

Dipartimento di Ingegneria Industriale

Piano triennale budget docenza 2016 - 2018

e previsioni per il piano triennale 2019-2021

Indice

- 1 Piano triennale per l'utilizzo del budget di docenza**
- 2 Visione strategica del Dipartimento**
- 3 Personale docente del Dipartimento e dinamica delle cessazioni**
- 4 Politica di acquisizione di RTDa e RTDb**
- 5 Strategia di assorbimento nei ruoli superiori di RU a tempo indeterminato**
- 6 Strategia di progressione al ruolo di prima fascia**
- 7 Storico della genesi del portafoglio budget al 31/12/2015 e assegnazione 2016-2018**
- 8 Dettaglio sull'utilizzo del budget nel Piano Triennale 2016-2018**
- 9 Previsione del budget nel Piano Triennale 2019-2021 e considerazioni finali**

10 Piano triennale per l'utilizzo del budget di docenza

Il presente documento riguarda il piano triennale delle risorse docenza 2016/18, ma include anche un tentativo di proiezione sul successivo piano triennale 2019/21. Il piano viene redatto alla fine del 2016 ed include quindi le operazioni di reclutamento o di avanzamento di carriera che sono già state effettuate o avviate nel corso di quest'anno.

L'assegnazione delle risorse da parte dell'Ateneo, che al momento sono consolidate per il 2016 e solo previste per il rimanente periodo del piano (quindi suscettibili di variazioni), nonché la possibilità che ulteriori risorse si rendano disponibili nel corso del triennio, fa sì che il piano abbia dei margini di indeterminatezza, che potrebbero rendere necessarie delle rimodulazioni prima della sua scadenza.

L'utilizzo delle risorse viene istruito dalla Commissione Sviluppo, Risorse e Reclutamento del DII, in cui tutti i settori concorsuali sono rappresentati. Le modalità attraverso le quali la Commissione elabora la proposta di utilizzo del budget docenza sono state definite in un Regolamento, approvato dal Consiglio di Dipartimento, nel quale sono sanciti i seguenti principi:

- a) i settori scientifico disciplinari non possiedono un portafoglio di punti organico ed il budget viene assegnato ai settori per specifiche operazioni di reclutamento o avanzamento di carriera;
- b) le proposte della Commissione per le operazioni di reclutamento sono elaborate sulla base della necessità di sostenere l'offerta didattica dei SSD, sulla qualità e quantità della loro attività di ricerca, sulla loro capacità di attrazione di fondi;
- c) le proposte della Commissione per le operazioni di avanzamento di carriera sono elaborate sulla base della valutazione delle singole persone per quanto riguarda l'attività di ricerca (qualità e quantità), la capacità di attrarre fondi per la ricerca, la qualità dell'azione didattica;
- d) la Commissione tiene altresì conto delle necessità di equilibrio delle posizioni (PO, PA, RTDb e RTDa) in ciascun SSD e dello sviluppo armonico dei settori afferenti al Dipartimento.

11 Visione strategica del Dipartimento

Il Dipartimento di Ingegneria Industriale è un dipartimento dinamico, che coinvolge un gran numero di aree disciplinari ed un'offerta formativa importante. Il DII ha anche un'intensa attività di collaborazione con il tessuto produttivo locale e nazionale.

Il Dipartimento vuole assicurare la continuità operativa delle attività di ricerca esistenti, rinforzare le aree caratterizzanti meno forti, aprirsi a nuove competenze e allargare l'offerta formativa con iniziative nuove, ritenute strategiche per lo sviluppo del territorio.

Gli obiettivi specifici che il Dipartimento si pone attraverso l'utilizzo del budget assegnato per il 2016-2018 sono:

- a) Il reclutamento di giovani ricercatori che possano assicurare il rinnovo del personale docente in servizio, la cui età media è aumentata negli ultimi anni;
- b) Il reclutamento di docenti/ricercatori maturi e internazionalmente riconosciuti, provenienti dall'estero o da altri atenei italiani, per rinforzare aree strategiche in sofferenza o per allargare le potenzialità scientifiche e didattiche del Dipartimento;

- c) Dare ai ricercatori a tempo indeterminato e ai professori associati in possesso della, o in procinto di ottenere la abilitazione scientifica nazionale al ruolo superiore, l'opportunità di un avanzamento di carriera finalizzato al riconoscimento dell'attività svolta.

12 Personale docente del Dipartimento e dinamica delle cessazioni

All'atto della sua costituzione, all'inizio del 2012, il DII contava 110 docenti, di cui 29 Professori di I fascia (PO), 44 Professori di II fascia (PA), 37 Ricercatori Universitari a tempo indeterminato (RU).

Il DII conta attualmente (al 31/10/2016), 103 afferenti, dei quali 25 PO, 54 PA (di cui 1 attualmente in aspettativa), 18 RU, 2 Ricercatori a Tempo Determinato di tipo b (RTDb) e 5 Ricercatori a Tempo Determinato di tipo a (RTDa).

Si prevede, entro il 2021, la cessazione di 6 PO, 5 PA e 1 RU.

Nel grafico riportato (Figura 1) è rappresentata la dinamica dal 2012 al 2016 e, con linea tratteggiata, la previsione fino al 2021 nell'ipotesi di considerare solo le cessazioni e in assenza di nuovi ingressi o variazioni di ruolo. Si può osservare come negli anni il numero dei docenti sia andato progressivamente diminuendo, considerando che il leggero incremento nel 2016 è già il segno di un tentativo di inversione di tendenza attuato con il reclutamento di nuovi ricercatori a tempo determinato (RTDa e RTDb). Il numero non trascurabile, benché fisiologico, di pensionamenti negli anni a venire comporterebbe ovviamente un calo del personale docente che, se non annullato da una adeguata politica di reclutamento, metterebbe fortemente in crisi tutto il sistema formativo e della ricerca.

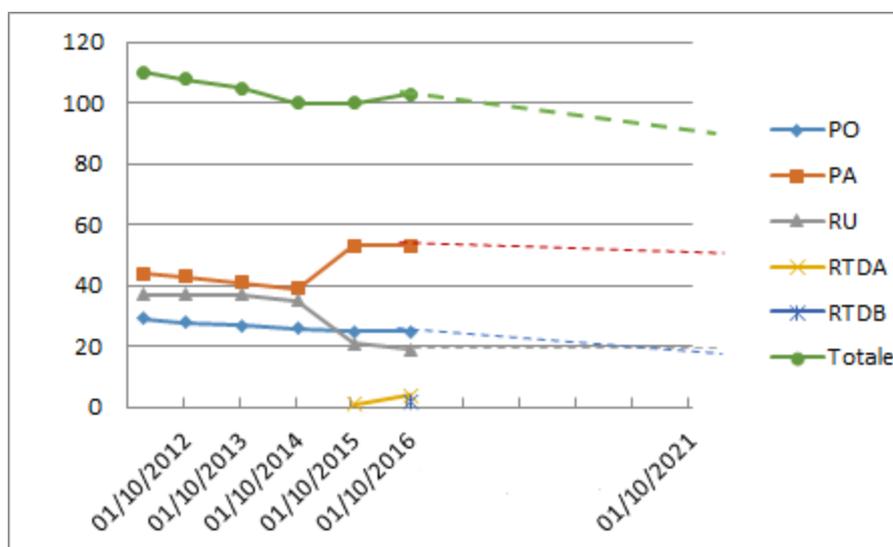


Figura 1. Andamento del numero di docenti, nei diversi ruoli, dalla costituzione del dipartimento a ottobre 2016 e dinamica dei pensionamenti fino al 2021 (linee tratteggiate).

13 Politica di acquisizione di RTDa e RTDb

I ricercatori a tempo determinato costituiscono la principale modalità di reclutamento di giovani.

I requisiti fissati dalla legge per i primi ricercatori di tipo b fanno sì che coloro che possono concorrere abbiano già un'esperienza di ricerca significativa. Poiché al terzo anno di carriera, al fine di poter accedere al ruolo di professore di seconda fascia, i RTDb devono possedere l'abilitazione scientifica nazionale e poiché dopo le prime due tornate di abilitazione il processo ha subito un momentaneo arresto in attesa di una revisione dello stesso, il DII ha ritenuto importante in questa fase transitoria stimolare il reclutamento di giovani già in possesso dell'abilitazione. Ha destinato a questo scopo tutte le risorse destinate dal MIUR al reclutamento di RTDb, fissato per il 2016 in 0.88 punti organico e supposto replicato nel 2017 e nel 2018, incrementato del budget necessario (a valere sulla dotazione di Ateneo) per pianificare l'assunzione di 6 RTDb nel corso del triennio. Tenendo conto dei due RTDb reclutati nel 2015, la dimensione di questa categoria nel DII raggiungerà, perciò, alla fine del triennio, il numero di 8 unità.

I ricercatori a tempo determinato di tipo a (RTDa) costituiranno presumibilmente, nel futuro prossimo, il principale bacino da cui selezionare successivamente i RTDb. Tale bacino dovrà necessariamente essere più ampio della disponibilità di posizioni di RTDb. Nello scorso piano triennale il DII aveva reclutato 5 RTDa, dei quali uno ancora in regime di punti organico (costo 0.4 p.o.) e due su fondi di progetti di ricerca. Il budget messo a disposizione dall'Ateneo consentirà, con un incremento a valere sul fondo BIRD e con altri fondi che potrebbero rendersi disponibili, il reclutamento di 10 RTDa. Il numero complessivo potrebbe arrivare perciò, nel triennio, a 15 ricercatori.

Il rapporto tra il numero di RTDb che sarà presumibilmente possibile reclutare nel triennio successivo (2019-2021) e il numero di RTDa potrebbe essere più vicino a 0.5 che al valore di 0.6 ipotizzato dall'Ateneo. Si deve inoltre tenere conto del fatto che la mobilità dei giovani è un fatto da auspicare e che non necessariamente i RTDb che saranno reclutati saranno RTDa del Dipartimento. Ciò comporterà evidentemente una forte competizione tra gli aspiranti alle posizioni di RTDb, ma allo stesso tempo garantirà un'elevata qualità delle persone che costituiranno il futuro del Dipartimento. Per questa ragione il Dipartimento auspica nei settori un'utilizzo prospettico del ruolo di RTDa, con il reclutamento di persone che abbiano le potenzialità per progredire nel ruolo di RTDb.

14 Strategia di assorbimento nei ruoli superiori di RU a tempo indeterminato

Prima che fosse attuato il piano straordinario per l'assorbimento nei ruoli superiori di ricercatori a tempo indeterminato, che costituisce come si sa un ruolo ad esaurimento, il DII contava 37 ricercatori, di cui 16 abilitati al ruolo di PA.

Il DII fin da subito ha deciso di favorire il più possibile i ricercatori in possesso di abilitazione, in accordo con la politica di Ateneo e del Ministero.

Nello scorso piano triennale, grazie ai punti organico del piano straordinario del MIUR e a ulteriori risorse, sono stati banditi 15 posti per professore associato, 6 dei quali ai sensi dell'art. 18 della legge 240 del 2010 e 9 ai sensi dell'art. 24 della stessa legge. Come risultato 13 ricercatori interni al Dipartimento e 2 esterni sono diventati professori di seconda fascia. Per i rimanenti 3 ricercatori abilitati il Dipartimento aveva preso l'impegno di offrire loro la possibilità di avanzamento di carriera nel piano triennale 2016-2018.

Tale impegno è stato mantenuto bandendo, già alla fine del 2015 e a valere come anticipo del piano triennale 2016-2018, 3 concorsi di PA ai sensi dell'art. 24 della legge 240. I lavori di 2 delle 3 commissioni si sono conclusi ed un terzo è in fase di conclusione.

Con il riavvio del processo di abilitazione scientifica nazionale è probabile l'abilitazione di alcuni nuovi ricercatori a tempo indeterminato, in previsione dei quali il Dipartimento intende mettere a disposizione il budget per ulteriori due posizioni, riservandosi di aggiornare il piano nel corso del triennio qualora ulteriori risorse fossero messe a disposizione per questo specifico tipo di operazioni.

15 Strategia di progressione al ruolo di prima fascia

Negli ultimi anni vi è stata una molto consistente contrazione del numero dei professori ordinari, solo in minima parte compensata da nuovi ingressi. Se tale numero dovesse scendere ancora la gestione stessa del Dipartimento potrebbe essere a rischio, ma anche la rappresentatività di settori strategici per il Dipartimento nelle commissioni di abilitazione, nelle commissioni di concorsi per il reclutamento e negli organismi nazionali di settore potrebbe essere compromessa.

Un significativo numero di professori associati del Dipartimento hanno conseguito o si prevede che possano conseguire l'abilitazione a professore di prima fascia. Tuttavia il precedente piano triennale di Ateneo aveva limitato in maniera molto drastica la possibilità stessa di reclutare professori ordinari.

Alla conclusione dei lavori delle commissioni per le abilitazioni scientifiche nazionali nel DII si contavano 23 abilitati al ruolo di PO. Nel corso del piano triennale 2013-2015 è stato possibile far progredire al ruolo di prima fascia un solo professore associato ed è stato acquisito, con un'operazione congiunta con altro dipartimento, un nuovo PO. In Dipartimento vi sono perciò 22 professori associati abilitati al ruolo di professore ordinario, vi sono settori concorsuali attualmente senza PO, settori scientifici disciplinari importanti che non hanno un professore ordinario da molti anni, e altri che nel prossimo futuro potrebbero rimanere senza PO in seguito alla normale dinamica di quiescenza.

Per far fronte a questa, che si prefigura come una vera e propria emergenza, il Dipartimento ha deciso di attuare una politica decisa, che si basa sulla seguente strategia:

- a) Agganciandosi alla politica di Ateneo e cogliendone l'invito, attuare la chiamata diretta di 2 vincitori di ERC Consolidator grant, con l'obiettivo di aprire il Dipartimento a tematiche nuove e di interesse trasversale a tutte le aree del DII; tale operazione, finanziata completamente dall'Ateneo, potrà con buona probabilità essere co-finanziata dal MIUR e l'eventuale quota di cofinanziamento, che l'Ateneo si è impegnato a trasferire al DII, sarà impegnata per il reclutamento di PO;
- b) Chiamata diretta di un professore ordinario dall'estero in un settore che presto vedrà l'unico PO collocato a riposo, con un co-finanziamento dell'Ateneo pari all'80% del costo; il costo per il DII sarà perciò solo di 0.2 punti organico;
- c) Destinazione di una quota consistente del budget per consentire al maggior numero possibile di PA di concorrere a posizioni di PO.

Nella costruzione del piano triennale si è tenuto presente il vincolo costituito dal rapporto tra RTDb e PO. Poiché la Legge n. 190 del 23 dicembre 2014 (legge di stabilità 2015) fissa il rapporto PO/RTDb a 2, limitatamente al triennio 2015-2017, in deroga al DL n. 49 del 29 marzo 2012, che lo fissava a 1, nell'applicazione temporale del piano questi vincoli dovranno essere tenuti sotto controllo, sebbene essi si riferiscano all'intero Ateneo.

16 Storico della genesi del portafoglio budget al 31/12/2015 e assegnazione 2016-2018

Il portafoglio budget al 31/12/2015 era nullo per il DII, a seguito delle numerose operazioni di reclutamento effettuate nel triennio 2013-2015.

Secondo i "Criteri di assegnazione e utilizzo del budget docenza per il triennio 2016-2018" stabiliti dall'Ateneo l'assegnazione di budget al DII è formato dalle quote relative al portafoglio storico (per il 25%), alle cessazioni nel triennio 2015-17 (per il 20%), alle cessazioni nel triennio 2018-20 (per il 5%), all'indicatore IRFD (che esprime la quota % di "risorsa" assegnabile al dipartimento in relazione alla prestazione VQR, per il 40%), ai due indicatori relativi alla didattica, DID_Reg e DID_Int (per il 5% ciascuno). Queste quote corrispondono, per il DII, a 3.67 p.o.

A questi punti si aggiunge la quota relativa all'assegnazione di p.o. vincolati per RTDb da risorse MIUR 2016, pari 0.88 p.o., ripartita unicamente sulla base dell'indicatore IRFD.

Per il reclutamento di RTDa i criteri di Ateneo prevedono la ripartizione della somma di 150 k€, equivalente ad una posizione, in quote riferite all'indicatore IRFD (90), cessazioni (numero di docenti) nel triennio 2016-2018 (30), cessazioni (numero di docenti) nel triennio 2019-2021 (10), DID_Reg e DID_Int (5 e 5).

Il risultato, per il DII, porta ad una somma di 1,134,437 €, equivalente a 7.56 posizioni. A valere sul fondo BIRD il Dipartimento potrebbe mettere a disposizione la somma necessaria per arrivare al numero di 8 posizioni, equivalente a 65,563 €. Eventuali altre operazioni a valere sul BIRD, ad esempio operazioni interdipartimentali, saranno valutate dal Dipartimento e potranno generare una variazione del piano triennale.

L'assegnazione per il 2016 risulta quindi essere di 2.10 p.o. ($3.67/3+0.88$) e di 378146 € per RTDa.

L'assegnazione per il 2017 e il 2018 non può che essere ipotizzata, in attesa del consolidamento previsto all'inizio del 2017 e di quanto previsto dal piano MIUR per gli RTDb, che nei prossimi 2 anni potrebbe essere più consistente di quello del 2016. Un'ipotesi realistica è che il budget del 2016 sia replicato nel 2017 e nel 2018, portando ad un importo complessivo di 6.3 p.o.

A questi punti vanno aggiunti almeno 0.4 p.o. derivanti dalle operazioni di RTDa bandite nel 2015 su p.o. e concluse nel 2016, per le quali ci si attende la restituzione del budget docenza. Infine ulteriori punti, fino ad un massimo di 1 p.o., saranno disponibili se le operazioni di reclutamento di vincitori di ERC Consolidator grant andranno a buon fine e se il MIUR cofinanzierà tali operazioni nella misura massima del 50%, come previsto dal Decreto Ministeriale 6 luglio 2016, n.552 - Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2016.

Il budget totale in base al quale, pur con le precauzioni descritte di seguito, è stato predisposto il piano triennale del Dipartimento dovrebbe quindi ammontare a 7.7 p.o. per il reclutamento di RTDb, PA e PO e a 1,134,437 € per il reclutamento di RTDa. Si ipotizza la disponibilità di budget per 2 ulteriori posizioni (300 k€) a valere su fondi legati al reclutamento di ERC.

17 Dettaglio sull'utilizzo del budget nel Piano Triennale 2016-2018

Il piano di reclutamento nel triennio 2016-2018 è illustrato dalla Tabella 1. Esso è coerente con l'assegnazione di risorse previste e comprende anche gli impegni già assunti dal Consiglio di Dipartimento e quelli già perfezionati con la relativa chiamata o presa di servizio.

Il piano prevede il reclutamento di 10 RTDa e 6 RTDb, l'avanzamento di carriera a PA per 5 RU, la possibilità di avanzamento di carriera a PO per 11 PA, la chiamata diretta di 3 PO. Le operazioni per PO indicate come "subordinate a disponibilità di budget", saranno ridiscusse insieme ad altre operazioni per le quali i settori avranno indicato una priorità nel triennio successivo qualora non fosse possibile includerle nel piano triennale 2016-2018.

Il piano dovrà essere verificato annualmente ed eventualmente aggiornato in caso di variazioni nelle previsioni di budget.

18 Previsione del budget nel Piano Triennale 2019-2021 e considerazioni finali

La Tabella 2 riporta un tentativo di previsione del piano triennale 2019-2021, nell'ipotesi cautelativa di poter disporre di almeno 6.9 p.o. Alcune operazioni risultano già definite, come attribuzione ai SSD, trattandosi della promozione a PA di RTDb, per la quale il budget deve essere già messo a disposizione ("tenure track").

Il piano prevede il reclutamento di 8 RTDa e 7 RTDb, l'avanzamento di carriera a PA per gli RTDb, la possibilità di avanzamento di carriera a PO per 6 PA. Eventuali avanzamenti di carriera a PA di RU che conseguiranno l'abilitazione sarà subordinata ad un incremento del budget, attualmente non prevedibile.

Se i due piani triennali potessero essere portati a pieno compimento la situazione del Dipartimento alla fine del 2021 sarebbe come quella rappresentata dal grafico di Fig. 2, dove si evidenzia un incremento del numero di professori e ricercatori, un rapporto tra PO e PA inferiore a 1 ed un importante calo della figura ad esaurimento del ricercatore a tempo indeterminato.

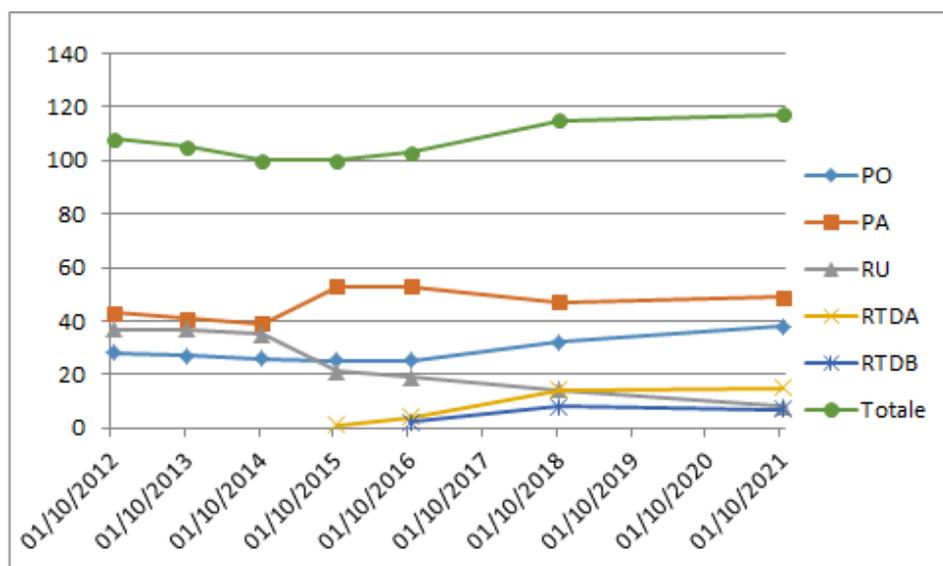


Figura 2. Andamento del numero di docenti, nei diversi ruoli, dalla costituzione del dipartimento a ottobre 2021.

Tabella 1 – Sintesi piano triennale 2016-2018

Posizione	Settore Scientifico Disciplinare	Articolo Legge 240	Delibera Bando	Impegno p.o.	Note
RTD a)	ING-IND/16	24	2016		
RTD a)	ING-IND/33	24	2016		
RTD a)	ING-IND/08	24	2017		
RTD a)	ING-IND/14	24	2017		
RTD a)	ING-IND/25	24	2017		
RTD a)	ING-IND/22	24	2017/18		
RTD a)	ING-IND/31	24	2017/18		Subordinato a disponibilità di budget
RTD a)	ING-IND/34	24	2017/18		Subordinato a disponibilità di budget
RTD a)	ING-IND/35	24	2018		
RTD a)	SC 09/A1	24	2018		SSD da definire all'interno del SC
RTD b)	CHIM/07	24	21/07/2016	0.5	
RTD b)	ING-IND/10	24	21/07/2016	0.5	
RTD b)	SECS-P/13	24	2016	0.25	0.25 Ateneo
RTD b)	ING-IND/21	24	2016/17	0.5	Oggetto di progetto interdipartimentale
RTD b)	ING-IND/26	24	2017	0.5	
RTD b)	Da definire	24	2018	0.5	Subordinato a disponibilità di budget
PA int	CHIM/07	24	17/12/2015	0.2	Anticipo sul piano triennale
PA int	ING-IND/04	24	17/12/2015	0.2	Anticipo sul piano triennale
PA int	ING-IND/09	24	17/12/2015	0.2	Anticipo sul piano triennale
PA int	Da definire	24	2017	0.2	
PA int	Da definire	24	2018	0.2	
PO ext	ING-IND/21	18	07/09/2016	0	Chiamata diretta. 1.0 Ateneo (ERC)
PO ext	ING-IND/22	18	07/09/2016	0	Chiamata diretta. 1.0 Ateneo (ERC)
PO ext	ING-IND/34	18	07/09/2016	0.2	Chiamata diretta. 0.8 Ateneo
PO int/ext	ING-IND/13	18	2016	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/14	18	2016	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/16	18	2016	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/31	18	2016	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/09	18	2017	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/10	18	2017	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/32	18	2017	0.3/1	
PO int/ext	ING-IND/22	18	2017/18	0.3/1	Subordinato a disponibilità di budget
PO int/ext	ING-IND/24	18	2017/18	0.3/1	Subordinato a disponibilità di budget
PO int/ext	SECS-P/06	24	2017/18	0.3/1	Subordinato a disponibilità di budget
PO int/ext	ICAR/01	18	2017/18	0.3/1	Subordinato a disponibilità di budget
Totale minimo				7.25	

Tabella 2 – Ipotesi per il piano triennale 2019-2021

Posizione	Settore Scientifico Disciplinare	Articolo Legge 240		Impegno p.o.	Note
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD a)	Da definire	24			
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
RTD b)	Da definire	24		0.5	
PA int	ING-IND/24	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	ING-IND/12	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	CHIM/07	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	ING-IND/10	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	SECS-P/13	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	ING-IND/21	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	ING-IND/26	24		0.2	Upgrade RTDb
PA int	Da definire	24		0.2	Upgrade RTDb
PO int/ext		18		0.3/1	
PO int/ext		18		0.3/1	
PO int/ext		18		0.3/1	
PO int/ext		18		0.3/1	
PO int/ext		18		0.3/1	
PO int/ext		18		0.3/1	
Totale minimo				6.9	