



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Linee guida per il reclutamento del personale docente e ricercatore

Revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 19 luglio 2024

Premesse

L'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore) ritiene fondamentale utilizzare criteri condivisi e trasparenti affinché le politiche di reclutamento agiscano in sinergia con la propria pianificazione e consentano di raggiungere le finalità e gli obiettivi di consolidamento e di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito delle tre missioni istituzionali di formazione, ricerca e terza missione/impatto sociale.

Nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione (CdA) del maggio 2020, si è stabilito un metodo di programmazione delle risorse disponibili tale da consentire una crescita armonica dell'Ateneo attraverso un incremento del numero di docenti e ricercatori di alto livello, il conseguente potenziamento e la miglior qualità dell'attività didattica e di ricerca, e il miglioramento dell'attività gestionale e amministrativa dell'Ateneo. I criteri aggiornati per la ripartizione delle risorse di personale ai Dipartimenti, in linea generale invariati dal 2020 a oggi, sono riportati nel documento riassuntivo "Criteri di Distribuzione delle risorse" approvato dal CdA in data 27/11/2023.

Alla luce del completamento del Piano Biennale 2021-2022 e della Programmazione triennale 2021-2023 (MUR-Pro3), del primo Monitoraggio del Piano Triennale 2023-2025, delle valutazioni emerse dall'analisi dei fabbisogni didattici secondo la didattica programmata e delle novità normative, si ritiene opportuno effettuare un'analisi delle politiche di reclutamento attuate fino ad oggi per verificarne la loro piena attualità e priorità anche in termini di incentivi e/o azioni premiali e, ove necessario, introdurre revisioni e correttivi.

Risorse disponibili e politiche di reclutamento 2020-2023

Negli anni 2020-2023 il contingente assunzionale ordinario assegnato a Unimore dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), disponibile per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato, è stato costantemente superiore rispetto alle risorse liberate per cessazione di personale nell'anno precedente; la quota effettiva del turnover è stata pari a 119% nel 2020 (DM 441/20), 127% nel 2021 (DM 1096/21), 114% nel 2022 (DM 1106/22), 120% nel 2023 (DM 1560/23).

Questi risultati sono stati resi possibili dalla buona *performance* dell'Ateneo in termini di Indicatore spese di personale e Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF), costantemente migliori nel periodo rispetto alla media nazionale: nel 2023 sono stati pari rispettivamente a 61,42% (media nazionale 64,45%) e 1,32 (media nazionale 1,25).

In termini assoluti, il contingente assunzionale ordinario nel quadriennio considerato è stato pari a 134,19 p.o., di cui 97,05 provenienti dalle cessazioni di personale docente e ricercatore.

Nello stesso periodo la dotazione di punti organico è stata incrementata dai piani straordinari definiti dai DM 83/2020, DM 84/2020, DM 856/2020, finalizzati a promuovere il reclutamento di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240/2010 (RTD-B) e a favorire il passaggio dei ricercatori a tempo indeterminato (RU) che abbiano conseguito l'ASN di II fascia a professore associato (PA), e successivamente dal DM 445/2022 e DM 795/2023, che hanno portato a un incremento pluriennale di risorse di ampio respiro (pari per Unimore a 82,5 p.o. negli anni 2022 e 2023).

Nel periodo 2020-2023, le politiche di programmazione dei ruoli hanno avuto principalmente lo scopo di rinnovare e ampliare le competenze scientifiche e di incrementare e consolidare la docenza erogabile attraverso:

1. Procedure valutative per professore associato, rivolte ai ricercatori a tempo indeterminato abilitati e meritevoli, e procedure selettive per l'ingresso di giovani ricercatori nel ruolo di RTD-B.

Queste azioni sono state inserite nel Piano Biennale 2021-2022, sotto la voce *Miglioramento della sostenibilità dell'offerta didattica dal punto di vista della quantità e qualità dei Docenti - Incremento numero Docenti (Professori Associati - PA e RTD-B)*. Da un valore iniziale a fine 2020 di 353 PA e 65 RTD-B si è raggiunto a fine 2022 il numero di 408 PA (+15%) e 94 RTD-B (+45%), ampiamente al di sopra degli obiettivi prefissati (+10% per ciascuna fascia). Conseguentemente, le ore di didattica erogabili a livello di Ateneo (assumendo il valore standard pari a 120 e 80 ore per i PO e PA a tempo pieno e definito, rispettivamente), sono passate già a fine 2022 da 80.250 a 87.740, corrispondenti a un incremento del 9,30%.

2. Il reclutamento di personale docente meritevole e qualificato, sia dall'esterno sia per progressione di carriera (dal 2023 di norma attraverso procedure selettive).

L'Ateneo si è fortemente impegnato nel reclutamento di docenti esterni anche mediante l'incentivazione dello

strumento delle chiamate dirette dall'estero (n. **20** nel triennio 2021-2023), coerentemente con gli obiettivi della Pianificazione strategica di Ateneo 2020-2025.

In linea con il Piano Triennale dell'Ateneo 2023-2025 (pagg. 29-31) e nell'ambito della programmazione triennale MUR-Pro3 2021-23 (pagg. 8-10), gli Organi Accademici (OOAA) hanno deliberato di porre particolare enfasi sul reclutamento di docenti e ricercatori esterni di elevata qualificazione scientifica e di avviare e sostenere nuovi ambiti ritenuti strategici per Unimore, riservando a tal fine una quota di p.o. nella disponibilità del CdA. In particolare, il CdA ha finanziato interamente tra il 2023 e il 2024 oltre 30 posizioni di PA o Ricercatori a tempo determinato tenure track (RTT) ai sensi dell'art. 24 della L. 240/2010 così come modificato dalla L. 79/2022, per 11 progetti di sviluppo multidisciplinari con enfasi sulla ricerca e con ricadute sulla formazione e/o sulla terza missione, negli ambiti strategici dell'innovazione digitale, della sostenibilità e della salute.

Tali azioni hanno avuto successo: al termine del 2023 il rapporto PO+PA esterni/PO+PA reclutati nel triennio (2021-2023) è stato superiore allo 0,23 individuato come *target* dell'obiettivo E2 della programmazione MUR Pro3 2021-2023, raggiungendo il valore di 0,28.

Attualmente sono in servizio presso l'Ateneo 262 PO e 437 PA; la percentuale di professori di I fascia è pari al 37 % dei professori di I e II fascia.

Per rispondere alla richiesta del territorio e consentire l'attivazione di Corsi di Studio presso i nuovi poli didattici (Carpi, Mantova e Mirandola), l'Ateneo ha stipulato specifiche Convenzioni e Accordi di Programma per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato.

Linee guida per l'utilizzo delle risorse

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

- un numero adeguato di procedure che diano la possibilità di concorrere per un *upgrade* dei PA già in servizio presso l'Ateneo e che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale (ASN) di I fascia a professore ordinario (PO), e dei RU che abbiano conseguito l'ASN di II fascia a PA;
- il reclutamento di nuovi Professori e RTT (in numero almeno pari alle nuove posizioni di professore ordinario) di alta qualificazione, anche mediante chiamate dirette dall'estero;
- il passaggio degli RTD-B e RTT a PA in caso di conseguimento dell'ASN di II fascia e di valutazione positiva;
- il passaggio di un numero adeguato di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) della legge n. 240/2010 (RTD-A) nel ruolo di RTT o di docente. Attualmente sono in servizio presso l'Ateneo 106 RTD-A, la maggior parte dei quali reclutati sui Fondi PNRR (in scadenza tra il 2025 e il 2026) e distribuiti non uniformemente nei macrosettori dell'Ateneo.

Per quanto riguarda le linee di intervento da sostenere da parte del Consiglio d'Amministrazione, nella seduta del 27/11/2023 sono state ribadite le incentivazioni per:

- Chiamate dirette di studiosi dall'estero e di alta qualificazione;
- Cofinanziamento di "upgrade ricercatore di tipo b" ex art 24 comma 5 della Legge 240/20 e Ricercatori in Tenure Track al fine dell'eventuale assunzione come professore associato in caso di possesso di ASN di II fascia e di valutazione positiva dell'attività svolta;
- Finanziamento di posizioni da PO, PA o RTT, a fronte di motivata relazione che illustri l'importanza della procedura richiesta per lo sviluppo del Dipartimento/Scuola, considerate le necessità di ricerca e didattiche e nell'ambito delle direttive del Piano Strategico di Ateneo 2020-2025.

Procedure concorsuali per PO

La programmazione del reclutamento dei docenti di prima fascia deve tenere in considerazione la necessità di assicurare:

- la leadership di gruppi/ambiti di ricerca ritenuti di particolare qualificazione e rilevanza per l'Ateneo
- la possibilità di progressioni di carriera per i PA meritevoli
- la necessità di garantire posizioni apicali anche di tipo assistenziale.

Al fine di velocizzare le procedure concorsuali di I fascia, è prevista la possibilità per i Dipartimenti di chiedere un anticipo di risorse al Consiglio di Amministrazione (fino a un massimo di 0,7 p.o. per procedura), nei limiti delle risorse rese disponibili annualmente a tal fine.

Procedure concorsuali per PA

La programmazione del reclutamento dei docenti di seconda fascia deve tenere in considerazione:

- la necessità di rispondere adeguatamente ai fabbisogni didattici in specifici settori scientifico disciplinari,
- il rafforzamento di gruppi/ambiti di ricerca ritenuti necessari per lo sviluppo dell'Ateneo con figure di adeguata maturità, anche organizzativa, negli ambiti della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

Chiamate Dirette

Nell'ambito della programmazione strategica di Ateneo che persegue l'innalzamento dei livelli di qualificazione scientifica e didattica del proprio personale docente e di ricerca, anche attraverso il reclutamento di docenti e ricercatori di elevato profilo scientifico e didattico provenienti da altre sedi o Paesi, si prevede che:

- 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 siano a carico del budget del 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 del CdA e per il 50% a carico del budget dipartimentale.

Passaggi nel ruolo di Professore Associato di RTD-B e RTT

Attualmente sono in servizio presso il nostro Ateneo 108 RTD-B e 11 RTT; di questi, 31 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", su fondi esterni o sui Piani straordinari di reclutamento. Per ciascuno/a dei rimanenti devono essere impegnati 0,2 p.o. a riserva: 0,1 p.o. sul budget dipartimentale e 0,1 p.o. a carico del CdA.

Linee guida per il 2024

Diversi elementi inducono a una maggior cautela nell'utilizzo dei p.o. nel 2024, al netto delle risorse aggiuntive assicurate dai Piani straordinari. In particolare:

- per l'anno corrente la spesa per stipendi per personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo è stata stimata, in sede di stesura del Bilancio di Previsione 2024, in netto aumento rispetto a quella dell'anno precedente, sia in relazione all'aumento degli organici sia ai costi degli aumenti ISTAT e degli scatti biennali;
- non si hanno certezze su ulteriori incrementi della quota del Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO), o quanto meno sul mantenimento dei livelli attuali, nel 2024 e negli anni successivi.

Su queste basi, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito nella seduta del 27/11/2023:

- di non utilizzare nel 2024 la quota del contingente assunzionale ordinario 2023 eccedente il 100% del turnover 2022; sulla base della successiva assegnazione di cui al DM 1560/23 vengono quindi destinati a riserva 2025 5,22 p.o.
- di destinare a riserva sulla propria quota di risorse del contingente assunzionale ordinario 2023 ulteriori 6,2 p.o., a cofinanziamento dei passaggi RTDB/RTT - PA previsti per gli anni 2025 e 2026, oltre a quelli già accantonati per i passaggi previsti nel 2024.

Si ribadisce di non distribuire ai Dipartimenti alcun anticipo sul contingente assunzionale ordinario 2024. Ulteriori orientamenti sulla distribuzione di risorse ai Dipartimenti verranno assunti una volta nota l'entità del FFO e del contingente assunzionale ordinario attribuito a Unimore per il 2024, e stimata in modo più preciso la spesa per il personale 2024.

Considerazioni generali

Si sottolinea l'importanza di un costante monitoraggio che riguardi:

- le necessità didattiche dei singoli SSD, anche alla luce dei dati forniti dal documento “Calcolo dei fabbisogni didattici secondo la didattica programmata (FDP)” approvato dal CdA nella seduta del 22/03/2024;
- le collaborazioni sinergiche fra Dipartimenti per sostenere congiuntamente la richiesta di posizioni che concilino e integrino esigenze didattiche, di ricerca e terza missione;
- la qualificazione dei ricercatori a tempo determinato, ivi compresa l'acquisizione dell'Abilitazione scientifica nazionale (ASN);
- 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 e sorteggio 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 l'espletamento di ulteriori procedure.

Riguardo ai primi due punti, si ritiene indispensabile che i Dipartimenti si dotino di una programmazione triennale che attesti le loro decisioni in rapporto alle necessità didattiche e di ricerca.