



VERBALE n. 4 — GIUNTA DEL COLLEGIO DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO di SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA

Il giorno **4 luglio 2013** alle ore **10.30** è stata convocata la Giunta del Collegio dei Direttori di Dipartimento presso il Senatino al primo piano del Rettorato, per discutere degli argomenti iscritti al seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni
2. Funzionalità U-Gov contabilità — Incontro con il coordinatore dei Segretari amministrativi Signora Loredana Fani
3. Regolamento Elettorale del Collegio e della Giunta
4. Assegnazione delle risorse di personale docente ai dipartimenti
5. Varie ed eventuali

Sono presenti i professori componenti la Giunta: Giorgio Alleva, Andrea Bellelli, Stefano Biagioni, Enzo Lippolis, Egidio Longo, Piero Ostilio Rossi e Guido Valesini.

Presiede la riunione il Presidente della Giunta professor Stefano Biagioni.

Svolge funzioni di segretario la dottoressa Antonella Colasanti.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara l'assemblea validamente costituita ed apre la seduta.

1. Comunicazioni

Il **Presidente** dà il benvenuto alla dottoressa Antonella Colasanti che dal 21 giugno ha assunto l'incarico di responsabile della Segreteria del Collegio in sostituzione della dottoressa. Emanuela Gloriani assegnata ad altro ufficio.

2. Funzionalità U-Gov contabilità — Incontro con il coordinatore dei Segretari amministrativi signora Loredana Fani

Il Presidente invita a partecipare alla seduta la signora Loredana Fani, coordinatore dei segretari amministrativi, che entra in Senatino alle ore 10.40

Il Coordinatore dei Segretari amministrativi **Loredana Fani** relaziona sulle difficoltà di gestione del sistema u-Gov; illustrando brevemente lo stato dell'arte facendo presente che, come Coordinamento, sono state già opportunamente segnalate le maggiori criticità al Direttore Generale, facendo riferimento al modulo Compensi. Riferisce, inoltre, che CINECA ha accolto le segnalazioni relative ad alcune difficoltà di sistema tanto che è stata inviata comunicazione formale al Direttore Generale, nella quale si evidenzia come la responsabilità di alcune disfunzioni sia legata a problemi strutturali del prodotto e a problemi di sistema. L'impianto organizzativo posto in essere da Sapienza, soffre indubbiamente di alcuni problemi legati alle strutture *hardware* a disposizione, ma appare assolutamente idoneo a sostenere il processo di cambiamento legato alla introduzione della contabilità economico patrimoniale.



Segue un breve intervento del professor **Piero Ostilio Rossi**.

Alle ore 11.40 entra in Senatino il professor Giorgio Alleva ed esce la signora Loredana Fani.

3. Regolamento Elettorale del Collegio e della Giunta.

Il Presidente comunica che, a seguito dell'approvazione del nuovo Statuto, è stato necessario apportare al Regolamento Elettorale del Collegio e della Giunta alcune modifiche che illustra. Inoltre precisa che la Segreteria ha stilato una bozza del Regolamento Elettorale del Collegio e della Giunta — già sottoposta al Direttore Generale ed al Direttore dell'area Affari Istituzionali, dottor Andrea Putignani — apportando le opportune modifiche.

Segue un breve dibattito a cui partecipano tutti i presenti che esprimono apprezzamento e dichiarano di condividere la bozza del regolamento e le relative modifiche che fanno sottoporre all'esame del Collegio nella seduta calendarizzata per il prossimo 8 luglio 2013.

Alle ore 12.00 abbandona la seduta il professor Guido Valesini.

4. Assegnazione delle risorse di personale docente ai dipartimenti.

Il Presidente rammenta che l'argomento è in fase di studio da diverso tempo e che la Giunta ne ha discusso nelle tre precedenti sedute. La problematica era stata già affrontata dal Rettore nella seduta del Collegio del 18 marzo 2013 ed era stata oggetto di discussione da parte del Senato Accademico il 26 marzo 2013. Si era notato come non risultasse esservi, in merito, uniformità di comportamento da parte dei dipartimenti; dalle delibere adottate dal Senato Accademico nel corso di detta seduta, si evinceva, infatti, che i criteri di selezione erano diffusi da un dipartimento all'altro, pertanto si era deciso di arrivare ad un'uniformità, anche in considerazione del fatto che esistono SSD con peculiarità diverse. E' comunque emersa la volontà di utilizzare criteri "severi" in modo da reclutare i docenti più prestigiosi ed attivi. A tale riguardo il Presidente riferisce che il Rettore ritiene che bisognerebbe evitare che le chiamate consistano, di fatto, in promozioni, tuttavia ha esortato a privilegiare, oltre che il valore del candidato, anche la giovane età, così da poter garantire una sostenibilità nel tempo dell'offerta didattica. Inoltre, trasferire un professore ordinario per soli due anni è anche un dispendio di risorse, considerato il fatto che all'atto della messa in quiescenza di un docente, si potrà recuperare solo (almeno fino al 2015) il 20% del *budget* utilizzato. Anche se alcuni docenti sono di prestigio, il problema delle risorse non è cosa trascurabile perché spesso non si riescono a sostenere i costi dei corsi di laurea, per i quali può venire a mancare un docente di un determinato SSD. La Giunta e il Collegio hanno deciso di presentare agli Organi di governo alcune linee guida considerando la fondamentale rilevanza dell'argomento anche perché *nessuna indicazione in materia di ripartizione di risorse avrebbe senso se non fosse inserita nella definizione di obiettivi dell'Ateneo e dei Dipartimenti*. Si ritiene opportuno sintetizzare nel documento alcuni obiettivi minimali che non potrebbero in nessun caso prescindere dal *carattere complementare delle funzioni della didattica universitaria, della ricerca e, ove previsto, delle prestazioni professionali*.

Segue un breve dibattito a cui partecipano tutti i presenti; al termine **il Presidente** pone in votazione la seguente proposta che è accolta all'unanimità:

Parere n.G3/13

LA GIUNTA DEL COLLEGIO DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO



UDITA la relazione del Presidente.

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" emanato con DR n. 3689 del 29.10.2012.

VISTO il Regolamento del Collegio dei Direttori di Dipartimento – emanato con DR n. 769 del 21.12.2010.

VISTO il parere n. 1/13 di pari argomento assunto dalla Giunta nella seduta del 3.6.2013.

CONSIDERATO quanto emerso nel corso del dibattito

sottopone

agli Organi di Governo — il seguente *pro-memoria* relativo all'assegnazione ai dipartimenti delle risorse di personale docente e alla relativa gestione:

“La ripartizione tra i Dipartimenti delle risorse di budget per le chiamate del personale docente e i criteri di valutazione e gestione delle stesse risorse costituiscono un aspetto fondamentale del nuovo Statuto di Sapienza Università di Roma. Il Collegio dei Direttori ritiene essenziale proporre linee guida e indicazioni su questa materia, considerandone la fondamentale rilevanza e tenendo conto delle valutazioni già espresse nelle bozze di Regolamento Programmazione Risorse (RPR) e nel Regolamento chiamate professori di ruolo (RCPR).

Il Collegio constata, in primo luogo, che nessuna indicazione in materia di ripartizione di risorse avrebbe senso se non fosse inserita nella definizione di obiettivi dell'Ateneo e dei Dipartimenti. Essendo, però, la definizione di tali obiettivi materia di discussione in altre sedi, ritiene prudente assumere in questo documento alcuni obiettivi minimali, che non potrebbero mancare in nessun documento elaborato dagli Organi Accademici. Questi obiettivi non potrebbero in nessun caso prescindere dal carattere complementare delle funzioni della didattica universitaria, della ricerca e, ove previsto, delle prestazioni professionali (ad es. assistenza sanitaria per le Facoltà mediche; progettazione per le Facoltà di Architettura e Ingegneria; etc.).

1. Attribuzione delle risorse

Lo Statuto dell'Ateneo prevede che ai Dipartimenti sia assegnato “budget docenti espresso in punti organico” in proporzione a quanto messo a bilancio dal CdA; prevede inoltre che l'80% della somma a bilancio sia assegnata dagli organi centrali ed il 20% dalle Facoltà su base premiale e progettuale (Statuto art.10 comma 6). Il presente documento si propone di fornire linee guida sulla distribuzione di queste risorse.

Si propone che, una volta definite dal CdA le strategie generali che devono regolare la gestione delle risorse per il personale docente, il SA sia chiamato a proporre i criteri di attribuzione e uno schema di ripartizione che comporti l'assegnazione diretta delle risorse ai Dipartimenti. Il CdA approva lo schema di ripartizione predisposto dal SA dopo aver effettuato le necessarie valutazioni. Mentre lo schema di ripartizione delle risorse viene definito in relazione alle disponibilità di bilancio e quindi in principio anche con cadenza annuale, le strategie individuate dal CdA e i criteri espressi dal SA non devono essere legati alle singole occasioni, ma devono avere un carattere generale e continuativo, al fine di permettere ai Dipartimenti una programmazione realmente autonoma e responsabile su lunga scadenza e di rendere possibile, di conseguenza, una reale valutazione ex post, che possa avere anche una funzione compensativa tra i diversi momenti di assegnazione. Sulla quota del'80% la facoltà



non può sovrapporsi ai singoli Dipartimenti nell'individuazione e nella responsabilità delle scelte attuate in fase di programmazione. I criteri premiali e progettuali per l'assegnazione della quota del 20% devono essere coerenti con i criteri generali stabiliti dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione. La MacroArea deve avere funzione di coordinamento tra i Dipartimenti ma non deve essere assegnataria di risorse.

2. Commissione di valutazione e suoi compiti

Il CdA ed il SA dovrebbero con cadenza annuale e sulla base di una programmazione di durata almeno quinquennale, servirsi dell'assistenza di una commissione di valutazione che effettui una ricognizione delle esigenze dei Dipartimenti e dei CdS, tenendo conto anche delle prevedibili cessazioni dal servizio. Detta commissione deve valutare quantitativamente queste esigenze in relazione ai criteri sotto elencati. I criteri sono pochi e chiari e ciascuno di essi deve definire un punteggio variabile in un intervallo prestabilito. La somma dei punteggi ottenuti sui diversi criteri quantifica la quota relativa di risorse spettante a ciascun Dipartimento. Una volta definita la quota effettiva sulla base dell'ammontare complessivo delle risorse disponibili, questa risulta liberamente gestibile dal Dipartimento (fatte salve alcune limitazioni indicate sotto), con l'unico vincolo che l'uso fatto in passato delle risorse assegnate costituisce uno dei criteri di valutazione per le assegnazioni successive.

La composizione della Commissione deve includere rappresentanti del Nucleo di Valutazione di Ateneo (art. 21 comma 5d dello Statuto dell'Ateneo) e dei Comitati di Monitoraggio delle Facoltà (art. 12 comma 3d dello Statuto dell'Ateneo): sarebbe infatti un errore moltiplicare gli organi di valutazione creandone uno indipendente da quelli già previsti dallo Statuto. E' inoltre importante che i dati oggetto di valutazione siano raccolti e conservati in un'unica base di dati.

3. Obiettivi dei Dipartimenti e loro valutazione.

Un problema centrale per l'assegnazione delle risorse è costituito dai criteri di valutazione del conseguimento o del mancato conseguimento degli obiettivi indicati. È, a nostro parere, evidente che gli obiettivi e i relativi criteri di valutazione debbano essere considerati in almeno due categorie distinte: criteri di necessità e criteri di premialità.

Un obiettivo valutato secondo criteri di necessità risulta conseguito quando sono raggiunti o superati i criteri qualitativi e quantitativi prestabiliti.

Un obiettivo valutato secondo criteri di premialità non ha soglia e rappresenta un valore di riferimento.

La valutazione degli obiettivi di necessità è opposta rispetto a quella degli obiettivi di premialità: infatti, un criterio preferenziale per l'assegnazione delle risorse consiste nel primo caso nell'essere sotto la soglia prevista, nell'altro, invece, in una condizione di premialità. Risulta, inoltre, di fondamentale importanza l'utilizzo degli stessi criteri di valutazione ex ante ed ex post; è, infatti, palese che se una risorsa viene assegnata per conseguire un obiettivo, deve poi essere dimostrato, dopo un congruo lasso di tempo, l'effettivo conseguimento dell'obiettivo stesso.

Sembra quindi necessario che i Dipartimenti, in occasione di ogni assegnazione di risorse, debbano essere adeguatamente valutati, tenendo conto almeno dei seguenti parametri, che dovranno concorrere a determinare un punteggio o priorità dei vari Dipartimenti:



a) Gli obiettivi della didattica includono evidentemente la varietà dell'offerta formativa e la sua dimensione quantitativa, in termini di numero di Corsi di Laurea e studenti che possono accedervi e non possono prescindere da una ricognizione dell'offerta formativa attuale, che deve essere confrontata con i requisiti MIUR relativi all'attivazione o mantenimento dei CdL, e con il fabbisogno di laureati nel paese. Si tratta di parametri che in gran parte sfuggono alle competenze individuali dei Dipartimenti e devono essere discussi nelle sedi appropriate degli Organi Accademici. E' altresì necessario garantire il mantenimento di una qualità elevata della didattica, necessaria per la qualificazione professionale dei laureati, attraverso un'adeguata considerazione della specificità culturale dei docenti rispetto ai corsi ad essi affidati. Gli obiettivi didattici devono essere considerati di necessità, e ha titolo ad accedere alla risorsa il Dipartimento che si trovi al di sotto della soglia. Nel caso le situazioni di carenza di docenti siano relative ad un ssd ripartito tra più dipartimenti il punteggio relativo dovrà essere suddiviso tra i vari Dipartimenti in relazione alle quote di pertinenza già censite. Dovranno inoltre essere considerate le prevedibili cessazioni dal servizio. Per ciascun ssd sarà assegnato un punteggio che misuri il grado di fabbisogno di docenti; detto punteggio sarà suddiviso proporzionalmente alla pertinenza del ssd considerato tra i diversi Dipartimenti di pertinenza. Il punteggio globale di fabbisogno di ciascun Dipartimento corrisponde alla somma delle quote di punteggi di necessità di ciascun ssd di pertinenza.

b) Gli obiettivi delle attività professionali, che per le Facoltà mediche includono le attività di terza missione, sono definiti anche in relazione alle richieste della società extra-universitaria e alle risorse esterne garantite. Come i precedenti, anche gli obiettivi professionali devono rispettare i criteri di qualità riconosciuti a livello nazionale e internazionale. Devono essere considerati obiettivi di necessità e ha titolo ad accedere alla risorsa il Dipartimento che si trovi al di sotto della soglia.

c) Gli obiettivi della ricerca scientifica in tutti gli ambiti sono definiti secondo i criteri accettati dalla comunità scientifica internazionale e quelli stabiliti dagli organi ministeriali preposti alla valutazione. Essi non possono essere considerati di soglia, perché non si propongono di garantire uno standard qualitativo predefinito, ma invece di ottenere il grado di avanzamento della conoscenza più alto possibile e rientrano quindi in un tipo di valutazione di premialità. Di conseguenza ha maggior titolo ad accedere alla risorsa il Dipartimento che si classifichi più in alto rispetto ai parametri di valutazione della produttività scientifica.

d) Valutazione ex post delle assegnazioni di budget ricevute nei cinque anni, successivi alla prima applicazione di queste linee guida. Deve essere valutato positivamente il fatto che situazioni sotto la soglia siano state portate sopra la soglia e che la produttività delle unità acquisite o promosse risulti adeguata agli standard previsti. In questa valutazione rientra evidentemente una stima di premialità per le scelte effettuate dal Dipartimento, nell'uso del budget ricevuto (se è stato impiegato, per es., per promozioni di carriera, piuttosto che per trasferimenti o arruolamento di docenti e ricercatori esterni).

La valutazione dei criteri a-d dovrebbe portare ad assegnare ad ogni Dipartimento un certo punteggio in base al quale determinare la quota di risorse di spettanza. Ad esempio per ogni criterio potrebbe essere assegnato ad ogni Dipartimento un punteggio da 0 a 3 (criteri di



soglia: 0 nessuna carenza – 3 carenza molto grave; criteri di premialità 0 modesto – 3 eccellente), tenendo conto che un Dipartimento potrebbe avere carenza di docenti in vari ssd, ma che per alcuni di questi la carenza dovrebbe essere considerata condivisa tra più Dipartimenti. Anche nel caso del criterio ex post la premialità relativa all'aver sanato le situazioni di carenza dovrebbe essere suddivisa tra i Dipartimenti che hanno pertinenza: ovvero deve essere richiesto ai Dipartimenti che ospitano gli stessi ssd di coordinarsi per le necessità relative. La somma dei punteggi ottenuti sui diversi criteri dovrebbe consentire di assegnare ciascun Dipartimento ad una classe che ne indichi la priorità di assegnazione delle risorse. Si ritiene infatti che non sia possibile escludere totalmente uno o più Dipartimenti dalla possibilità di un ricambio del personale docente, e che il fine della valutazione sia invece quello di individuare Dipartimenti che meritano o necessitano una assegnazione di risorse superiore a quella che risulterebbe da una semplice distribuzione media, e Dipartimenti che richiedano una assegnazione media o inferiore alla media. Le tre classi qui individuate (superiore-media-inferiore) possono naturalmente essere aumentate se lo si ritiene opportuno, o anche sostituite con una distribuzione continua, purché sia rispettato il principio per cui nessun Dipartimento può essere completamente privato di un minimo ricambio del personale, onde evitare di instaurare fratture generazionali nel corpo del personale docente.

In alternativa alla distinzione dicotomica tra premialità e necessità sarebbe possibile considerare per ciascun criterio una valutazione di soglia e una di premialità. Ad esempio sulla didattica si avrebbero punteggi da 0 a 3 per la necessità e da 0 a 3 per la premialità.

Gli obiettivi di necessità per loro stessa natura richiedono l'allocazione minima necessaria al loro conseguimento qualitativo e quantitativo e non possono essere soggetti a criteri di premialità. Il mantenimento della varietà dell'offerta formativa pluralista della Sapienza impone inoltre che, nell'allocazione delle risorse, debbano essere privilegiati quei Dipartimenti che risultassero sotto soglia nella valutazione ex ante. Nell'ambito degli obiettivi stabiliti dall'Ateneo, i Dipartimenti devono avere ampia autonomia decisionale per scegliere le strategie più opportune; ma devono essere sottoposti a valutazione ex post sulle scelte effettuate e deve essere criterio di assegnazione di risorse successive il buon uso fatto delle risorse assegnate. Per es., se una risorsa è stata attribuita per consentire la risoluzione di una situazione di carenza di personale docente, il suo corretto uso è valutato ex post dalla scomparsa della situazione di carenza.

Gli obiettivi di premialità, al contrario dei precedenti, devono essere connessi a una logica premiale: la risorsa viene assegnata al Dipartimento che ex ante presenta ottime o eccellenti prestazioni nella ricerca scientifica con lo scopo di mantenere, potenziare e ampliare queste prestazioni, sempre nell'ambito della programmazione decisa dal Dipartimento. Deve essere valutata, inoltre, la capacità di attrarre finanziamenti esterni e di incentivare in maniera adeguata la mobilità del corpo docente e di ricerca. L'uso oculato della risorsa concessa viene valutato ex post come effettivo incremento delle prestazioni e può costituire ulteriore elemento di premialità.

L'impiego degli stessi criteri ex ante ed ex post permette di valutare che le decisioni prese dal Dipartimento si siano rivelate effettivamente virtuose; ogni assegnazione successiva deve tener conto della valutazione positiva dell'uso fatto di quelle precedenti. E' però necessario un corretto bilanciamento di questa valutazione, tenendo conto di elementi che possono determinare fraintendimenti.



Ferma restando la libertà di programmazione dei Dipartimenti, è interesse di ciascuno di essi, una volta risultato assegnatario di risorse, che la definizione dei criteri di assegnazione del budget a uno specifico SSD sia confermata da una valutazione positiva ex post.

4. Rispetto dei vincoli di legge.

Un regime di programmazione completamente autonoma dell'uso delle risorse da parte dei Dipartimenti, attraverso immissioni in ruolo di nuovo personale, reclutamento di personale esterno e promozioni di personale già in servizio presso Sapienza, può condurre nel complesso dell'Ateneo a risultati quantitativi non coerenti con i vincoli di legge.

A tale proposito, per mantenere i corretti rapporti previsti tra le diverse fasce professionali, si propone che le risorse di budget disponibili dell'Ateneo non siano assegnate ai Dipartimenti in un'unica soluzione, ma in due fasi: una prima tranche utilizzabile liberamente e una seconda tranche con vincoli di utilizzo; tali vincoli saranno definiti in maniera tale da correggere le eventuali difformità, createsi a seguito del libero utilizzo della prima tranche, rispetto ai rapporti proporzionali previsti dalla normativa vigente. Per es., se con la prima tranche si fosse realizzato un eccesso di promozioni da PA a PO e di reclutamento di RU, con un difetto di promozioni o reclutamento di PA, la seconda tranche potrebbe essere vincolata alla messa a concorso di posti esclusivamente destinati a quest'ultima categoria.

Ogni assegnazione, della prima come della seconda tranche deve essere preceduta dall'aggiornamento e dalla rivalutazione dei criteri sopra indicati, tenendo conto dei criteri di premialità individuati per i Dipartimenti.

5. Natura quantitativa della valutazione degli obiettivi dei Dipartimenti.

Non è auspicabile un'eccessiva moltiplicazione dei criteri di valutazione, né un'eccessiva, quanto falsa e puramente apparente, precisione degli stessi criteri. È, infatti, perfettamente evidente che gli strumenti di valutazione disponibili sono grossolani e non sempre tra loro concordi (si pensi ai parametri bibliometrici di valutazione della ricerca). Pertanto i criteri dovrebbero essere focalizzati sui quattro obiettivi indicati nel precedente punto 3.

Si deve considerare che la l'art.5 della Legge n. 240, contiene indicazioni ulteriori che non possono essere ignorate e devono rientrare tra i criteri di cui al punto 1c: in particolare, in relazione ai criteri bibliometrici e non, che devono essere indicati dal MIUR o dai suoi organi (ANVUR); alla valutazione dei docenti successiva alla presa di servizio, ovvero al passaggio di ruolo o fascia nell'Ateneo; all'internazionalizzazione; alla capacità di Sapienza di attrarre studiosi provenienti da altri Atenei nazionali.

6. Garanzie di autonomia dei Dipartimenti.

La complessa interazione tra i parametri valutativi e gli obiettivi dell'Ateneo e dei Dipartimenti, considerata nel punto 1, crea alcuni vincoli alla libertà di programmazione dei Dipartimenti, che richiedono un correttivo. In particolare, si ritiene che l'indicazione di un ruolo di servizio specifico da parte degli Organi Accademici (responsabili dell'assegnazione delle risorse della seconda tranche, come spiegato nel punto 2) debba essere accompagnata dalla libertà del Dipartimento assegnatario di indicare il SSD del docente o ricercatore desiderato; e viceversa, che qualora, in altri casi, sia indicato uno specifico SSD o SC, il Dipartimento possa avere la libertà di indicare il ruolo o la fascia del docente richiesto.”.



Letto, approvato all'unanimità seduta stante nella sola parte dispositiva.

Il Segretario
Antonella Colasanti

Il Presidente
Stefano Biagioni

Essendo esaurito l'esame degli argomenti iscritti all'ordine del giorno, il **Presidente** ringrazia i convenuti e dichiara tolta la seduta alle ore **13.40**.

Della seduta odierna è redatto il presente verbale che consta di n. pagine progressivamente numerate.

Il presente verbale è stato approvato nella seduta del

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario
Antonella Colasanti

Il Presidente
Stefano Biagioni