

Allegato 1

Università di Padova

Criteria di assegnazione e utilizzo del Budget docenza per il triennio 2022-2024

1. Premesse

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 121 del 21 aprile 2022, alla sezione “3.1 Piano triennale dei fabbisogni del personale – prima FASE” assegna al reclutamento del personale docente 198 punti organico (p.o.) I 198 punti organico sono così suddivisi:

- 142 assegnati direttamente ai dipartimenti che li utilizzeranno in base alla loro programmazione;
- 56 al Fondo budget di Ateneo per specifiche politiche di reclutamento interesse generale.

Sempre in attuazione delle previsioni del PIAO (*crf sezione 3.1.2 – Risorse mobilitabili*) e coerentemente con le previsioni di bilancio, sono destinati per il triennio 15 M€ per il reclutamento di personale a supporto della didattica e della ricerca a tempo determinato, che non comporta l'utilizzo di punti organico (si tratta attualmente di ricercatori a tempo determinato di cui alla lettera a) dell'art. 24 della legge 240/2010, di seguito RTDa).

Tale importo sarà assegnato per 12 M€ ai dipartimenti e per 3 M€ gestito attraverso il fondo budget di Ateneo. I criteri di riparto sono illustrati nel paragrafo 3.3 del presente documento.

Va evidenziato che la Legge del 29 giugno 2022 n. 79, ha introdotto un'importante modifica all'articolo 24 della legge 240/2010 prevedendo la sostituzione della figura del RTDa, con contratti di ricerca biennali prorogabili fino ad un periodo massimo di 5 anni e adottando nello stesso tempo un regime transitorio triennale ad esaurimento per i RTDa. Di conseguenza tali risorse monetarie dovranno essere utilizzate compatibilmente con le previsioni della citata Legge 79/2022.

Le modalità generali di utilizzo Fondo budget di Ateneo e i criteri di assegnazione delle risorse alla programmazione dei dipartimenti e sono descritti nei paragrafi a seguire.

2. Fondo budget di Ateneo (FbA)

Il Fondo budget di Ateneo, introdotto fin dal Piano di reclutamento del personale 2016-18, si è rivelato un efficace strumento di stimolo e sviluppo di politiche innovative sul reclutamento che sono state in più occasioni positivamente sottolineate dagli organi di valutazione. Nel presente piano le risorse gestite per mezzo del FbA sono pari a 56 punti organico e a 3 M€.

Il Fondo budget di Ateneo è gestito sotto diretta responsabilità della Rettore per sostenere, attraverso linee di intervento mirate e specifici progetti, obiettivi e strategie di sviluppo del reclutamento del personale di interesse generale dell'Ateneo.

Sulla base dell'esperienza maturata nei precedenti piani triennali e alla luce dell'evoluzione del quadro normativo sono individuate come prioritarie le seguenti linee di intervento che possono essere **attivate con specifici provvedimenti della Rettore**:

- 1) **Progetti di reclutamento interdipartimentali**: impegnano ex ante una quota di punti organico e sono gestiti attraverso Call di Ateneo competitive emanate con decreto della Rettore e indirizzate ai dipartimenti, ai quali viene chiesto di proporre e cofinanziare un progetto di

reclutamento condiviso tra due o più dipartimenti per RTD, PA o PO da impegnare su temi di interesse trasversale. Nell'arco dei due precedenti piani triennali sono state attivate 4 call con oltre 100 progetti cofinanziati che si sono rivelati un ottimo strumento per favorire il dialogo e il confronto tra i dipartimenti finalizzato al potenziamento e al sostegno dell'offerta formativa innovativa e della ricerca di natura interdisciplinare.

- 2) **Reclutamento di docenti e di ricercatori esterni all'Ateneo:** l'intervento sostiene, in linea con quanto fatto in passato e in coerenza con le indicazioni ministeriali, il reclutamento di docenti esterni all'Ateneo cofinanziando in punti organico tali operazioni. In relazione alla modalità di reclutamento - ex. art 18 c4 o ex. art 18.c1 – il cofinanziamento può avvenire ex. ante o ex post.
- 3) **Chiamate dirette di docenti e ricercatori:** in coerenza con le ultime previsioni normative ([D.L. 152/2021 convertito](#)) e viste anche le crescenti risorse ministeriali stanziare a questo fine l'Ateneo intende proseguire e consolidare la politica di sostegno ai dipartimenti per le chiamate dirette di docenti e ricercatori nelle situazioni in cui risulta utilizzabile questa modalità di reclutamento: studiosi stabilmente impegnati all'estero in ruolo equipollente; vincitori – anche interni - di progetti di alta qualificazione [DM 963/2015](#); mobilità nazionale, ecc. In continuità con quanto ampiamente sperimentato nei piani precedenti l'Ateneo intende proporre Call competitive da emanare con DR in grado di garantire ai dipartimenti certezza e tempestività nell'assegnazione delle risorse, nonché un livello di cofinanziamento anche superiore a quello assegnato dal MUR. In ragione dell'importanza strategica di questa politica, della sua complessità, della necessità di un adeguamento regolamentare e dell'esigenza che essa risulti pienamente integrata nella programmazione dei dipartimenti è previsto uno specifico decreto del Rettore che dettaglierà questa linea di intervento.
- 4) **Interventi su specifiche situazioni prospettate dai dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari (anticipi, prestiti, cofinanziamenti):** si tratta di assegnazioni di risorse, previa valutazione della richiesta del dipartimento, da attuarsi con DR, di entità comunque modesta, orientate a consentire ai dipartimenti di superare criticità nel reclutamento – anche transitorie – determinatesi in specifici ambiti disciplinari.
- 5) **Sostegno alle politiche di riequilibrio di genere: nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.** Gli interventi si inseriscono nel quadro più generale delle azioni dell'Ateneo per favorire il riequilibrio di genere. Può tradursi in intervento ex ante solo nel caso di reclutamento nominale attraverso chiamata diretta, in questo caso è infatti possibile prevedere un cofinanziamento maggiore per i dipartimenti che propongono chiamate di docenti e ricercatori donne. L'intervento ex. post, come già sperimentato nel precedente piano può tradursi in intervento premiale a seguito di accertamento che le politiche pluriennali di reclutamento abbiano migliorato la composizione di genere nei vari ruoli.
- 6) **Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti:** questa linea di intervento intende tutelare quei dipartimenti che, anche se provvisti di ottimi indicatori premiali, riescono ad acquisire attraverso il modello di distribuzione solo una parte troppo esigua del turnover generato. In tali casi è assegnata al dipartimento a carico del FbA un'integrazione in p.o. in grado di garantire la disponibilità di almeno il 75% del turnover generato dalle cessazioni.
- 7) **Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti per cause diverse dal pensionamento:** questa linea di intervento affronta, in continuità con quanto messo in atto nel piano precedente, la criticità delle cessazioni non riconducibili al pensionamento: trasferimento ad altra sede universitaria, anche straniera, decesso, dimissioni. La necessità di assicurare in questi casi un regime speciale di reintegro dei cessati trova giustificazione nella criticità che generalmente si viene a determinare a causa del carattere straordinario e non prevedibile dell'evento; va inoltre considerata la propensione alla mobilità che molto spesso caratterizza i docenti e ricercatori di alto profilo scientifico e la conseguente esigenza di tutelare i dipartimenti che

investono risorse in tale direzione. Si prevede pertanto che i punti organico relativi a tali tipologie di cessazioni siano assegnati in corso d'anno al Fondo budget di Ateneo e che la rettrice provveda con proprio decreto ad assegnare direttamente ai dipartimenti una quota in punti organico, precisando anche eventuali vincoli di destinazione. Nel caso di cessazione di PO e PA sarà assegnato il 75% dei punti organico, mentre nel caso di RTDb e RU il reintegro sarà pari al 100%. Qualora la sostituzione del cessato avvenga con meccanismi che prevedono cofinanziamenti ministeriali, si intende che essi rimarranno in toto o in proporzione nelle disponibilità del FbA.

- 8) **Interventi a sostegno della pianificazione strategica 2022-27:** questa linea di intervento sarà utilizzata per dar corso a progettualità da mettere in atto in esecuzione del nuovo piano strategico dell'Ateneo 2019-21, da ricondursi comunque alle deliberazioni degli organi e da finanziare con risorse appositamente destinate.

3. Budget assegnato ai dipartimenti

Le risorse assegnate ai dipartimenti sono pari a 142 punti organico (p.o.), cui si aggiungono 12 M€ per il reclutamento di figure che non impegnano punto organico. La suddivisione considera una pluralità di indicatori riconducibili: i) alla dinamica delle cessazioni, ii) alla valutazione della ricerca, iii) alla didattica.

I dipartimenti utilizzano il budget loro assegnato attraverso il "Piano triennale del personale del dipartimento", strumento di cui devono dotarsi entro il 31 ottobre 2022 con modalità che saranno definite da specifiche linee di indirizzo emanate con DR. Il piano dovrà proporre un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo (conferma dell'eccellenza nella ricerca, internazionalizzazione del corpo docente e studentesco, utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa e del numero complessivo degli studenti regolari) ed essere compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale, comprese le previsioni contenute della Legge del 29 giugno 2022 n. 79. Inoltre il piano dovrà prevedere un elenco di priorità al fine di articolare la programmazione su base triennale, in relazione alle risorse annualmente impiegabili. I piani proposti dai dipartimenti dovranno essere approvati con decreto della Rettrice, alla quale è demandata la verifica di coerenza con gli indirizzi strategici sopra riportati. L'approvazione del "Piano triennale del personale del dipartimento" costituisce presupposto per la sua effettiva implementazione nei limiti della spesa autorizzata dal CdA.

3.1 Indicatori

Gli indicatori utilizzati per la distribuzione del budget ai dipartimenti, in larga parte in linea con quelli utilizzati nei precedenti piani triennali, sono i seguenti:

D0 - Indicatore cessazioni - IC

Esprime la quota di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2021, 2022 e 2023: il dato 2021 considera le cessazioni effettive, il dato 2022 comprende le cessazioni previste per raggiunti limiti di età e le cessazioni effettive note al 30 giugno 2022, il dato 2023 considera le sole cessazioni note per raggiunti limiti di età. Non sono utilizzate per il calcolo dell'Indicatore le cessazioni per trasferimento, decesso o dimissioni verificatesi nel 2021 e nel primo semestre 2022 che sono gestite separatamente nell'ambito della relativa linea di intervento del FbA.

D1 - Indicatore ISPD (Indicatore Standardizzato della Performance Dipartimentale)

Calcolato in base ai risultati della VQR 2015-19, è un indicatore standardizzato i cui presupposti metodologici sono riportati nella [nota ANVUR](#) allegata al [Decreto Ministeriale](#) sui dipartimenti di eccellenza. L'indicatore tiene conto della posizione dei dipartimenti nella distribuzione nazionale

della VQR con riferimento al posizionamento del dipartimento rispetto a tutti i dipartimenti con la medesima composizione disciplinare. L'indicatore **D1** esprime la quota percentuale di pertinenza di ciascun dipartimento derivante dalla combinazione di ISPD con la dimensione del dipartimento (numero di teste al 1° gennaio 2022).

D2 - Indicatore ISPD relativo ai prodotti dei soggetti in mobilità - ISPDsm

L'indicatore ISPD integra i risultati relativi a tutti i prodotti conferiti dal dipartimento, i presupposti metodologici consentono di calcolare l'indicatore anche con riferimento ai soli prodotti conferiti dai soggetti in mobilità (reclutamenti e progressioni di carriera). Anche in questo caso D2 esprime la quota % di pertinenza di ciascun dipartimento ottenuta combinando l'indicatore ISPDsm con la dimensione del dipartimento. (numero di docenti e ricercatori in servizio al 1° gennaio 2022).

D3 - Indicatore IQD (Indicatore Quantitativo Didattica)

È riferito al numero (direttamente espresso in quota %) di studenti regolari pesati attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera il numero di studenti regolari di ciascun corso di studio rispetto alle soglie di riferimento minima e massima definite dal DM 585/2018 e successivi aggiornamenti (costo standard); la ponderazione premiale del numero di iscritti regolari avviene in relazione al superamento o meno di tali soglie. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

D4 - Indicatore DID_Reg

È riferito al numero degli studenti pesati (direttamente espresso in quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dalla regolarità delle carriere. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

D5 - Indicatore DID_int

È riferito al numero degli studenti pesati (direttamente espresso in quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti dei dipartimenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dall'internazionalizzazione delle carriere degli studenti. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

L'indicatore **D0** è riconducibile al livello di turnover del dipartimento, gli indicatori **D1** e **D2** alla performance VQR del dipartimento, gli indicatori **D3**, **D4** e **D5** ad aspetti quantitativi e qualitativi della didattica. Ciascuno degli indicatori esprime, per ogni dipartimento, la relativa quota % di accesso alla risorsa in distribuzione (punti organico o ammontare in euro). Le risorse complessive in distribuzione sono assegnate ad ogni indicatore nelle percentuali riportate in Tabella I.

Tabella I – Peso (%) di ciascun indicatore nell'assegnare le risorse

Indicatore	Peso %	Punti organico
D0 - Indicatore cessazioni - IC	35	49.7
D1 - Indicatore ISPD	30	42.6
D2 - Indicatore ISPDsm*	15	21.3
D3 - Indicatore quantitativo didattica - IQD	10	14.2
D4 - Indicatore DID_Reg	5	7.1
D5 - Indicatore DID_int	5	7.1
TOTALI	100	142

*Indicatore al momento non disponibile

In coerenza con la scelta di utilizzare l'ISPD per l'indicatore D1, anche per il secondo indicatore VQR si intende utilizzare una variante di ISPD (D2- ISPDsm), riferita alla valutazione dei prodotti conferiti da ciascun dipartimento per i soli soggetti in mobilità. Si ritiene che tale indicatore debba preferibilmente essere reso disponibile da ANVUR, tuttavia – qualora l'ANVUR non accondiscendesse a tale richiesta - potrà essere calcolato dall'Area ricerca dell'Ateneo sulla base dei dati contenuti nel [Rapporto finale ANVUR e Rapporti di Area](#) di recente pubblicazione. Non essendo al momento l'indicatore D2 – ISPDsm disponibile, la relativa quota di punti organico (il 15% di 142) ai fini dell'assegnazione delle risorse alle Strutture è fatta confluire nell'indicatore D1, fermo restando il ricalcolo e relativi conguagli da effettuarsi in fase di assestamento del piano. Rispetto ai criteri di suddivisione utilizzati nel precedente piano triennale 2019-21, si evidenzia un riallineamento dei pesi nei tre ambiti di assegnazione delle risorse (cessazioni, ricerca – VQR e didattica) con un ridimensionamento dell'indicatore cessazioni **D1** che scende al 40% al 35% e un incremento del peso dell'indicatore ISPDsm riferito ai soggetti in mobilità (**D2**) che sale dal 10% al 15%. Complessivamente il peso dell'ambito “ricerca – VQR” si attesta al 45 % mentre il peso degli indicatori relativi alla didattica (**D3, D4 e D5**) rimane invariato al 20%. Gli indicatori relativi alla didattica sono stati calcolati utilizzando le stesse modalità utilizzate per il precedente piano triennale, descritte nell'allegato 2 della delibera relativa al precedente piano triennale e riportate per comodità in appendice.

3.2 - Suddivisione dei punti organico tra i dipartimenti

Gli indicatori calcolati per i 32 dipartimenti sono riportati nella Tabella II: il valore di ciascun indicatore definisce la quota % di suddivisione dei punti organico per l'ammontare di pertinenza. Il fattore dimensionale è riferito al numero complessivo dei docenti e ricercatori (PO, PA, RU, RTD) di ciascun dipartimento alla data del 1° gennaio 2022. Il fattore dimensionale (numero docenti) è utilizzato direttamente nella costruzione degli indicatori VQR, in questo caso la differenza tra indicatore VQR e percentuale dell'indicatore dimensione (% doc) esprime direttamente premialità, in caso di differenza positiva, o penalizzazione in caso di differenza negativa.

Tabella II – Valori dei diversi indicatori (quote %) per i 32 dipartimenti.

DIPARTIMENTO	Dimensionale		Cess. 21-23	VQR2015-19		Didattica		
	Ndoc	% doc	D0 - IC	D1 - ISPD	*D2 - ISPDsm	D3 - IQD	D4 - DID_Reg	S5 - DID_Int
DAFNAE	72	2.97	3.99	3.16		2.12	2.42	2.42
DBC	54	2.22	1.86	2.25		2.05	2.40	2.69
DiBIO	85	3.50	3.28	3.73		1.94	2.22	1.32
BCA	49	2.02	0.00	2.15		0.82	1.00	0.74
DPCD	55	2.27	0.00	2.40		3.15	2.76	2.87
DiPIC	52	2.14	1.51	2.25		2.78	2.46	2.66
FISPPA	131	5.40	5.41	4.09		10.60	10.91	7.10
DFA	144	5.93	2.66	6.31		5.10	4.56	3.14
Geoscienze	58	2.39	0.89	2.54		0.74	0.88	0.47
ICEA	84	3.46	0.89	3.65		2.63	2.99	3.91
DEI	109	4.49	2.57	4.78		5.48	4.87	4.42
DII	132	5.44	5.32	5.76		6.72	6.31	4.30
DM	112	4.61	6.83	2.88		6.42	5.67	3.40
DIMED	105	4.33	9.66	4.60		2.52	2.84	3.40
MAPS	51	2.10	2.66	2.16		0.59	0.72	0.64
DMM	52	2.14	2.39	2.28		1.54	1.78	2.37
DNS	76	3.13	2.84	3.33		1.83	2.19	1.87
DPSS	59	2.43	2.66	2.59		4.11	4.17	2.97
DPG	63	2.60	4.43	2.76		3.04	3.32	3.95
SDB	51	2.10	2.75	2.24		0.92	1.06	0.95
DSB	73	3.01	1.06	3.20		2.24	2.53	2.53
DSCTVSP	74	3.05	0.89	3.24		1.40	1.64	1.75
DISC	91	3.75	7.80	3.99		2.07	2.39	1.69
DiSCOG	62	2.55	6.38	2.72		1.68	1.90	2.08
DSF	50	2.06	3.37	2.19		2.44	2.59	2.04
DSEA	70	2.88	3.28	3.07		4.11	3.63	7.54
SPGI	83	3.42	1.51	1.37		6.13	5.19	7.93
Statistica	49	2.02	3.01	2.15		1.99	1.91	1.64
DiSSGeA	67	2.76	4.17	2.87		2.51	2.70	3.54
DISLL	86	3.54	3.72	3.69		5.18	4.98	9.31
DTG	66	2.72	0.00	2.89		3.78	3.41	1.95
TESAF	62	2.55	2.22	2.71		1.35	1.59	2.41
	2427	100	100	100	0	100	100	100
	* indicatore al momento non disponibile							

Per tutti gli indicatori, ad esclusione di quello relativo alle cessazioni, è stato applicato un limitatore riferito alla dimensione del dipartimento (+/- il 30% docenti). Ciò significa che le risorse possono essere attinte in misura premiale fino ad un massimo del 30% della dimensione (assegnazione max 130% N_{doc}) e per contro che la dotazione assegnata non può scendere sotto il 30% della dimensione. (assegnazione min 70% N_{doc}).

Il riferimento alla dimensione del corpo docente come limitatore anche per gli indicatori della didattica tutela l'impegno dei dipartimenti nel sostenere l'offerta formativa soprattutto in quei casi nei quali per vincoli esterni (numeri programmati nazionali) non è perseguibile una politica proattiva sul numero degli iscritti.

L'utilizzo di limitatori di premialità è prassi consolidata nell'assegnazione delle risorse in programmazione e risponde all'obiettivo generale di garantire a tutti i dipartimenti una quota di risorse che consenta di sviluppare un progetto adeguato all'ampiezza del corpo docente e

coerente con gli indirizzi strategici dell'ateneo. Giova inoltre ricordare che le risorse del Fondo budget di Ateneo sono invece assegnate su progetti o politiche specifiche che prescindono dalla dimensione del dipartimento. L'assegnazione in punti organico utilizzando gli indicatori di tabella II è riportata nella tabella III.

Tabella III – Suddivisione dei 142 punti organico tra i dipartimenti utilizzando i diversi indicatori.

	D0 - p.o.	**D1 - p.o.	*D2 p.o.	D3 p.o.	D4 p.o.	D5 p.o.	Totale
DAFNAE	1.98	2.02		0.32	0.18	0.19	4.69
DBC	0.93	1.44		0.30	0.18	0.21	3.05
DiBIO	1.63	2.38		0.35	0.17	0.18	4.71
BCA	0.00	1.37		0.20	0.10	0.10	1.78
DPCD	0.00	1.53		0.42	0.20	0.21	2.37
DiPIC	0.75	1.44		0.40	0.18	0.20	2.96
FISPPA	2.69	2.61		1.00	0.50	0.50	7.30
DFA	1.32	4.03		0.76	0.34	0.30	6.75
Geoscienze	0.44	1.62		0.24	0.12	0.12	2.54
ICEA	0.44	2.33		0.39	0.22	0.31	3.70
DEI	1.28	3.05		0.82	0.36	0.35	5.86
DII	2.64	3.68		1.00	0.47	0.34	8.14
DM	3.39	2.06		0.85	0.42	0.27	7.00
DIMED	4.80	2.94		0.43	0.22	0.27	8.66
MAPS	1.32	1.38		0.21	0.10	0.11	3.13
DMM	1.19	1.46		0.23	0.13	0.19	3.20
DNS	1.41	2.13		0.31	0.16	0.16	4.16
DPSS	1.32	1.65		0.45	0.22	0.22	3.87
DPG	2.20	1.76		0.45	0.24	0.24	4.90
SDB	1.37	1.43		0.21	0.10	0.11	3.21
DSB	0.53	2.04		0.33	0.19	0.20	3.30
DSCTVSP	0.44	2.07		0.30	0.15	0.15	3.12
DiSC	3.88	2.55		0.37	0.19	0.19	7.18
DiSCOG	3.17	1.74		0.25	0.14	0.17	5.47
DSF	1.67	1.40		0.36	0.19	0.16	3.79
DSEA	1.63	1.96		0.53	0.27	0.27	4.66
SPGI	0.75	1.53		0.63	0.32	0.32	3.54
Statistica	1.50	1.37		0.30	0.14	0.13	3.44
DISSGeA	2.07	1.83		0.37	0.20	0.25	4.73
DISLL	1.85	2.36		0.65	0.33	0.33	5.52
DTG	0.00	1.85		0.50	0.25	0.16	2.76
TESAF	1.10	1.73		0.25	0.13	0.19	3.41
Totale	49.70	64.78	0.00	14.20	7.10	7.10	142.88
	*assegnazione provvisoriamente incorporata in D1						
	** totale in distribuzione incrementato di 0.88 p.o. a carico del FbA linea 4, vedi appendice per dettagli						

Si ricorda che per i 13 dipartimenti vincitori dei progetti di eccellenza, edizione 2017-22, è previsto, il prelievo per complessivi 2.63 p.o. a valere sulle assegnazioni ai dipartimenti nel piano 2022-24¹. Il conguaglio avverrà per i 13 dipartimenti direttamente in fase di inserimento in Proper delle disponibilità 2022-24. La quota corrispondente è recuperata ai fini della contabilità finale del piano del piano personale 2019-21.

¹ In esecuzione della delibera del CdA n. 59 del 20/03/2018, secondo quanto riportato in tabella 2 dell'allegato 1 alla suddetta delibera.

3.3 Suddivisione delle risorse finanziarie per il reclutamento di personale di ricerca a tempo determinato.

L'Ateneo, fin dal piano triennale 2016-18, ha destinato annualmente ingenti risorse di bilancio - nell'ordine di 7-8 M€ - finalizzate al reclutamento di ricercatori a tempo determinato (gli RTDa dell'art. 24 lettera a) della L 240). Ciò ha consentito, con il contributo aggiuntivo di fondi propri dei dipartimenti e di fondi esterni, il costituirsi di un nucleo di tali figure oscillante attorno alle 250 unità. Questo ha dato luogo ad un processo di filiera del reclutamento che si è dimostrato in grado di valorizzare una percentuale oscillante tra il 60 e il 70 % di queste figure per il proseguimento della carriera accademica nei ruoli di RTDb o PA.

Il recente provvedimento legislativo (Legge 29 giugno 2022, n 79) nell'ambito delle disposizioni in materia di università e ricerca ha mutato radicalmente questo quadro ponendo a esaurimento la figura dell'RTDa, riorganizzando su un orizzonte massimo di 6 anni un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in "tenure" (ex RTDb), abolendo la figura degli assegnisti di ricerca e introducendo la figura del contrattista di ricerca.

Al momento non sono ancora pienamente valutabili la portata e l'impatto di tali modifiche, anche considerato che in via transitoria le vecchie figure sono ancora reclutabili; tuttavia, si ritiene che proprio in virtù dell'incertezza sugli effetti e sui tempi di attuazione della nuova riforma, sia opportuno continuare a stanziare una quota significativa di risorse da mettere a disposizione dei dipartimenti per consentire continuità nella filiera e un'ordinata transizione al nuovo assetto.

In via prudenziale lo stanziamento per il triennio è fissato in 15 M€, un ammontare inferiore a quello attualmente investito in RTDa, anche considerando il fatto che le risorse dipartimentali investite in assegni di ricerca potranno confluire su questo budget. Tali risorse (12 M€) sono in larga parte rese disponibili alla programmazione e alle progettualità dei dipartimenti e per 3 M€ sono assegnati in gestione al FbA. Per la suddivisione tra i dipartimenti, in analogia a quanto fatto in passato, è utilizzabile la componente premiale del modello di distribuzione dei punti organico. Le quote % di accesso alle risorse sono quindi calcolate per ciascun dipartimento sulla base dei soli indicatori degli ambiti VQR e didattica.

La tabella seguente riporta il riparto delle risorse monetarie ai dipartimenti.

Tabella IV - Assegnazione ai dipartimenti del budget personale di ricerca che non utilizza punti organico.

Dipartimento	Quota %	Budget PRD(€)
DAFNAE	2.90	347,806
DBC	2.28	274,063
DiBIO	3.30	396,066
BCA	1.90	228,320
DPCD	2.54	304,714
DiPIC	2.38	285,155
FISPPA	4.95	594,154
DFA	5.82	698,274
Geoscienze	2.25	270,257
ICEA	3.49	419,360
DEI	4.92	590,038
DII	5.89	707,280
DM	3.91	469,050
DIMED	4.13	496,190
MAPS	1.93	231,875
DMM	2.15	258,188
DNS	2.95	354,129
DPSS	2.74	328,433
DPG	2.89	347,268
SDB	1.98	237,639
DSB	2.97	355,940
DSCTVSP	2.87	344,810
DiSC	3.53	424,023
DiSCOG	2.46	295,443
DSF	2.27	272,603
DSEA	3.25	389,686
SPGI	3.03	363,061
Statistica	2.08	249,673
DiSSGeA	2.85	342,440
DISLL	3.94	472,684
DTG	2.96	355,026
TESAF	2.47	296,349
	100	12,000,000

4. Attuazione del piano triennale

Le risorse in punti organico e in euro assegnate ai dipartimenti si riferiscono al triennio 2022-24 e sono utilizzabili per il “Piano triennale del personale del dipartimento”

Per la redazione del piano, con decreto del Rettore saranno rese disponibili ai dipartimenti delle linee di indirizzo che dovranno contenere:

- un’indicazione sui contenuti attesi del documento di piano in termini di coerenza delle politiche di reclutamento proposte con gli obiettivi strategici di ateneo in materia di ricerca, didattica e terza missione;
- la situazione attuale (AS IS) in relazione al rispetto dei vincoli ministeriali da parte ciascun dipartimento e le indicazioni conseguenti con particolare riferimento alle politiche di reclutamento degli esterni;
- le indicazioni a ciascun dipartimento sulla programmazione delle I fasce nel triennio in relazione all’obiettivo dell’Ateneo di mantenere stabile l’attuale rapporto PO/(PA+PO) attorno al valore di 0.35;
- indicazioni sulla gestione della fase transitoria del reclutamento, a valle del già citato provvedimento legislativo di revisione del preruolo e del reclutamento in ingresso.

Da un punto di vista operativo il piano sarà gestito per mezzo dell'applicativo "Proper PROD" che costituirà formale strumento di verifica della spesa e di aggiornamento della progressiva implementazione delle singole operazioni di reclutamento previste. L'Ufficio Sviluppo Organizzativo fornirà al riguardo specifiche indicazioni operative con particolare riferimento al flusso autorizzativo per le singole posizioni che saranno richieste.

5. Ulteriori fasi della programmazione

Il quadro delle risorse disponibili per i dipartimenti è destinato a completarsi con la seconda fase prevista dal PIAO. Inoltre, si vanno progressivamente definendo le risorse disponibili attraverso i fondi PNRR per i reclutamenti a tempo determinato ed è in fase di avvio la partecipazione al bando dipartimenti di eccellenza. Si aggiunge la modifica del quadro normativo sul reclutamento che rende al momento ancora incerto il futuro della filiera del reclutamento e che richiederà in ogni caso una scrittura ex novo del regolamento per i contratti di ricerca e la modifica dei regolamenti per le selezioni comparative dei ricercatori a tempo determinato.

Tutto ciò delinea un quadro molto dinamico, che richiede che il piano dei dipartimenti sia prima di tutto uno strumento di indirizzo in grado di delineare con un certo respiro la strategia di reclutamento di medio termine, da attuare con decisioni più puntuali via via che le risorse si rendono effettivamente disponibili e il quadro normativo si farà più certo.

Uno snodo importante sarà l'assestamento di piano previsto nella primavera del 2023 che consentirà di:

- assegnare le ulteriori risorse straordinarie ai dipartimenti;
- determinare i conguagli sulle risorse ordinarie assegnate in prima fase per assestamento del turnover e aggiornare gli indicatori del modello di distribuzione dei punti organico tra i dipartimenti;
- definire, una volta noto il numero dei dipartimenti vincitori del bando dipartimenti di eccellenza, la politica di riequilibrio a favore dei dipartimenti non vincitori;
- definire in modo più puntuale le regole operative per l'utilizzo delle risorse una volta che risulterà definito il quadro normativo e regolamentare a seguito della Legge del 29 giugno 2022 n. 79 e relativi decreti attuativi;
- chiudere in via definitiva la contabilità del piano 2019-21 ed effettuare le relative operazioni di conguaglio sul FbA e sui portafogli dei dipartimenti.