

Presentazione del Programma (DM n.2503 del 09/12/2019) - Allegato 1

TITOLO DEL PROGRAMMA: ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA RICERCA E VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO

OBIETTIVO: B

AZIONE/I:

B_A - Dottorato di ricerca

OBIETTIVO: E

AZIONE/I:

E_C - Reclutamento di giovani ricercatori

E_D - Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Precisazione dell'obiettivo o degli obiettivi rispetto alla programmazione strategica di Ateneo

Già il Documento di Programmazione 2019, approvato il 22.07.2019 dagli Organi Collegiali dell'Ateneo, prevedeva due linee strategiche volte al miglioramento della qualità della ricerca ed alla valorizzazione del capitale umano. Difatti, con riferimento alla Ricerca, la linea individuata mira ad Accrescere la qualità della ricerca ed il suo finanziamento" (LINEA 2 - Ricerca), anche attraverso il potenziamento del dottorato di ricerca e il reclutamento di giovani ricercatori. In tema di sviluppo organizzativo, la linea strategica individuata dalla Governance intende Favorire l'efficienza gestionale, il potenziamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi, promuovendo l'ascolto dell'utenza e il benessere organizzativo (LINEA 4 Efficienza e benessere organizzativo).

Tali Linee sono state confermate ed ulteriormente valorizzate nel Piano Strategico d'Ateneo per il triennio 2020-2022, approvato lo scorso 11 febbraio. Tra gli obiettivi strategici, tre - in particolare - declinano la Vision di questo programma triennale.

Più in dettaglio:

- l'obiettivo B: "Ricerca, Trasferimento Tecnologico e di Conoscenza", azione a) "Dottorato di ricerca" trova corrispondenza nell'obiettivo strategico di Ateneo: "Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private";

- l'obiettivo E "Politiche di Reclutamento", azione c) "Reclutamento di giovani ricercatori" e azione d) "Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo", si riflette negli obiettivi strategici di Ateneo: "Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico" e "Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze".

La scelta degli obiettivi, delle azioni e dei relativi indicatori, che sostanziano questo Programma Triennale, è frutto di una attenta analisi del quadro generale e del contesto di riferimento in cui opera il nostro Ateneo.

Tale analisi ha evidenziato le principali opportunità che UniMe è chiamata a cogliere, le maggiori sfide che dovrà affrontare, i punti di forza e i punti di debolezza definendo altresì gli obiettivi fondamentali da raggiungere.

Il Programma Triennale, qui proposto, si fonda sul valore delle risorse umane riconosciuto come fondamentale in ogni organizzazione e presupposto necessario per ogni obiettivo di crescita e sviluppo.

In questa prospettiva, l'Ateneo, in una visione sinergica, si impegna nella direzione d'identificare le esigenze di nuovo personale e di valorizzare il personale già in servizio, promuovendo tanto l'incremento dei dottorandi di ricerca e dei giovani ricercatori, quanto la crescita professionale del personale T/A.

B.a) Dottorato di ricerca

Il Dottorato di ricerca ha subito nel corso del tempo una profonda trasformazione sia nel ruolo, quale percorso di formazione di terzo livello non più orientato in misura quasi esclusiva alla carriera accademica, sia nei riferimenti normativi che oggi prevedono strutturati criteri per l'accreditamento (ANVUR). Ciò ha determinato importanti ricadute, tra le quali domina la rilevante novità recentemente introdotta costituita dai Dottorati innovativi, nelle tre caratterizzazioni internazionale, intersettoriale e interdisciplinare. Con riferimento alla situazione nazionale e al confronto con altri Paesi europei, emerge l'importanza strategica di accrescere il numero di Dottori di ricerca per rispondere alle esigenze d'ispirare e condurre azioni di sviluppo scientifico e tecnologico e di progresso sociale ed economico.

L'Ateneo di Messina ha dedicato, in questi anni, ampio spazio alla valorizzazione del capitale umano potenziando la formazione dei giovani laureati e promuovendo le collaborazioni tra Università e mondo delle imprese, anche attraverso il recepimento e la diffusione delle opportunità offerte dai finanziamenti comunitari alla ricerca. In tale ambito si annoverano quei progetti finanziati, tanto in ambito PON Ricerca e Innovazione 2014-20 (dottorati innovativi con caratterizzazione industriale) quanto su fondi P.O. FSE della Regione Sicilia, che hanno arricchito l'offerta formativa post-laurea, dal XXXII al più recente XXXV ciclo di dottorato, con borse e attività di studio e ricerca in imprese e all'estero.

Nel corso del triennio 2016-18, l'offerta formativa dei dottorati ha subito una prima modifica, con la revisione del progetto formativo di alcuni corsi, l'attivazione ex novo di altri e la programmazione di due corsi interamente offerti in lingua inglese.

Il numero di corsi attivi nell'anno a.a. 2016/17 e nell'a.a. 2017/18 era pari a 12, mentre nell'anno accademico 2018/19 tale offerta si è contraddistinta per un totale di 13 dottorati di cui ben 8 con caratterizzazione internazionale, intersettoriale e interdisciplinare.

Più in dettaglio, il numero di iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio era pari a 78 nell'a.a. 2016/17 e 89 nell'a.a. 2017/18. Conseguentemente il rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti era pari, rispettivamente a pari al 7,5% e al 8,7%.

I dati relativi nell'a.a. 2018/19, grazie alle azioni già intraprese, consolidano il trend di miglioramento.

Con riferimento ai Dottorati di ricerca industriali, ai sensi del D.M. 45/2013, nell'a.a. 2018/2019 l'offerta formativa post laurea prevedeva un solo corso di dottorato a carattere industriale (dottorato di ricerca in Fisica), con un numero di iscritti complessivamente pari a 13, rispetto ad un totale di iscritti ai corsi di dottorato pari a 283. Nell'a.a. 2019/20, grazie alle nuove sinergie avviate dall'Ateneo con il mondo delle imprese, il numero dei dottorati industriali è aumentato, con l'accreditamento di nuovi corsi, di cui uno di nuova attivazione (Dottorato di ricerca in Bioingegneria applicata alle scienze mediche). Di conseguenza, è aumentato il numero degli iscritti a tali corsi di dottorato rispetto al totale dei dottorandi. Il percorso virtuoso, così attivato con le imprese, si consoliderà nel prossimo triennio, anche in funzione della scelta strategica operata dall'Ateneo.

E.c) Reclutamento di giovani ricercatori

Nel corso del triennio 2017-19, l'Ateneo ha già attivato, a livello centrale e delle singole strutture accademiche, importanti procedure di programmazione per il reclutamento di ricercatori, prestando particolare attenzione alla coerenza di detti programmi con i documenti di programmazione strategica a livello di Ateneo.

Nell'anno 2018 è stato definito un piano di reclutamento dei ricercatori finalizzato all'attivazione di procedure concorsuali per l'assunzione tanto di ricercatori a tempo determinato di tipo A, quanto di ricercatori a tempo determinato di tipo B. Nello specifico, il numero di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) è passato da 73 (nel 2017) a 85 (nel 2018). Coerentemente con le politiche intraprese, anche la proporzione di tali ricercatori sul totale dei docenti fa registrare un significativo miglioramento passando da un rapporto del 6,99% nel 2017 al 8,3% del 2018.

In un disegno organico che lega pianificazione strategica, sistema di misurazione e valutazione della performance, risorse e reclutamento, è stato previsto, per gli anni a venire, un sistema interno all'Ateneo che assegna risorse economiche e punti organico sulla base del raggiungimento dei risultati relativi a ricerca e didattica coerenti con il Piano Strategico di Ateneo, con la Programmazione Triennale MIUR e con il Piano Triennale predisposto da ciascun Dipartimento.

In particolare, per l'assegnazione dei punti organico a ciascun Dipartimento si farà riferimento ad un set di indicatori che terrà conto, tra l'altro, della qualità della ricerca dei nuovi assunti e della capacità di acquisizione dei fondi competitivi.

E.d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

La recente riorganizzazione delle strutture amministrative dell'Ateneo ha definito nuovi assetti in termini di ruoli, competenze e responsabilità, determinando nuove esigenze formative.

In questa prospettiva, l'Ateneo ha inteso affiancare i processi di riorganizzazione amministrativa con adeguati percorsi di valorizzazione del Personale T.A., consolidando e potenziando le competenze presenti, secondo criteri di qualità e merito.

L'Università ha, quindi, condotto a partire dal 2018 - una attenta ricognizione dei fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo, coinvolgendo tutte le strutture, in modo da avere un quadro di riferimento per l'elaborazione del Piano della Formazione per il triennio 2018-20. Sono state, inoltre, istituite tre apposite Commissioni, composte dal Direttore Generale e da docenti dei diversi settori scientifico-disciplinari, distinte per aree tematiche (umanistica, scientifica, biomedica), che hanno dato fattivo supporto alla progettazione del nuovo Piano della Formazione, attraverso la definizione delle principali aree di intervento e degli elementi che devono caratterizzare i percorsi formativi di nuova attivazione.

In particolare, nell'ultimo biennio, l'attività di formazione è stata orientata al miglioramento dei processi d'innovazione, semplificazione dell'azione amministrativa e di supporto alle tre principali missioni dell'istituzione universitaria (didattica, ricerca e terza missione).

A testimonianza del crescente interesse della Governance per la formazione del personale T.A., i relativi costi - nel triennio 2017-2019 - hanno registrato un positivo incremento, passando da 42.588,53 nel 2017 a 58.478,87 nel 2018, per arrivare a circa 68 mila euro nel 2019.

**Situazione iniziale
(descrizione e
contesto di
riferimento, laddove
rilevante inserire il
riferimento alla
Programmazione
2016-2018)**

B.a) Dottorato di ricerca

Con riferimento all'obiettivo ricerca, azione a) dottorato di ricerca, l'Ateneo, aumentando significativamente il numero dei dottorandi, contribuirà a formare giovani ricercatori e professionisti che intendono proseguire la carriera accademica o portare una forte competenza tecnica e un significativo rigore metodologico anche presso le imprese o la Pubblica Amministrazione.

In questa prospettiva, UniMe si attende che il rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti raggiunga il 9% nel 2020 ed il 9,2% nel 2021.

Per altro verso, la promozione di percorsi di dottorato industriale, agevolerà l'inserimento presso imprese ed enti dei giovani dottori di ricerca e favorirà il trasferimento di competenze e la qualità della ricerca scientifica condotta.

Un ruolo determinante sarà svolto anche dai 12 Dipartimenti che si impegnano, nei loro Piani Triennali 2020-22, a costituire una forte e coesa comunità dottorale valorizzando tutto il percorso della formazione dalla laurea magistrale al dottorato di ricerca, anche agendo sul fronte dell'incremento delle collaborazioni con imprese ed enti.

Alla luce di quanto sopra, il risultato che l'Ateneo si attende di conseguire è che la proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato raggiunga un valore target almeno pari al 17%.

**Risultati Attesi
(descrizione)**

E.c) Reclutamento di giovani ricercatori

Assumendo come impegno strategico la promozione e il sostegno dei giovani ricercatori, il risultato atteso sarà quello di aumentare la produzione scientifica e la qualità della ricerca, ampliando l'impatto sociale dell'Ateneo ed il trasferimento tecnologico. Per altro verso, la presenza di un numero crescente di giovani ricercatori consentirà di attivare nuove collaborazioni con gruppi di ricerca nazionali ed internazionali, dare nuovo impulso alla partecipazione a bandi competitivi ed alle iniziative di confronto e divulgazione dei risultati della ricerca.

In questa prospettiva, l'Ateneo si attende che la proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti raggiunga almeno il 10%.

E.d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Riconoscendo un ruolo centrale al personale TA e incrementando le opportunità di formazione e di crescita professionale, l'Ateneo intende promuovere lo sviluppo professionale e personale, attraverso percorsi che consentano di acquisire strumenti immediatamente applicabili nel proprio contesto lavorativo, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo.

Di conseguenza, UniMe si attende di accrescere il benessere organizzativo del personale T.A. ed il grado di soddisfazione dei propri studenti e degli altri principali fruitori dei servizi offerti, come frutto dell'investimento complessivo di 160.000 euro, cofinanziato al 50% dall'Ateneo.

2020**2021****B. RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E
DI CONOSCENZA**

B.a) Dottorato di ricerca

1. Istituzione di ulteriori 5 borse di studio rispetto alla situazione iniziale, con un cofinanziamento a carico dell'Ateneo almeno pari ad euro 141.334,62;

2. Stipula di nuovi accordi di collaborazione con imprese che svolgono qualificate attività di Ricerca e Sviluppo al fine di accrescere - almeno di una unità - il numero dei Corsi di Dottorato industriale attualmente esistenti;

3. Sviluppare azioni di comunicazione e orientamento dei giovani laureati verso le opportunità offerte dal dottorato di ricerca.

E. POLITICHE DI RECLUTAMENTO

E.c) Reclutamento di giovani ricercatori

1. Programmare e bandire nuove procedure di reclutamento, con l'assunzione di 7 ricercatori di tipo a).

E' previsto un cofinanziamento a carico dell'Ateneo pari ad euro 875.000,00.

E.d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

1. Adozione del nuovo Piano formativo 2020-22 con:

- ampliamento del numero dei corsi di formazione interni volti a potenziare le competenze informatiche, l'uso di applicativi gestionali e contabili e le competenze linguistiche;
- incremento delle attività di formazione all'esterno per lo sviluppo di conoscenze e competenze previste dalla specifica posizione organizzativa;

2. Studio, progettazione e realizzazione di corsi di alta qualificazione (Master/corsi di perfezionamento) d'intesa con i Dipartimenti e principalmente rivolti al personale con responsabilità organizzativa;

**Attività per la
realizzazione
dell'obiettivo e
soggetti coinvolti**

**B. RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E
DI CONOSCENZA**

B.a) Dottorato di ricerca

1. Prosecuzione e consolidamento dell'azione avviata nel 2020, con la previsione di ulteriori 6 borse e con un cofinanziamento a carico dell'Ateneo almeno pari ad euro 169.601,55;

2. Stipula di nuovi accordi di collaborazione con imprese che svolgono qualificate attività di Ricerca e Sviluppo al fine di accrescere - almeno di una ulteriore unità - il numero dei Corsi di Dottorato industriale rispetto al 2020;

3. Intensificare le azioni di comunicazione e orientamento dei giovani laureati per consolidare e migliorare l'interattività dei Dottorati presenti nell'offerta formativa.

E. POLITICHE DI RECLUTAMENTO

E.c) Reclutamento di giovani ricercatori

1. Bandire nuove procedure di reclutamento, con l'assunzione di 8 ricercatori di tipo a).

E' previsto un cofinanziamento complessivo a carico dell'Ateneo pari ad euro 1.000.000,00.

E.d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

1. Realizzazione n. 5 corsi/seminari (con numero minimo di 40 partecipanti), anche attraverso l'uso di piattaforme e-learning;

2. Realizzazione di n. 3 edizioni di corsi di alta qualificazione: Master e/o corsi di perfezionamento, con numero minimo di 40 partecipanti.

E' previsto un cofinanziamento complessivo a carico dell'Ateneo pari ad euro 80.000.

(2) Come previsto dall'art. 1, comma 3 del presente Decreto, il livello iniziale è riferito all'a.s. 2018, all'a.a. 2018/19 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2019/2020 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

(3) Il target rappresenta il **valore obiettivo dell'indicatore** e va indicato dall'Ateneo. Come specificato all'art. 1, comma 2, lett. e) del presente Decreto, si richiede di indicare il valore che l'Ateneo si attende di raggiungere, non la variazione attesa.

BUDGET PER IL PROGRAMMA (DD n.2503 del 09/12/2019, Allegato 1)

Di seguito vengono visualizzati gli importi inseriti, l'importo complessivo relativo alla voce a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR non può essere superiore a: **4.623.076 € (3,5% quota non vincolata FFO 2018)**.

BUDGET PER IL PROGRAMMA

	TOTALE
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	4.623.076,000
b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale a a)	1.725.000,000
c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n.989/2019, obiettivo D e obiettivo E	1.875.000,000
d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi ¹	532.270,800
Totale (a+c+d)	7.030.346,800
Eventuali note da parte dell'ateneo	

¹ Non può essere considerata la valorizzazione di costi figurativi (es. ore uomo, costi di personale già in servizio, ecc).

La scheda è stata inoltrata al MIUR in data 14-02-2020.

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2021 3	Relazione Nucleo	File xls
B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	0,087	0,092		
B_h - Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	0,046	0,170		
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti	0,083	0,100		
E_h - Risorse per la formazione del personale TA (§)	58.478,870	160.000,000	SI	