitori, come principal investigator/coordinatore locale, di finanziamenti su Bandi di progetti competitivi Europei o nazionali a gestione diretta. Al termine di ogni anno, la quota di cui al presente punto d) non utilizzata sarà distribuita tra i Dipartimenti in funzione del numero di progetti competitivi europei e nazionali a gestione diretta, il cui finanziamento dell'unità di ricerca dell'Università di Palermo sia superiore a 200.000 euro, in cui i coordinatori o responsabili locali afferiscano al Dipartimento.

Più Dipartimenti potranno contribuire al raggiungimento del budget necessario alla singola chiamata di ciascun RTD, concordandone preventivamente afferenza ed impiego nei CdS (ad esempio, un ricercatore può essere cofinanziato dai Dipartimenti A e B, prevedendone l'afferenza al Dipartimento A e l'impiego in CdS incardinati nel Dipartimento B).

Clausola di garanzia. Al fine di garantire prospettive di reclutamento all'interno di tutti i Dipartimenti, viene verificato che, nel primo anno, sia garantita ad ogni Dipartimento la possibilità, in termini di P.O. assegnati al Dipartimento per chiamate di RTD, di chiamare almeno una posizione di RTD (minimo 0.3 P.O.). Ove questa condizione non fosse verificata, l'assegnazione del primo anno verrà integrata fino al raggiungimento della risorsa complementare necessaria, con recupero sulle assegnazioni del biennio successivo.

Criteri di assegnazione dei P.O. per posizioni di Professori di Prima e Seconda fascia (Art. 18 comma 1, Art. 18 comma 4 e Art. 24 comma 6 della L.240/2010)

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

- a) il 20% per le chiamate ex. Art. 18 comma 4 della Legge 240/2010. Tale quota verrà attribuita dall'Ateneo, su richiesta dei Dipartimenti, per particolari necessità dei Corsi di studio o per particolari esigenze di sviluppo di SSD. Le richieste, che dovranno essere in coerenza con quanto delineato nei rispettivi Piani Strategici di Dipartimento, saranno presentate in seguito a specifico bando di Ateneo che indicherà il numero di posizioni di professore associato e ordinario disponibili ed i criteri che saranno utilizzati per l'assegnazione delle risorse.
- b) il 20% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti afferenti. Il peso del docente sarà pari a 1 se svolge un carico didattico fino a 60 ore, 1,1 se svolge un carico didattico fino a 90 ore e 1,2 se svolge un carico didattico superiore a 90 ore.
- c) il 25% ai Dipartimenti secondo una distribuzione che tenga conto della produzione scientifica ed in particolare:
- c1) il 15% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti del Dipartimento che, nella VQR vigente, rispettino almeno uno dei seguenti criteri alternativi:
- siano autori o coautori di almeno un prodotto eccellente o di almeno due elevati tra quelli



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

presentati dall'ateneo;

- nel biennio precedente, abbiano pubblicato almeno un lavoro su riviste del primo quartile (per le aree bibliometriche) e di fascia A o monografie (per le aree non bibliometriche). In tale calcolo la stessa pubblicazione non può essere considerata due volte e, in caso di pubblicazione congiunta tra autori di più Dipartimenti, viene assegnata ai docenti dei diversi Dipartimenti in maniera proporzionale. I dati vengono forniti dai dipartimenti con modalità che verranno specificamente indicate e validati dal CdA con il supporto del Servizio Speciale Ricerca.

- c2) il 10% ai Dipartimenti utilizzando i criteri del precedente punto c1), ma con esclusivo riferimento ai professori e ricercatori del Dipartimento "neo-reclutati/neo-promossi". Nel primo anno della programmazione per "neo-reclutati/neo-promossi" si intende chi ha contribuito all'indicatore IRAS 2 della VQR vigente. Dal secondo anno della programmazione per "neo-reclutati/neo-promossi" si intende chi è stato reclutato o ha avuto progressione di carriera nel precedente triennio.
- d) il 25% secondo una distribuzione che tenga conto della performance formativa ed in particolare viene assegnato ai Dipartimenti in funzione del numero di studenti regolari nei CdS in cui i docenti svolgono i loro insegnamenti. Per i CdS che abbiano avuto un incremento complessivo del numero di studenti regolari rispetto alla media degli ultimi tre anni, il numero di studenti regolari considerato viene incrementato di una percentuale doppia rispetto all'incremento percentuale registrato. Viene inoltre previsto un ulteriore incremento del 20% degli studenti regolari conteggiati per i CdS con una percentuale superiore alla percentuale media di Ateneo di iscritti regolari che nel precedente a.a. abbiano conseguito almeno 20 CFU.
- e) il 7% ai Dipartimenti proporzionalmente al numero di abilitati normalizzati sulla media nazionale in relazione al settore concorsuale;
- f) il 3% per il cofinanziamento al 50% di posizioni richieste dai Dipartimenti in coerenza con quanto delineato nei rispettivi Piani Strategici di Dipartimento, secondo il seguente criterio. I Dipartimenti possono, entro i limiti del 50% dei Punti Organico ricevuti, deliberare la messa a bando di procedure di chiamata diretta ex art 24, comma 6 Legge 240/2010, motivando anche in ragione della presenza - tra i docenti afferenti, incardinati nel SSD che si vuole fare oggetto di procedura concorsuale - di professori associati o RTI che siano coordinatori o responsabili locali di progetti europei a gestione diretta e il cui finanziamento dell'unità di ricerca dell'Università di Palermo sia superiore a € 200.000. Alle procedure di cui al precedente comma possono comunque partecipare tutti gli idonei dell'Ateneo incardinati nel medesimo SSD messo a bando. Nel caso in cui la procedura concorsuale indetta ex art. 24, comma 6, Legge 240/2010, si concluda con la vittoria di candidati già incardinati nei ruoli di professore associato o RTI, che siano coordinatori o responsabili locali di progetti europei a gestione diretta, il cui finanziamento dell'unità di ricerca dell'Università di Palermo sia superiore a € 200.000, risulterà a carico dell'Ateneo il cofinanziamento del 50% della singola posizione messa a concorso.

Ove, al termine del triennio la quota di cui al presente punto f) non fosse stata completamente utilizzata, essa verrà distribuita tra i Dipartimenti in funzione del numero di docenti che nell'anno precedente hanno ricevuto più del 75% di valutazioni "positive" (più sì che no) e "più che positive" (decisamente sì), al netto delle mancate risposte, in tutte le domande relative alla Docenza delle Schede di Rilevazione dell'opinione degli studenti.

Più dipartimenti potranno contribuire al raggiungimento del budget necessario alla singola chiamata di ciascun professore, anche concordandone preventivamente afferenza ed impiego nei CdS.

Nell'ambito delle quote di punti organico disponibili in Ateneo sarà possibile inserire una assegnazione nel triennio di programmazione per la chiamata di professori associati o ordinari, come previsto dal vigente Protocollo d'intesa ex art. 1 D. Lgs. n. 517/1999 tra la Regione Siciliana e l'Università degli Studi di Palermo, <<tra il personale sanitario già inserito nella dotazione organica dell'A.O.U. e delle Aziende dell'area formativa>>, la cui quota stipendiale dovrà essere a carico delle Aziende ospedaliere.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Linee guida per la programmazione dei dipartimenti

Per quanto riguarda le chiamate di professori di prima fascia e seconda fascia stabilite dai dipartimenti, gli O.d.G. definiranno delle linee guida al fine di avere una programmazione coerente con il piano strategico di Ateneo.

Letto e approvato seduta stante.

IL DELEGATO DEL DIRETTORE GENERALE

Segretario
Dott. Sergio CASELLA

IL RETTORE
Presidente
Prof. Fabrizio MICARI