



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Linee guida per il reclutamento del personale docente e ricercatore

Approvato dal Senato

nella seduta del 12.05.2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

nella seduta del 29.05.2020

Si ricordano in premessa gli aspetti vincolanti e obbligatori delle politiche di programmazione, più volte citati nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, e in particolare si fa presente che il totale dei punti organico programmabili non potrà superare quelli assegnati.

Relativamente alle politiche di programmazione, il DPCM del 7 luglio 2016, pur rimettendosi all'autonomia responsabile degli atenei nell'assunzione delle decisioni, precisa che:

- almeno il 20% dei punti organico utilizzati per l'assunzione dei professori deve essere destinato a esterni, vale a dire: «Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa», e a tale proposito il Ministero ha messo in atto una procedura di monitoraggio;
- nell'ambito della programmazione di Ateneo dovranno essere previsti nel terzo anno del contratto 0,2 punti organico per ogni ricercatore di tipo b) (ex art. 24. legge 240/2010) al fine dell'eventuale assunzione come professore associato in caso di possesso di abilitazione e di valutazione positiva del soggetto;
- a seguito delle modifiche introdotte dalla legge 156/2019 all' art. 5, comma 2, fino al 31/12/2021 vi è la possibilità di destinare non più del 50% dei punti organico utilizzati all'assunzione di professori interni all'Ateneo, mediante le procedure ex art 24 comma 6 legge 240/2010;
- occorre realizzare una composizione dell'organico dei professori tale per cui la percentuale di professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia. Per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30% del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili (le passate circolari ministeriali relative alla programmazione hanno precisato che il Ministero controllerà tale aspetto al fine della valutazione delle politiche di reclutamento con conseguenti possibili penalizzazioni sull'assegnazione del FFO).

Come già annunciato nella seduta del 14/05/2020, è opportuno condividere un metodo di programmazione delle risorse disponibili che consenta una distribuzione razionale delle stesse rispondente alle esigenze di crescita dell'Ateneo e tali da consentire un incremento del numero di docenti e ricercatori di alto livello, il potenziamento e la miglior qualità dell'attività didattica

e di ricerca, e il miglioramento dell'attività gestionale e amministrativa dell'Ateneo.

Si prevede che il reclutamento del personale docente e ricercatore avvenga attraverso varie modalità.

In particolare, l'Ateneo si prefigge di assicurare, nel rispetto dei vincoli di bilancio, le risorse necessarie per:

- un numero adeguato di procedure selettive e valutative che diano la possibilità di concorrere per un upgrade a ricercatori a tempo indeterminato (RU) e a professori associati (PA) già in servizio presso l'Ateneo e che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale (ASN), prevedendo un impegno paragonabile per le due categorie;
- il passaggio da ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240/2010 (RTD-B) a PA in caso di conseguimento dell'ASN e di valutazione positiva al termine del triennio;
- il reclutamento di nuovi professori e ricercatori di alta qualificazione, anche mediante chiamate dirette dall'estero;
- il reclutamento di nuovi RTD-B in numero almeno pari alle nuove posizioni di professore ordinario.

Nell'attuale situazione, è opportuno stimare in via prudenziale la disponibilità di nuove risorse totali nel triennio, provenienti dall'assegnazione del contingente assunzionale MUR e da destinare a docenti e ricercatori, non superiori a 45 punti organico (p.o). A queste si aggiungeranno le risorse provenienti dai Piani straordinari per associati e per RTD-B.

Su queste basi, sono definiti i possibili obiettivi quantitativi minimi da raggiungere nel triennio 2020-2022 e le risorse necessarie per le diverse modalità di reclutamento.

Procedure concorsuali per PA

In considerazione della necessità di assicurare la possibilità di progressioni di carriera per i RU meritevoli, la Governance, su proposta del Rettore, delibera che:

- compatibilmente con le risorse (anche finanziarie) assegnate all'Ateneo e nel rispetto dell'autonomia dei dipartimenti sulle priorità temporali delle richieste, nell'arco del triennio 2020-2022 sia previsto un numero di procedure concorsuali per il ruolo di professore di II fascia per gli SSD interessati complessivamente almeno pari al 75% del numero degli RU abilitati i cui SSD siano stati inseriti dai rispettivi dipartimenti di afferenza nella programmazione triennale 2020-2022;
- indicativamente, siano quindi indette complessivamente almeno 40 procedure (tra selettive

- e valutative) di cui almeno 6 a valere sulle risorse del Piano straordinario varato dal ministero con DM 84/2020, cui si aggiungono 3 valutative da residui del Piano straordinario 2019;
- una stima di minima delle risorse da contingente assunzionale MUR da impegnare nel triennio 2020-2022 sia pari a 10 punti organico (7 p.o. per procedure selettive + 3 p.o. per procedure valutative) e una stima di massima pari a circa 16 punti organico nel triennio.

Procedure concorsuali per PO

In considerazione della necessità di assicurare la possibilità di progressioni di carriera per i PA meritevoli, la Governance, su proposta del Rettore, delibera che:

- compatibilmente con le risorse assegnate all'Ateneo e nel rispetto dell'autonomia dei dipartimenti sulle priorità temporali delle richieste, nell'arco del triennio 2020-2022 sia previsto un numero di procedure concorsuali per il ruolo di professore di I fascia per gli SSD interessati pari almeno al 25% di quello dei PA attualmente abilitati; ai sensi della legge 156/2019, le risorse destinate a questo scopo saranno per il 50% per procedure selettive e per il 50% per procedure valutative;
- siano indette indicativamente almeno 31 procedure (tra selettive e valutative);
- una stima di minima delle risorse da contingente assunzionale MUR da impegnare nel triennio 2020-2022 sia pari a 11,4 punti organico (5,4 p.o. per procedure selettive + 6 p.o. per procedure valutative) e una stima di massima pari a 17 punti organico nel triennio.

Chiamate Dirette

La Governance, su proposta del Rettore, ha deliberato che:

- nell'arco del triennio 2020-2022, siano previste almeno 10 chiamate dirette (comprehensive dei tre professori di I fascia previsti dal Programma triennale 2019-2021 di Ateneo);
- le chiamate dirette dall'estero dei 3 professori di I fascia previsti dal Programma triennale 2019-2021 siano a carico del Programma stesso (richiesta al MUR: 60% a carico dell'Ateneo - 1,8 punti organico; 40% a carico del MUR - 1,2 punti organico);
- le chiamate dirette di studiosi che siano risultati vincitori nell'ambito di specifici programmi di ricerca di alta qualificazione finanziati dall'Unione Europea o dal MUR e da questo identificati con apposito decreto siano a carico del budget di Rettore/CdA per l'intera quota non eventualmente cofinanziata dal MUR;
- ulteriori chiamate dirette ammissibili a cofinanziamento MUR e approvate dagli organi accademici siano, per la quota a carico dell'Ateneo, finanziate per il 50% a carico del budget

- di Rettore/CdA e per il 50% a carico del budget dipartimentale;
- una stima di minima delle nuove risorse da contingente assunzionale MUR da impegnare nel triennio 2020-2022 sia pari a 3 p.o. (+3 p.o. previsti dal Programma triennale 2019-2021 di Ateneo).

Passaggi nel ruolo di Professore Associato degli RTD-B

Sono attualmente in servizio presso il nostro Ateneo 65 RTD-B; di questi, 5 interamente finanziati (compresi i punti organico necessari per l'eventuale upgrade a professore di II fascia) su fondi riservati ai dipartimenti vincitori del bando "Dipartimenti di eccellenza". Per ciascuno/a dei rimanenti 60, e degli 8 vincitori delle procedure concorsuali per RTD-B già bandite ma per le quali non è stata effettuata la presa di servizio, è necessario mettere a disposizione 0,2 punti organico in caso di esito positivo della procedura valutativa per il passaggio a professore di II fascia al termine del triennio. Il totale dei punti organico necessario per gli upgrade nel periodo 2020-2023 è quindi di 13,6; di questi, solo 5,8 sono già stati destinati ad hoc dal Consiglio di Amministrazione negli anni scorsi.

Su tali basi, la Governance su proposta del Rettore, delibera che:

- nel caso in cui un dipartimento decida di dedicare parte delle proprie risorse all'attivazione di una posizione di RTD-B (al di fuori dei p.o. provenienti da piani straordinari), devono essere impegnati sul budget dipartimentale: 0,5 p.o. nell'anno del bando, 0,1 p.o. (a riserva) nel II anno dalla presa di servizio e 0,1 p.o. nel III anno dalla presa di servizio del ricercatore;
- per le posizioni da RTD-B in essere, già bandite, o da bandire a valere sui futuri piani straordinari, i p.o. necessari per tutti gli upgrade dal 2020 incluso in poi siano imputati per il 50% sul budget dei dipartimenti e per il 50% sul budget di Rettore/CdA (con accantonamento di 0,05 + 0,05 p.o. a partire dal II anno dalla presa di servizio). Il cofinanziamento totale richiesto ai dipartimenti in questi casi è quindi pari a 0,1 p.o./upgrade, cioè pari al 14,3% del costo totale per un professore associato.

Piani straordinari per RTD-B

E' necessario prevedere il reclutamento di nuovi RTD-B in numero almeno pari alle nuove posizioni di professore ordinario (quindi un minimo di 31 nuove posizioni nel triennio 2020/2022, nell'ipotesi sopra esposta). Il Rettore, come già precedentemente comunicato, ricorda che con DM 83/2020 è stato varato il piano straordinario di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato già previsto della legge di Bilancio 2020 (articolo 6, comma 5-sexies del

decreto-legge n. 162 del 2019) con l'assegnazione di 26 posizioni di ricercatore a tempo determinato al nostro Ateneo. Il recente decreto-legge n. 34 del 18 maggio 2020 (Decreto Rilancio) prevede all'art. 238, tra le misure dirette al rilancio dell'Università, il finanziamento di un ulteriore piano straordinario per l'assunzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010, nel limite di spesa di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Sulla base delle cifre previste, è possibile ipotizzare la possibilità di bandire nel triennio per l'Ateneo un numero di nuove posizioni di RTD-B largamente superiore al minimo sopracitato.

Procedure valutative 2020 per RTD-B

Nel corso del 2020 giungeranno a scadenza i contratti di 5 ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010. Come è noto, la legge prevede per queste figure apposite procedure valutative di cui all'art. 24, comma 5, legge 240/2010. Al comma 3 del suddetto articolo, è testualmente previsto che: «nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno di contratto di cui al comma 3, lett. b), l'università valuta il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'art. 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto, alla scadenza dello stesso, è inquadrato nel ruolo dei professori associati». La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, nell'ambito dei criteri fissati dal MIUR con D.M. n. 344 del 04/08/2011, che l'Ateneo ha recepito in toto senza ritenere opportuno individuare, all'interno degli stessi, specifici standard qualitativi di valutazione. A questo proposito, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute rispettivamente del 13/02/2018 e del 23/02/2018, hanno approvato l'iter procedurale da adottare prevedendo in particolare che il «Consiglio di Amministrazione, nel corso del terzo anno di contratto, approverà l'avvio delle procedure di valutazione dei ricercatori tipologia lett. b) in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, previo accertamento delle risorse disponibili a tal fine». Alla luce di quanto prima richiamato e ricordando gli impegni presi in occasione dell'avvio delle relative delibere di reclutamento, sono state avviate le procedure valutative 2020 relative ai ricercatori che hanno già conseguito l'abilitazione o che la conseguiranno nel corso del terzo anno, e comunque in tempo utile per lo svolgimento delle predette procedure; il 50% delle risorse necessarie (pari a 0,1 p.o.) sarà addebitato all'assegnazione 2020 dei dipartimenti di pertinenza dei ricercatori interessati e il rimanente 50% (pari a 0,1 p.o.) su fondi a disposizione

del Consiglio di Amministrazione.

Considerazioni generali

Si sottolinea che questa impostazione strategica richiede un costante monitoraggio che riguardi:

- la massima rapidità possibile in tutte le fasi delle procedure, dalle delibere dei dipartimenti dopo l'assegnazione dei p.o. all'emanazione dei bandi, alla nomina dei commissari, alle proposte e delibere di chiamata da parte rispettivamente dei dipartimenti e del Consiglio di Amministrazione, al fine di rendere disponibili le eventuali economie di punti organico in tempo utile per le tornate successive;
- il numero di ricercatori abilitati per i cui SSD i dipartimenti deliberino nel triennio l'attivazione di procedure concorsuali;
- il rispetto dei vincoli ministeriali fino al momento dell'assunzione.