

Regolamento per la gestione del reclutamento delle risorse umane del Dipartimento

(Approvato nella seduta del Consiglio di Dip.to di Medicina dei Sistemi del 08.04.2022)

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario del Dipartimento, che vengono attivate in coerenza con la Programmazione strategica contenuta nel Piano triennale e dei P.O. distribuiti dall'Ateneo annualmente, nonché di eventuali Piani straordinari.

Art. 2 - Commissione Programmazione

1. La programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario è di competenza della Commissione Programmazione.

2. In particolare, la Commissione programmazione predispone una proposta di programmazione del personale del Dipartimento da sottoporre all'approvazione del Consiglio.

3. La Commissione è composta dai professori di I fascia del Dipartimento.

4. Nel caso in cui un SSD non sia rappresentato da un professore di I fascia, la Commissione chiede al Direttore del Dipartimento di acquisire tutte le informazioni necessarie ai fini della programmazione.

Art. 3 - Proposta di programmazione

1. La proposta di programmazione è predisposta dalla *Commissione Programmazione* sulla base delle esigenze di allocazione delle risorse umane, prendendo in considerazione le necessità didattiche, di ricerca e gestionali, da valutarsi anche sulla base delle linee di indirizzo elaborate dalle altre Commissioni dipartimentali (Commissione Attività Didattico-Formative, Commissione Internazionalizzazione, Commissione Ricerca).

2. In particolare, la Commissione valuta:

a) le risorse di personale docente necessarie per soddisfare l'offerta formativa e l'accreditamento delle Scuole di specializzazione;

b) le risorse di personale docente necessarie per lo svolgimento dell'attività di ricerca;

c) le risorse di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

3. Nel predisporre la proposta la Commissione tiene conto dei seguenti indicatori generali:

- a) numero personale docente per SSD numero delle quiescenze negli ultimi 3 anni e nei futuri 3 anni, per SSD e qualifica;
- b) ripartizione risorse in ingresso per SSD/SC;
- c) numero personale tecnico, amministrativo e bibliotecario;
- d) offerta formativa dei SSD nei C.L./C.L.S. della macro-area di medicina;
- e) sostenibilità delle Scuole di Specializzazione;
- f) per le discipline cliniche, possibilità di strutturazione.

4. Per il reclutamento del personale docente la proposta viene predisposta sulla base di criteri oggettivi, per potenziare le politiche di reclutamento in modo da migliorarne l'efficienza e la qualità in termini di potenzialità per la Ricerca, la Didattica e la Terza Missione.

4.1. A tal fine, la proposta deve prevedere l'utilizzo dei punti organico in due quote così articolate:

- a) 70 per cento per turn over per le necessità correlate all'offerta formativa e la sostenibilità delle Scuole di Specializzazione;
- b) 30 per cento su base premiale in relazione alla valutazione della qualità di ricerca e di didattica su proposta dei SSD tenendo conto dei seguenti requisiti:
 - pubblicazioni medie: Media delle Pubblicazioni del SSD rapportate alla soglia dei parametri ASN del ruolo successivo (associati per RTD, ordinari per associati, commissari per ordinari);
 - qualità delle pubblicazioni. Per i settori bibliometrici si calcola il rapporto tra il # di citazioni e la rispettiva soglia ASN per il ruolo successivo nell'SSD di appartenenza del docente. Per i settori non bibliometrici si costruisce il rapporto tra il # di riviste di Fascia A-ASN e la rispettiva soglia ASN per il ruolo successivo nell'SSD di appartenenza del docente. Si calcola infine la percentuale di docenti che hanno un rapporto maggiore di 1 (quindi che superano la soglia);
 - numero docenti in attività (fattore correttivo inverso).

Il rapporto tra quota "turn-over" e la quota "premiabile" può essere riconsiderato per l'evenienza di criticità che dovessero richiedere un impegno non programmato.

4.2. La proposta deve contenere altresì l'indicazione delle azioni dirette a favorire:

- a) il reclutamento di giovani ricercatori, anche attraverso l'utilizzo della quota premiale per il reclutamento di RTDb e RTDa;
- b) l'acquisizione di professori e ricercatori provenienti da altri atenei o da atenei esteri per migliorare la qualificazione scientifica del corpo docente, anche attraverso

l'utilizzazione dello strumento della chiamata diretta previsto dall'art. 1, comma 9, della legge 230/2005;

c) l'acquisizione di professori e ricercatori provenienti da altri atenei o da atenei esteri secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 11, dalla legge 240/2010, al fine di garantire la sostenibilità delle Scuole di Specializzazione.

6. Per il reclutamento del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, la proposta tiene conto delle necessità e del turn-over al fine di effettuare una richiesta motivata di posti, con riferimento alla quota di P.O. definita dall'Amministrazione centrale. La proposta contiene altresì eventuali richieste di mobilità anche con verifica di disponibilità interna al Dipartimento e presso le strutture dell'Ateneo.

Art. 4 - Approvazione della proposta

1. La proposta predisposta dalla Commissione programmazione è approvata dal Consiglio di Dipartimento in sede allargata.

2. Dopo la comunicazione ufficiale della quota di punti organico e la conseguente definizione dell'utilizzo da parte della Commissione Programmazione, il Consiglio approva una scheda dettagliata relativa alla programmazione del fabbisogno di personale da pubblicare sul sito del Dipartimento.