



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 20 dicembre 2016

Omissis

7. Delibera quadro sulle politiche di reclutamento

Il Rettore illustra le Linee guida sul reclutamento e programmazione 2017/19.

Il Presidente della Commissione Pianificazione strategica, Rapporti con l'AOUP e Terza missione, prof. Midiri, espone i punti principali delle linee guida.

Segue breve dibattito a seguito del quale,

Il Consiglio di Amministrazione

UDITO il Rettore;

SENTITO quanto rappresentato dal Presidente della Commissione Pianificazione strategica, Rapporti con l'AOUP e Terza missione;
all'unanimità,

DELIBERA

Di approvare il testo delle Linee guida sul reclutamento e programmazione 2017/19 che di seguito si riporta:

LINEE GUIDA SUL RECLUTAMENTO E PROGRAMMAZIONE 2017/19

Premessa

La consistente riduzione del corpo docente dell'Ateneo intervenuta a partire dal 2008, conseguente al progressivo taglio delle risorse finanziarie e al contingentamento del turn-over, impone un attento e lungimirante impiego dei Punti Organico (P.O.) che si renderanno disponibili nel prossimo triennio. Il mantenimento del carattere generalista dell'Ateneo, di un'Offerta Formativa di qualità e del necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca richiede infatti una rapida inversione della tendenza all'ulteriore contrazione della dimensione dell'Ateneo e delle sue possibilità di investimento sul futuro.

A tal fine l'impiego delle risorse disponibili dovrà essere improntato 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 approvate dal CdA nella seduta del 26.10.2016, migliorandone le performance;
- favorire l'attivazione di nuovi CdS 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 e 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;
- assicurare uno sviluppo armonico ed equilibrato delle diverse aree dell'Ateneo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 Puntii Organico

Il DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, inserito dall'articolo 14, comma 3, del DL 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, prevede che il sistema delle università statali 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 ad una percentuale di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. Tale percentuale (media nazionale) è stata fissata al 60% per l'anno 2016, all'80% per l'anno 2017 e al 100% a decorrere dall'anno 2018.

Per ciascun Ateneo, la disponibilità di Puntii Organico per ciascun anno è determinata dal "Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali". Per l'anno 2016, è stato reso disponibile un contingente assunzionale minimo pari al 30% della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2015. A tale valore, per le sole Università con un valore dell'indicatore delle spese di personale (rapporto tra spese per personale ed entrate da FFO e tassazione studentesca) inferiore all'80 per cento o con un indicatore di sostenibilità economico finanziaria superiore a 1, è stato aggiunto un ulteriore contingente in funzione del valore assunto dai suddetti indicatori (in modo da portare la media nazionale al previsto valore del 60%).

Nel 2016 (DM 5 agosto 2016 n. 619), sulla base delle cessazioni intervenute nel 2015 (72.85 P.O., di cui 18.35 P.O. di Personale TAB), sono state assegnate all'Università di Palermo facoltà assunzionali per 28.92 P.O. (con un differenziale di circa il 9% rispetto al livello minimo spettante), dalle quali sono stati però detratti 1.84 P.O., congelati per la mobilità dalle Province, come stabilito dalla Legge Finanziaria 2015. Tali P.O. non sono stati utilizzati nel corso del 2016 e sono pertanto interamente disponibili per la presente programmazione 2017/19.

Nel triennio considerato si potranno inoltre utilizzare i P.O. relativi alle cessazioni negli anni 2016, 2017 e 2018, che saranno quindi ridotti in modo che il turnover nazionale sia pari all'80% delle cessazioni per il primo anno (Assegnazione 2017 sulle cessazioni 2016) e al 100% delle cessazioni per il biennio successivo (Assegnazione 2018 sulle cessazioni 2017 e Assegnazione 2019 sulle cessazioni 2018).

I valori previsti per tali cessazioni, considerando ovviamente solo quelle previste per il raggiungimento dei limiti di età o, per il personale TAB, dell'anzianità contributiva richiesta, sono riportati nella seguente Tabella. Nella Tabella sono considerate le cessazioni di personale docente (dati desunti dal Piano Strategico Triennale 2016-18), non includendo le cessazioni di Ricercatori a Tempo Determinato (alcune delle quali comportano invece il recupero dei corrispondenti Puntii Organico, che sono interamente recuperabili ove impiegate per l'assunzione di ulteriori Ricercatori a Tempo Determinato).

Cessazioni							
P.O. Tot	P.O. Docenti	P.O. TAB	% turn-over min (se rapporto spese personale/entrate > 0.8)	% turn-over stimata**	P.O. disp. min	P.O. disp. stimati**	Anno disponibilità
72.85	54.5	18.35	39.00%	39 %*	27.08*	27.08*	2016 (da cess.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

			(media 60%)*				2015)
42.7	32.7	10	30.00%	40.00% (media nazionale 80%)	12.81	17.08	2017 (da cess. 2016)
56.7	39.7	17	30.00%	50.00% (media nazionale 100%)	17.01	28.35	2018 (da cess. 2017)
59.9	50.9	9	30.00%	50.00% (media nazionale 100%)	17.97	29.95	2019 (da cess. 2018)
232.15	177.8	54.35	TOTALE		74.87	103.28	Triennio 2017- 2019

* Per il 2016 il valore minimo era fissato al 30%, ma è già nota l'assegnazione, pari al 39% che al netto dei P.O. per mobilità province è pari a 27.08 P.O. Per gli anni seguenti si considera come assegnazione minima il 50% del valore medio nazionale.

** Stima effettuata considerando un valore pari al 50% del valore medio nazionale. E' verosimile che il valore minimo per ciascun Ateneo sarà incrementato dall'attuale 30% a valori superiori in corrispondenza dell'elevazione, per gli anni 2017 e 2018, al 100% della percentuale di turnover media a livello nazionale.

Poiché il costo di un Punto Organico, equivalente al costo medio per l'Ateneo di un Professore di I Fascia, è di circa 120.000 €, è prevedibile che il fattore limitante per la programmazione 2017-19 non saranno le disponibilità di Punti Organico, quanto piuttosto i vincoli di bilancio.

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, etc.), 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 nell'ambito della "autonomia Responsabile" di cui al DM 635/2016) 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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 0.3 P.O.
- in assenza di copertura economica su fondi esterni, una parametrizzazione pari a 0.2 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, e di Progetto).
- una parametrizzazione delle assunzioni di RTDb, pari a 0.5 P.O, in coerenza con le disposizioni di legge.

I Dipartimenti potranno recuperare parzialmente gli impegni di P.O assunti nei seguenti casi:

- nella misura del 50% dei P.O. impegnati per la relativa posizione, 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 misura della quota eccedente 0.7 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.

[N.B. In ogni caso, l'eventuale successiva transizione a PA di un RTDb per il quale non siano già stati impegnati complessivamente 0.7 P.O. comporterà l'utilizzo dei P.O. necessari al raggiungimento di tale soglia]

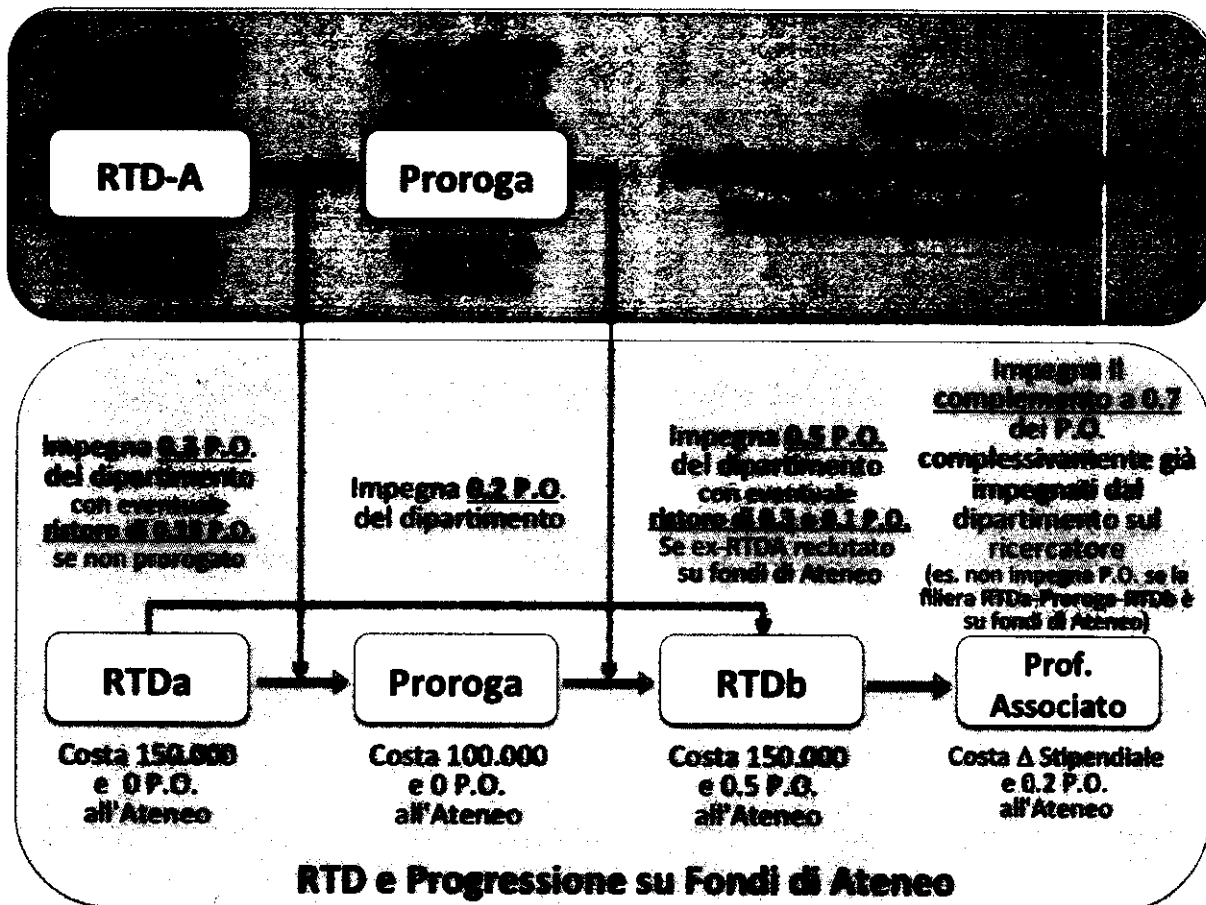


Fig.1 Parametrizzazione della progressione degli RTD



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, sulla base di considerazioni meramente 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 dal 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 Puntii Organico e Quota di Ateneo

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

- una quota almeno pari al 10 % del totale per il personale TAB non inclusiva di eventuali P.O. da impiegare per posizioni dirigenziali;
- una quota almeno pari al 30 % per il reclutamento di Ricercatori a Tempo Determinato (RTDa e RTDb);
- una quota almeno pari al 40% per le chiamate di Professori di Prima e Seconda Fascia, inclusiva della quota per le chiamate ex. Art. 18 c. 4 L240/2010 (Esterni);
- una quota pari al 10% per posizioni di RTDa e RTDb, programmate su base di Ateneo secondo criteri strategici meglio illustrati di seguito. La quota sarà attribuita direttamente a SSD identificati dall'Ateneo sulla base di comprovate esigenze di mantenimento o di sviluppo dell'offerta formativa, prevedendo l'utilizzo del ricercatore in specifici Corsi di Studio, anche incardinati in Dipartimenti diversi da quello che ne propone la chiamata.

Gli SSD cui saranno destinate le risorse sono:

- SSD presenti in molteplici CdS di diversi Dipartimenti;
- SSD strategici per il rafforzamento dell'Offerta Formativa, anche in considerazione delle specifiche esigenze del territorio siciliano;
- SSD necessari per garantire peculiari esigenze di erogazione didattica in specifiche aree disciplinari.

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 nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 6 del DPCM 49 del 9.3.2012 e di quanto previsto dal DPCM del 31.12.2014 (G.U. n. 66 del 20 marzo 2015);
- un intervallo di P.O. stimati come eventualmente 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., 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 20 giorni dalla ricezione, evidenziano eventuali errori. Il dato finale viene validato dal CdA.

Nella ripartizione delle quote relative ai posti di Ricercatore e ai posti di prima e seconda fascia, si prevede che i Dipartimenti possono impiegare le quote dei P.O. loro destinati con una flessibilità



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

del 10%, di norma verso l'incremento di posti di ricercatore. Tuttavia, i Dipartimenti che nella scorsa programmazione (2015/2016) hanno utilizzato più del 40% della quota loro disponibile per assunzioni di ricercatori, potranno impiegare la quota flessibile esclusivamente per incrementare le chiamate di professori di prima o seconda fascia.

Clausola di Garanzia. In ogni caso, il peso percentuale di ogni Dipartimento in ogni assegnazione annuale non potrà ridursi di più del 20% rispetto al peso dell'anno precedente. Ad esempio, se un Dipartimento ha una percentuale del 5 % dei P.O. distribuiti nel 2017, nel 2018 non potrà avere una percentuale inferiore al 4% di quelli da attribuire nel 2018.

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

Come è noto, è in corso di realizzazione un nuovo modello organizzativo di Ateneo, improntato a logiche di maggiore efficienza e di responsabilizzazione del personale TAB.

Tale nuovo assetto organizzativo interviene anzitutto attivando ex novo un'area dirigenziale, denominata "Qualità, programmazione e supporto strategico", che contiene funzioni che richiedono competenze e professionalità al momento non presenti o da integrare e che dovranno presidiare e monitorare indicatori strategici e dati rilevanti, nell'ottica di fornire un adeguato e professionale supporto agli organi di governo e di valutazione nello sviluppo delle strategie.

In secondo luogo, si prevede la necessità di individuare una nuova figura dirigenziale capace di gestire al meglio le funzioni tecniche e di esprimere progettualità finalizzate all'attrazione di risorse di provenienza comunitaria che possano valorizzare il consistente patrimonio immobiliare di Ateneo.

In terzo luogo il nuovo modello organizzativo conferma l'opportunità di dotarsi di una figura dirigenziale di presidio dei sistemi informativi e delle attività innovative, ivi comprese quelle connesse alla gestione e alla permanente evoluzione del portale di Ateneo, nell'ottica della semplificazione ed informatizzazione dei processi gestionali.

Infine, in vista dell'adozione di apposite linee guida per l'adozione di modelli organizzativi per i Dipartimenti e le Scuole, esprime la necessità di decentrare alcune funzioni presso le strutture decentrate; in tal senso occorrerà da un lato integrare alcune competenze, allo stato attuale carenti, attraverso il reclutamento di nuove professionalità tecniche di laboratorio ed informatiche; Il fabbisogno di personale TAB per il triennio 2017/19 è quindi strettamente connesso all'esigenza di coprire, attraverso il reclutamento di nuove professionalità, le carenze in organico sopra descritte.

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

Relativamente agli aspetti temporali, nel corso del triennio 2017/19 si terrà conto del turn over degli anni 2016/18 per l'assegnazione dei relativi punti organico, con particolare riguardo all'anno 2018,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

che prevede un numero consistente di cessazioni dal servizio di unità di personale TAB.

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) 1/3 ai Dipartimenti in proporzione al numero di cessazioni (pesate in termini di P.O.) nel Dipartimento nel periodo 1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2018, in prima applicazione. Per gli anni successivi, il quadriennio diventerà 1.1.2016-31.12.2019 e 1.1.2017-31.12.2020;

b) 1/3 ai Dipartimenti in proporzione al numero di CFU erogati nell'anno accademico in corso dai professori e ricercatori del Dipartimento nei CdS dell'Ateneo (indipendentemente dal Dipartimento di Riferimento del CdS). [N.B. 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 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'area medica nelle Scuole di Specializzazione i CFU erogati dai docenti che insegnano in tali Scuole di Specializzazione e in Corsi di Laurea che insistono sulla scuola di Medicina sono incrementati del 25%.

c) 1/3 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.

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 assicurata ad ogni Dipartimento la possibilità, in termini di P.O. assegnati al Dipartimento per chiamate di RTD, di chiamare almeno una posizione di RTDa (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:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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 e i criteri che saranno utilizzati per l'assegnazione delle risorse.
- b) il 20% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti afferenti.
- c) il 25% ai Dipartimenti secondo una distribuzione che tenga conto della produzione scientifica, e in particolare:
- c1) il 20% ai Dipartimenti in proporzione al numero di docenti del Dipartimento che, nella VQR 2011-14, rispettino almeno uno dei seguenti criteri alternativi :
- siano autori o coautori di almeno due lavori presentati dall'Ateneo il cui voto medio sia non inferiore a quello medio del SSD a livello nazionale;
 - siano autori o coautori di almeno un prodotto eccellente o di almeno due elevati tra quelli 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 5% 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 VQR2011-14. 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:
- d1) il 20% dei P.O. disponibili viene assegnato ai Dipartimenti in funzione del numero di studenti regolari nei CdS in cui i docenti svolgono i loro insegnamenti, ridistribuiti tra i Docenti sulla base dei CFU erogati rispetto al totale di quelli erogati nel Corso. 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 (ad esempio, se da 300 studenti regolari si passa a 330, con aumento del 10%, questi studenti vengono conteggiati come 360, cioè viene considerato un aumento del 20%). 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. Solo per i Corsi di Studio già attivi alla data di approvazione della presente delibera, gli studenti regolari dei CDS su poli decentrati vengono conteggiati aumentati del 10%.
- d2) il 5% dei P.O. disponibili viene assegnato a ciascun Dipartimento in proporzione al numero



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

di docenti afferenti, purché il numero di CFU conseguiti all'estero dagli studenti dei CdS in esso incardinati siano, nel loro complesso, aumentati di almeno il 7% rispetto alla media del biennio precedente.

- e) il 5% ai Dipartimenti proporzionalmente al numero di abilitati normalizzati sulla media nazionale in relazione al settore concorsuale;
- f) il 5% per il cofinanziamento al 50% di posizioni richieste dai Dipartimenti in coerenza con quanto delineato nei rispettivi Piani Strategici di Dipartimento, presentate in seguito a specifico bando di Ateneo da destinare a:
- chiamate dirette ex Art. 24 comma 6 L240/2010 di professori associati o professori ordinari 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 euro che implicano il coinvolgimento dell'Università di Palermo

Dall'anno 2018, quando non sarà più possibile effettuare le procedure di chiamate di cui al punto f), la quota di cui al punto e) sarà del 10%.

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.

Assegnazione punti organici per personale sanitario

Nell'ambito delle quote di punti organico da programmare su base di Ateneo sarà possibile, "una tantum" un'assegnazione fino ad un massimo di 2 punti organico per la chiamata di professori associati o ordinari provenienti dal Sistema Sanitario Nazionale, la cui quota stipendiale universitaria sarebbe, in accordo ai nuovi protocolli di intesa, completamente a carico delle Aziende Ospedaliere.

Letto ed approvato seduta stante.

IL DIRETTORE GENERALE

Segretario

Dott. Antonio ROMEO

IL RETTORE

Presidente

Prof. Fabrizio MICARI