



Delibera n. **29/2022** del Senato Accademico del **25/02/2022**

OGGETTO: Linee di indirizzo per la redazione dei piani di reclutamento triennali dipartimentali

N. o.d.g.: 14.3	Rep. n. 29/2022	Prot. n. 41409/2022	UOR: Ufficio amministrazione e reclutamento personale docente
-----------------	-----------------	---------------------	---

....Omissis....

Il Senato Accademico

Premesso:

- che il carattere multidisciplinare dell'Ateneo, il miglioramento continuo della qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione richiedono l'adozione di adeguate strategie per l'attuazione di politiche di reclutamento efficaci;
- che alla realizzazione delle politiche partecipano gli Organi di Ateneo, cui competono interventi funzionali ad allineare il piano di programmazione del reclutamento con gli obiettivi strategici, e i Dipartimenti, a cui è richiesta la formulazione di proposte di programmazione del fabbisogno del personale docente;
- che la programmazione dipartimentale del fabbisogno del personale fa riferimento a specifici criteri di reclutamento e dovrà essere fondata sulla verifica della loro coerenza con il PSA 2021-2023, con i Piani Strategici elaborati dai singoli Dipartimenti, con gli indicatori Anvur relativi alla didattica (SMA) e i principi di Assicurazione della Qualità;

vista la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e s.m.i. "Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";

richiamati:

- il vigente Statuto dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo;
- il vigente Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo;
- il vigente Codice Etico dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo;

udita la proposta del Magnifico Rettore;
all'unanimità;

delibera

di adottare ai fini della programmazione delle assunzioni del personale docente e ricercatore il documento LINEE DI INDIRIZZO PER LA REDAZIONE DEI PIANI DI RECLUTAMENTO TRIENNALI DIPARTIMENTALI di cui all'ALLEGATO n.1.



ALLEGATO N.1

LINEE DI INDIRIZZO PER LA REDAZIONE DEI PIANI DI RECLUTAMENTO TRIENNALI DIPARTIMENTALI

PREMESSA

Il carattere multidisciplinare dell'Ateneo, il miglioramento continuo della qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione richiedono l'adozione di adeguate strategie per l'attuazione di politiche di reclutamento efficaci. Alla realizzazione delle politiche partecipano gli Organi di Ateneo, cui competono interventi funzionali ad allineare il piano di programmazione del reclutamento con gli obiettivi strategici, e i Dipartimenti, a cui è richiesta la formulazione di proposte di programmazione del fabbisogno del personale docente.

La programmazione dipartimentale del fabbisogno del personale illustrata nelle presenti Linee di indirizzo fa riferimento a specifici criteri di reclutamento e dovrà essere fondata sulla verifica della loro coerenza con il PSA 2021-2023, con i Piani Strategici elaborati dai singoli Dipartimenti, con gli indicatori Anvur relativi alla didattica (SMA) e i principi di Assicurazione della Qualità.

La verifica della coerenza della programmazione e del fabbisogno dei Dipartimenti si fonda su molteplici fattori che riguardano sia le scelte strategiche dell'Ateneo, anche in considerazione dell'incidenza di criteri incentivanti e di natura premiale, fortemente correlati con gli indicatori del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), sia le oggettive necessità dei Dipartimenti (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, esigenze di ricerca ecc.).

È dunque fondamentale distinguere tra *criteri*, ai quali deve ispirarsi la programmazione dipartimentale in modo tale che ogni singola proposta di reclutamento sia riconducibile ad uno o più di essi, e *vincoli* rispetto ai quali la programmazione deve essere valutata.

In sintesi, la proposta del fabbisogno del personale docente dovrà fare riferimento ai **criteri** di scelta rispondenti alle reali necessità didattiche e di ricerca e dovrà al contempo valutare l'impatto delle scelte sugli **indicatori** relativi a PSA, PSD e SMA.

I **criteri** descrivono il tipo di esigenza su cui si basano le richieste di fabbisogno di ciascun Dipartimento, mentre **gli indicatori** esprimono l'incidenza di ogni proposta di reclutamento sugli obiettivi strategici di Ateneo e di Dipartimento, sugli obiettivi di programmazione triennale (PRO3) e sugli indicatori SMA.

Di seguito si riportano i principali criteri e indicatori riferiti all'area della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, utili ad orientare i Dipartimenti nell'adozione di politiche di reclutamento efficaci.



CRITERI DI RECLUTAMENTO

Criteri per la Didattica		
CD1	Sostenibilità offerta formativa	Esigenze formulate sulla base di eventuali piani di raggiungimento per i corsi di nuova e nuovissima istituzione; superamento numerosità classe delle lauree; miglioramento dei requisiti qualitativi; riduzione dei contratti di docenza.
CD2	Ripristino del turn over a supporto dell'attività didattica	Esigenze formulate alla luce di uscite di docenti non ancora ripristinate dal turn over; di uscite programmate di docenti (pensionamenti) nei successivi 3 anni.
CD3	Revisione e miglioramento curricolare dell'offerta formativa	Esigenze formulate per innovare/migliorare l'offerta didattica, la definizione di profili culturali, scientifici e professionali dei laureati.
Criterio trasversale		
CT1	Esigenze accademico gestionali	Esigenze formulate per eventuali passaggi di ruolo, finalizzati a soddisfare esigenze accademico-gestionali, con riferimento ad incarichi istituzionali.
CT2	Esigenze di produttività scientifica	Esigenze formulate per migliorare la produttività scientifica o per sostenere e potenziare lo sviluppo di linee di ricerca specifiche coerenti con le strategie del Dipartimento e dell'Ateneo
Criteri per la Ricerca		
CR1	Sostenibilità della ricerca/gruppi di progettazione	Esigenze formulate per migliorare la produttività scientifica, per sostenere lo sviluppo di linee di ricerca specifiche o per promuovere nuove linee di ricerca, coerenti con le strategie del Dipartimento e dell'Ateneo.
CR2	Ripristino del turn over a supporto dell'attività di ricerca	Esigenze formulate alla luce di uscite di docenti non ancora ripristinate dal turn over; di uscite programmate di docenti (pensionamenti) nei successivi 3 anni.

INDICATORI DELLA QUALITÀ

Indicatori per la Didattica		
Indicatori PSA e PSD (riferiti all'obiettivo D.1.4. Adottare politiche efficaci di reclutamento del corpo docente e razionalizzare l'impiego delle risorse interne)		
D.1.4.1	Solidità requisiti quali-quantitativi	Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (PRO3 A_b)
D.1.4.2	Consistenza del corpo docente	Rapporto studentesse e studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto (PRO3 C_b)
D.1.4.3	Qualità della docenza	Percentuale ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle



		ore di docenza erogata (coincide con l'indicatore AVA iC19)
Indicatori AVA (SMA)		
iC08 (SMA)	Consolidamento della struttura dell'offerta del CdS (docenti di riferimento)	Copertura di insegnamenti di base o caratterizzanti erogati con docenti di riferimento strutturati
iC05	Corsi di studio ad elevata numerosità	Rapporto studenti regolari/docenti (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori RTDa e RTDb)
iC28	Consistenza corpo docente primo anno	Rapporto studenti iscritti al primo anno/docenti degli insegnamenti del primo anno (pesato per le ore di docenza)
Indicatori per la Ricerca		
Indicatori PSA e PSD (riferiti agli obiettivi R.3.1. Migliorare la capacità di attrazione di professori e ricercatori dall'esterno; R.3.2. Investire sul futuro dei giovani ricercatori)		
R.3.1.1	Attrazione personale docente dall'esterno: PO e PA assunti dall'esterno	Proporzione di professoresse e professori di I e II fascia assunte/i dall'esterno sul totale delle/dei neoassunte/i (PRO3 E_a)
R.3.1.2	Attrazione personale docente dall'esterno: RTDb esterni non già attivi presso l'ateneo	Proporzione di ricercatrici e ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. b), reclutate/i dall'esterno e non già attive/i presso l'Ateneo come ricercatrici e ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a), titolari di assegno di ricerca o iscritte/i a un corso di dottorato (PRO3 E_e)
R.3.2.1	Investire sui giovani ricercatori	Proporzione di ricercatrici e ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b) sul totale delle/dei docenti di ruolo (PRO3 E_b)
Indicatori per la TM		
Indicatori PSA e PSD (riferiti agli obiettivi TM.1.3. Aumentare la ricaduta delle attività di Ateneo sul tessuto economico del territorio - Trasferimento tecnologico)		
TM.1.3.1	Valorizzare la ricerca commissionata da enti pubblici e privati.	Proporzione dei proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico sul totale dei proventi (PRO3 B_b)

Sulla base dei criteri sopra riportati ciascun Dipartimento è invitato a individuare le proprie proposte di programmazione della docenza "sintonizzando" le proprie esigenze su uno o più indicatori.

Le proposte, che dovranno essere specificate indicando il ruolo/tipo di procedura, il SSD e l'impegno didattico previsto dovrebbero essere formulate in ordine di priorità ed eventualmente distinte per annualità. Per esempio:

PROPOSTA DELLE PRIORITÀ

	PO	Tipo di procedura	SSD	Impegno didattico previsto
1.	0,2	procedura passaggio a professore di II fascia di RTD-b, SSD...		1 insegnamento sul SSD ... (di base/caratterizzante) da ... CFU nel CdS in 1 insegnamento sul SSD ... (di base/caratterizzante) da ... CFU nel CdS in



2.	0,7	procedura ex art.18 per un professore di II fascia, SSD...		1 insegnamento sul SSD ... (di base/caratterizzante) da ... CFU nel CdS in 1 insegnamento sul SSD ... (di base/caratterizzante) da ... CFU nel CdS in
3.

Per verificare il grado di “sintonizzazione” tra criteri e vincoli si propone di redigere una **Matrice del reclutamento** (strutturata in analogia alla Matrice di Tuning degli obiettivi formativi) che consenta di verificare per ciascuna richiesta di reclutamento quale sia il/i criterio/i a cui essa fa riferimento e su quale/i indicatore/i incide, nonché di controllare la distribuzione delle proposte rispetto a criteri e indicatori (vedi schema sotto).

Complessivamente, la *Proposta delle priorità* e la *Matrice del reclutamento*, insieme agli obiettivi dei *Piani Strategici di Dipartimento* in materia di fabbisogno del personale docente, costituiscono strumenti che, in una logica di programmazione, consentono ai Dipartimenti di:

- dare evidenza delle esigenze e dunque di legittimare le proposte ritenute prioritarie;
- verificare in trasparenza la coerenza delle proposte con i rispettivi PSD;
- verificare l'efficacia delle proposte in termini dell'incidenza di queste sugli obiettivi strategici e sul miglioramento dei requisiti della qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione.



	CRITERI							INDICATORI									
	Criteri per la Didattica			Criterio trasversale		Criteri per la Ricerca		Indicatori riferiti agli obiettivi di PSA e PSD per la Didattica			Indicatori AVA (SMA)			Indicatori riferiti agli obiettivi di PSA e PSD per la Ricerca			Indicatori TM
	CD1	CD2	CD3	CT1	CT2	CR1	CR2	D.1.4.1	D.1.4.2	D.1.4.3	iC08	iC05	iC28	R.3.1.1	R.3.1.2	R.3.2.1	TM.1.3.1
Criteri e Indicatori (PSA-PSD, SMA)	Sostenibilità	Offerta formativa	Ripristino del turn over a supporto dell'attività didattica	Revisione e miglioramento curricolare dell'offerta formativa	Esigenze accademiche gestionali	Esigenze di produttività scientifica	Sostenibilità della ricerca/gruppi di progetto	Solidità didattica/requisiti quali-quantitativi	Consistenza del corpo docente	Qualità della docenza	Consolidamento della struttura dell'offerta del Cds (docenti di rif.)	Corsi di studio ad elevata numerosità	Consistenza corpo docente primo anno	Attrazione personale docente dall'esterno: PO e PA assunti dall'esterno	Attrazione personale docente dall'esterno: RTDb esterni non già attivi presso	Investire sui giovani ricercatori	Valorizzare la ricerca commissionata da enti pubblici e privati
Proposte di reclutamento in ordine di priorità																	
Anno 2022																	
1.	Procedura per una posizione di... nel SSD...																
2.	Procedura per una posizione di... nel SSD...																
3.	Procedura per una posizione di... nel SSD...																



4. Procedura per una posizione di... nel SSD...																	
5. ...																	
Anno 2023																	
6. Procedura per una posizione di... nel SSD...																	
7. Procedura per una posizione di... nel SSD...																	
8. Procedura per una posizione di... nel SSD...																	
...																	



ORIENTAMENTI GENERALI PER LA FORMULAZIONE DELLA PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

La programmazione del personale è complessivamente finalizzata all'adozione di politiche che favoriscano lo sviluppo della numerosità del personale docente e della qualità della didattica e della ricerca e che, pertanto, abbiano un impatto in termini di raggiungimento degli obiettivi strategici, crescita del FFO e miglioramento dei requisiti della qualità dei Corsi di studio, del Dipartimento e, dunque, dell'Ateneo.

Le politiche di reclutamento espresse dai Dipartimenti attraverso le proposte di programmazione del personale docente saranno oggetto di specifiche azioni di monitoraggio e di verifica della loro efficacia, anche in relazione ai Piani Strategici di Dipartimento.

Pertanto, nel redigere la propria proposta di programmazione del personale docente si invita ogni Dipartimento a:

- formulare richieste motivate sulla base delle esigenze del Dipartimento corrispondenti agli obiettivi di Didattica e di Ricerca. Ciò implica che **una specifica proposta di reclutamento deve rispondere ad uno o più criteri** di reclutamento relativi alla Didattica o alla Ricerca;
- formulare richieste **coerenti con gli indicatori strategici e di AQ**. Ciò implica valutare su quali indicatori una specifica proposta di reclutamento produrrà il suo effetto e risulterà coerente con il PSD;
- tenere in considerazione che rispetto ai ruoli della docenza:
 - la richiesta di **personale Ricercatore** deve essere formulata sulla base delle esigenze di ricerca, oltre che dell'impegno didattico nello specifico SSD di riferimento;
 - la richiesta di personale nel ruolo di **Professore Associato** deve essere formulata per soddisfare, in pari misura, esigenze di didattica (requisiti qualitativi e quantitativi) e di ricerca;
 - la richiesta di personale nel ruolo di **Professore Ordinario** deve essere formulata per soddisfare esigenze accademico-gestionali, con riferimento alle cariche istituzionali, o esigenze legate alla produttività scientifica e per migliorare le potenzialità attrattive di fondi di ricerca del Dipartimento;
- formulare richieste molto limitate per le figure di Professore Ordinario tenendo conto dei rapporti numerici esistenti tra Professori Ordinari, Associati e Ricercatori;
- formulare richieste di posizioni di Professori Associati prevalentemente esterni all'Ateneo (fatte salve le richieste di avanzamento dal ruolo di RTD b) a PA);
- formulare richieste di reclutamento che valorizzino la qualità dell'insegnamento;
- formulare richieste di reclutamento che permettano la valorizzazione della capacità di attrarre finanziamenti.



Inoltre, per quanto riguarda gli indicatori PRO3 Ob. 3 *Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università* (PRO3 E_a; PRO3 E_e; PRO3 E_b) si invitano i Dipartimenti a formulare le proposte tenendo in considerazione i seguenti valori-obiettivo di Ateneo:

R.3.1.1 (PRO3 E_a): Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio sul totale dei professori reclutati: **20%** (baseline di Ateneo 11%, 2018-2020)

R.3.1.2: (Pro3 E_e): Proporzione di Ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. b), reclutati dall'esterno e non già attivi presso l'Ateneo come ricercatori di cui all'articolo 24, co. 3, lett. a), titolari di assegno di ricerca o iscritti a un corso di dottorato; (RTD b) est./Tot. RTD b) reclutati): **50%** (baseline di Ateneo 40%, 2018-2020)

R.3.2.1: (PRO3 E_b) Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di

ruolo: **20%** (baseline di Ateneo 14% al 31.12.2020)