

IMT POLICY PER IL RECLUTAMENTO DI PROFESSORI DI RUOLO

PREMESSE

Il presente documento si inserisce quale iter preparatorio all'avvio delle procedure di reclutamento di professori di ruolo che saranno deliberate dagli organi competenti di IMT.

Tale iter ha lo scopo di fornire una rappresentazione del mercato del lavoro di riferimento in relazione all'analisi delle professionalità disponibili in base a criteri di competitività e qualità già definiti nella IMT Policy, adottata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 6 luglio 2007.

1) **Programmazione pluriennale strategica**

Il Direttore, sentiti i Responsabili delle Aree di Ricerca, propone nel documento di programmazione pluriennale strategica, ex art. 14 dello Statuto, le unità di personale docente di ruolo *Full Time Equivalent (FTE)* da reclutare, specificando:

- il fabbisogno finanziario massimo complessivo relativo al periodo di programmazione riferito a una indicazione della tempistica di reclutamento (corrispondente alla somma dei costi enti delle unità FTE di cui sopra);
- una rappresentazione di sintesi dei profili in termini di macro ambiti scientifici di riferimento, in relazione all'identità tematica e all'orientamento applicativo della Scuola, alle linee programmatiche definite nel medesimo documento con particolare riferimento allo sviluppo delle attività di ricerca e alla loro rilevanza per programmi di dottorato della Scuola;
- una prima indicazione, non vincolante, circa la ripartizione tra professori di prima e di seconda fascia e circa l'area di ricerca di incardinamento e l'eventuale trasversalità tra le aree di ricerca ove opportuno.

Il fabbisogno finanziario corrispondente alle suddette unità *Full Time Equivalent* di professori di ruolo definisce il vincolo finanziario complessivo per il periodo di programmazione.

2) **Pianificazione annuale**

Il Direttore propone in sede di pianificazione annuale, ai fini della predisposizione del bilancio di previsione, le unità FTE da reclutare nell'anno solare di riferimento in termini di fabbisogno complessivo, nel rispetto del fabbisogno pluriennale definito in sede di programmazione pluriennale strategica.

3) **Nomina degli *evaluation committee***

In relazione ai profili di reclutamento definiti in sede di programmazione pluriennale strategica, il Direttore nomina uno o più *evaluation committee* da lui presieduti e composti da ulteriori due o quattro membri selezionati tra professori di università italiane ed estere o da esperti di comprovata qualificazione scientifica all'interno della comunità internazionale.

4) **Advertisement**

In relazione ai profili definiti in programmazione pluriennale strategica di cui al punto 1) il Direttore cura la pubblicazione degli avvisi per la raccolta di manifestazioni di interesse, definiti *advertisement*, al solo fine dell'analisi del mercato del lavoro di riferimento.

Gli *advertisement* vengono diffusi su siti web internazionali di ricerca, di associazioni di docenti italiani all'estero - quale ad esempio quello di ISSNAF (www.ISSNAF.org) -, sul sito della Scuola, presso i principali dipartimenti universitari europei e stranieri e, eventualmente, su sezioni dedicate di riviste internazionali.

I docenti che parteciperanno all'indagine dovranno presentare il proprio curriculum vitae con indicazione delle pubblicazioni e delle principali esperienze di gestione di attività di ricerca, i testi di 5 pubblicazioni selezionate e il nome di 3 *referee*.

5) Analisi delle manifestazioni di interesse

Gli *evaluation committee* analizzano le manifestazioni di interesse pervenute stabilendo, con la massima flessibilità organizzativa e procedurale, le modalità di valutazione aggiuntive rispetto all'analisi dei documenti presentati in sede di manifestazione di interesse (colloqui, seminari, lezioni appositamente programmati, ecc).

Per ciascun mercato del lavoro di riferimento l'*evaluation committee* valuterà:

- la qualità scientifica, la generalità e la rilevanza dell'attività di ricerca di coloro che risponderanno alla richiesta di manifestazione di interesse- comprovate da pubblicazioni su riviste internazionali *peer review* e, inoltre, da tre *referee* indicati dai candidati;
- la capacità di organizzazione della ricerca, anche con riferimento alla capacità di reperimento e gestione di opportunità di finanziamento;
- l'esperienza d'insegnamento e di supervisione degli allievi;
- l'ottima conoscenza della lingua inglese scritta e parlata;

L'*evaluation committee* redige una relazione finale, sottoposta al Direttore contenente l'analisi del job market di riferimento in relazione agli obiettivi definiti in premessa.

6) Piano di Reclutamento

Con riferimento alle relazioni prodotte dagli *evaluation committee* di cui al precedente punto 5) e nel rispetto dei limiti di bilancio di cui alla suddetta pianificazione annuale, il Direttore, sentiti i responsabili di Area, predispone il Piano di Reclutamento (sia con riferimento ai lavori di un singolo *evaluation committee* che di più di uno, in base alle relative tempistiche e necessità).

7) Delibera di avvio delle procedure di reclutamento

Il Direttore sottopone al Consiglio Accademico per la relativa delibera il Piano di Reclutamento, che prevede le procedure di reclutamento da attivare.

La definizione dei profili di reclutamento di cui al presente iter deve assicurare la generalità e l'ampia contendibilità dei profili e, più in generale, la conformità ai principi sanciti dal documento IMT Policy, nel rispetto della Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori adottati dalla Commissione Europea con Raccomandazione del 11 marzo 2005 (2005/251/CE).