



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Comunicazione ed Economia

Criteria di distribuzione delle risorse – Documento di sintesi

1. Criteri per la programmazione delle risorse umane – Professori e ricercatori
2. Criteri per la programmazione delle risorse umane – Personale Tecnico e Amministrativo
3. Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie e strutturali dedicate alla Ricerca
4. Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie e strutturali dedicate alla Terza Missione

Approvato in Consiglio di Dipartimento, il 17 aprile 2024

1. Criteri per la programmazione delle risorse umane – Professori e Ricercatori

1.1 – L’algoritmo di Dipartimento (approvato in Consiglio di Dipartimento il 29 maggio 2020)

La commissione programmazione ha ritenuto opportuno avviare il processo di programmazione triennale delle risorse sulla base della valutazione delle attività di ricerca, didattiche, terza missione e istituzionali svolte dai membri di dipartimento. Oltre che da ovvie motivazioni di opportunità, la ragione che ha indotto ad adottare questa modalità, differente quella storicamente adottata dal dipartimento, è da ricondurre alla necessità di definire una programmazione capace di dar conto dei risultati conseguiti e dei progetti di sviluppo futuri previsti per le tre aree d’intervento istituzionale delle università pubbliche (Ricerca, Didattica e Terza Missione). In sintesi, la programmazione è fondata sulla valutazione dei risultati conseguiti e sui progetti di crescita definiti dal dipartimento.

In queste condizioni, la commissione ha ritenuto opportuno avviare un progetto istruttorio che permettesse di sottoporre al consiglio una proposta di programmazione triennale delle risorse motivata e basata sulla valutazione delle principali attività svolte dal dipartimento negli ultimi 5 anni, approvata in data 29 maggio 2020.

La valutazione ha riguardato le ‘categorie’ indicate di seguito ed è sempre stata effettuata a livello aggregato di area VQR 2020. È infatti emersa all’unanimità l’intenzione di proporre una valutazione che fosse guida per le decisioni future e riguardasse sempre un aggregato di ricercatori. Non esiste pertanto nessuna graduatoria di giudizio individuale. Infine, la commissione programmazione si è avvalsa dei risultati della commissione ricerca che, sulla base dei criteri approvati nel consiglio di dipartimento del 4 aprile 2020, ha provveduto con la valutazione delle aree CUN così come definite dalla VQR 2020.

Di seguito alcune precisazioni sulle scelte effettuate nella produzione dell’algoritmo nel 2020:

- i pesi assegnati alle aree di valutazione sono stati dati sia con l’intento di interpretare l’orientamento politico del nuovo rettore sia con la volontà di individuare alcune linee d’indirizzo per il prossimo piano strategico di dipartimento
- i pesi sono stati assegnati senza conoscere l’algoritmo di ateneo e potranno, se necessario, subire variazioni, per migliorare la coerenza con le indicazioni emergenti dagli organi (Senato e CdA)
- la programmazione delle risorse proposta in questa sede è triennale, in linea con l’orientamento e la richiesta del Rettore
- la programmazione deve considerarsi dinamica: l’attuale proposta è basata sulle abilitazioni attualmente conseguite ed in essere in dipartimento e potrà subire modificazioni anche in funzione delle nuove abilitazioni. Occorre quindi considerare una programmazione triennale con possibili modifiche annuali
- la valutazione potrà/dovrà essere monitorata ogni anno per eventuali rimodulazioni dell’assegnazione di risorse alle aree VQR
- due aree sono state aggregate per evitare una loro rappresentazione ‘quasi individuale’
- il rettore ha chiarito che non è necessaria la scansione temporale della programmazione triennale e la commissione ha deciso di rappresentare gli ordini di priorità senza cadenzare le richieste per anno solare

Di seguito i limiti di cui la commissione ha consapevolezza:

- alcune categorie sono valutate sulla base dei risultati altre sulla base dell’impegno richiesto dalle attività
- il fabbisogno didattico è stato stimato sulla base dell’offerta programmata ed erogata attuale del dipartimento e non sulla progressione storica del carico di lavoro dei cds più numerosi
- è stata svolta un’intensa attività di censimento del coinvolgimento di tutti i membri di dipartimento nelle attività di ricerca, didattica, terza missione ed istituzionali. Questo non esclude errori o omissioni involontarie, per le quali la commissione si scusa
- i pesi, soprattutto quelli relativi alla macro-area didattica, non sono sicuramente precisi, soprattutto se stimati sulla base del carico di lavoro richiesto dalle attività. Una diversa ponderazione non cambia però in modo rilevante i risultati, dato l’ampio coinvolgimento dei membri di dipartimento in tutte le attività istituzionali e didattiche

Ricerca	0,4	<i>Produttività e qualità della ricerca</i>	0,7
		<i>Fondi competitivi</i>	0,3
Didattica	0,3	<i>Esami</i>	0,3
		<i>Lauree</i>	0,2
		<i>Commissioni di laurea</i>	0,03
		<i>Commissioni OFA</i>	0,03
		<i>Analisi carriere e test d'accesso</i>	0,03
		<i>Commissione test italiano</i>	0,03
		<i>Stage interni</i>	0,03
		<i>Fabbisogno CFU</i>	0,35
Terza missione	0,15	<i>Public Engagement</i>	0,4
		<i>Convenzioni commerciali, istituzionali e di ricerca applicata</i>	0,5
		<i>TM altro</i>	0,1
Impegni istituzionali	0,15	<i>Elenco incarichi istituzionali</i>	0,15

1.2 - Modalità di calcolo e valutazione

Ricerca

Produttività e qualità della ricerca

- Valutazione dei prodotti su scala 0-1, applicata a tutte le pubblicazioni disponibili su IRIS per il 2015-19 (criteri in appendice e approvati in Consiglio di Dipartimento il)
- Normalizzazione in funzione del numero di membri presenti nell'area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Fondi competitivi

- Ripartizione dei fondi in entrata tra competitivi (MUR, UE, Regione competitivi ecc.) e TM (commerciali e istituzionali)
- Associazione fondi competitivi ad ogni area
- Normalizzazione in funzione del numero di membri presenti e attivi nella raccolta sia competitiva sia non competitiva
- Proporzionamento sul miglior risultato

Didattica

Esami

- Calcolo esami/anno per docente,
- Calcolo anni di attività didattica per docente
- Calcolo esami medi annui/area
- Proporzionamento sul miglior risultato

Lauree - Relatori

- Calcolo lauree relatore/anno per docente (Lauree magistrali=3/lauree triennali=1)
- Calcolo anni di attività didattica per docente
- Calcolo lauree relatore/area
- Proporzionamento sul miglior risultato

Presenze in commissioni di laurea

- Calcolo delle presenze/anno
- Assegnazione di un peso (Ospite=0,33, Triennali=0,5, magistrali=1)
- Calcolo presenze totali ponderate
- Proporzionamento sul miglior risultato

Commissioni OFA,

- Indicazione di svolgimento dell'attività (1/0)
- Media attività docente per area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Analisi Carriere

- Indicazione di svolgimento dell'attività (1/0)
- Media attività totali docente per area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Test Italiano

- Indicazione di svolgimento dell'attività (1/0)
- Media attività docente per area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Stage interni

- Numero stage interni svolti/docente (1/0)
- Media attività docente per area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Il fabbisogno

- Calcolo sull'offerta programmata ed erogata del 2019/20
- Assegnazione CFU e compito didattico docenti per area
- Calcolo del fabbisogno scoperto
- Proporzionamento sul miglior risultato
-

Terza missione

- non è stato misurato PE e altro TM per assenza di informazioni complete
- sono stati censiti i fondi raccolti da attività commerciale ed istituzionale con altri enti pubblici e privati (vedi tabella in fondi competitivi)

Impegni istituzionali

- Indicazione di svolgimento dell'attività (1/0)
- Media attività docente per area VQR
- Proporzionamento sul miglior risultato

Di seguito gli impegni istituzionali con relativi pesi:

Direttore	2,00	Responsabile lauree	0,70
Vice-direttore	0,50	Delegato Stage e Orientamento al lavoro	0,50
Presidente MOI	1,00	Commissione Incentivi	0,30
Presidente MCI	1,00	Innovazione didattica	0,30
Presidente EDIPA	1,00	Commissione orientamento e tutorato	0,30
Presidente SCO	1,00	Commissione revisione esami di laurea	0,10
Presidente PICI	1,00	Commissione contratti	0,70
Presidente DM	1,00	Commissione OneLab	0,30
RQD	0,70	Responsabile Onelab	0,50
CP-DS	0,70	Commissione internazionalizzazione	0,50
Delegato Ricerca	0,50	Commissione assegni	0,50
Delegato disabilità	0,50	Commissione ricerca	0,70
Delegato Terza Missione	0,50	Commissione programmazione	0,70
Responsabile Tavoli Tecnici	0,30	Delegato all'internazionalizzazione	0,50
Delegato Orientamento e tutorato	0,50	Delegato biblioteca	0,50
Delegato CLA	0,50		

1.3. Criteri di assegnazione alle aree CUN (VQR2020), sulla base del punteggio acquisito

Sulla base dei parametri indicati sopra l'algoritmo assegna un punteggio finale alle aree CUN (come da VQR 2020), che possono indicare le preferenze in merito ai ruoli richiesti, da equilibrare sulla base del complessivo budget messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione.

2. Criteri per la programmazione delle risorse umane – Personale Tecnico e Amministrativo

2.1. I criteri di distribuzione adottati per la programmazione della proposta agli organi di Ateneo

La programmazione delle risorse umane in staff del dipartimento è basata su tre criteri principali:

1) risolvere il sottodimensionamento dell'organico, sulla base della stima del fabbisogno. La stima del fabbisogno è, a sua volta organizzata su un censimento del tempo dedicato alle attività da parte di ciascuna delle risorse in staff, sulla base di un modello di rilevazione presentato in Consiglio di Amministrazione Unimore il 16 settembre 2015, e ulteriormente integrato sulla base delle modifiche delle mansioni e della composizione delle aree di responsabilità. Le attività censite sono disponibili nel Piano di Sviluppo delle Risorse Umane – Staff 2023 e costituiscono il riferimento per il calcolo, sulla base del tempo annuale lavorato (Full Time Equivalent), quali aree di responsabilità e attività richiedono di essere potenziate con nuove unità di personale;

2) consolidare le competenze esistenti, anche attraverso la proposta agli organi competenti di nuovi bandi, sulla base delle risorse rese disponibili dal Consiglio di Amministrazione Unimore, per ottimizzare lo sforzo di formazione interno dedicato a nuove assunzioni avvenute con tipologie contrattuali a tempo determinato o in somministrazione;

3) riconoscere ruoli di responsabilità alle risorse interne con conoscenze e competenze specialistiche e ad elevato livello di professionalizzazione, con la proposta agli organi competenti di nuovi bandi, sulla base delle risorse rese disponibili dal Consiglio di Amministrazione Unimore. Tale riconoscimento è basato sui risultati della valutazione individuale, sul raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura, approvati annualmente.

L'applicazione equilibrata dei tre criteri è disponibile nel Piano di Sviluppo delle Risorse Umane 2022 e 2023 (Cfr. <https://dce.unimore.it/it/dipartimento/pianificazione-strategica>; Piano di Sviluppo delle Risorse Umane), in funzione della dotazione e delle aree di responsabilità esistenti, e dipende dalle assegnazioni del Consiglio di Amministrazione. Il Dipartimento non dispone, infatti, di autonomia progettuale poiché le richieste, avanzate sulla base dei criteri indicati, contribuiscono alla costruzione del fabbisogno di Ateneo.

3. Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie e strutturali dedicate alla Ricerca

3.1. I criteri di distribuzione adottati per la programmazione delle risorse finanziarie e strutturali dedicate alla ricerca

I fondi per la ricerca, raccolti con la partecipazione a bandi competitivi e non competitivi, sono destinati all'attività di ricerca sulla base del progetto proposto dal Principal Investigator.

Il Dipartimento dispone di un'assegnazione annuale a supporto della ricerca erogata dall'Ateneo, FAR Dipartimentale, acquisibile a seguito dell'approvazione da parte della Commissione Ricerca e degli Organi di Ateneo della proposta di piano di sviluppo dipartimentale, che contiene i criteri di ripartizione delle risorse adottati dal Consiglio di Dipartimento per ogni attribuzione (Cfr. <https://dce.unimore.it/it/dipartimento/pianificazione-strategica>; Piano di Sviluppo Dipartimentale della Ricerca). I criteri possono variare nel tempo, anche in funzione del monitoraggio dei risultati raggiunti con il Report di Monitoraggio Annuale della Ricerca e della Terza Missione.

Il Dipartimento dispone anche di accantonamenti autonomi, frutto di economie, che vengono assegnati su due assi principali, individuati sulla base degli obiettivi strategici del piano dipartimentale:

- 1) cofinanziamento di assegni di ricerca, per stimolare attraverso il Regolamento Incentivi, finalizzati a formare gruppi di ricerca e attivare assegni e contratti per giovani ricercatori, approvato in Consiglio di Dipartimento l'1 dicembre 2019, l'acquisizione di nuove giovani risorse a supporto soprattutto della ricerca interdisciplinare;
- 2) sostegno diffuso alla ricerca attraverso il finanziamento di attività di ricerca internazionale (missioni, iscrizione a convegni, pubblicazioni open-access, ecc) e di attrezzature e software specialistici.

I criteri di allocazione delle risorse frutto di economie, secondo l'asse 1) sono contenuti nel Regolamento Incentivi e, secondo l'asse due, sono deliberati in Consiglio di Dipartimento, con l'indicazione delle categorie di spesa finanziate, dei criteri di ammissibilità ai finanziamenti e dell'ammontare di budget messo a disposizione annualmente dal Dipartimento.

4. Criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie e strutturali dedicate alla Terza Missione

I docenti partecipano ai bandi di Ateneo per proposte di attività di Public Engagement e le risorse acquisite sono allocate sulla base delle proposte di progetto

Negli ultimi cinque anni il Dipartimento non ha stanziato risorse finanziarie e strutturali dedicate alla terza missione; nell'ultimo piano strategico ha programmato di dedicare alle azioni TM.1.1.DCE1, TM.OS1.DCE1, TM.OS1.DCE2 ore uomo dei suoi membri, su base volontaria, con la partecipazione a commissioni di lavoro istruttorie.