Versione: 27-06-2024

Venice School of Management

Università Ca' Foscari Venezia

Linee guida per il reclutamento

---

1. Introduzione

La strategia di reclutamento della Venice School of Management (VSM) persegue tre obiettivi: 1) consolidare il suo posizionamento fra i migliori dipartimenti italiani per le discipline del management; 2) rafforzare la sua visibilità e il suo prestigio internazionale; 3) comunicare in modo trasparente l'*ethos* della comunità scientifica che lo compone.

DMAN apprezza e persegue: la qualità nei risultati della ricerca; il contributo, l'innovazione e la varietà nelle attività didattiche; l'efficacia e la partecipazione alle attività organizzative e istituzionali, inclusa l'assicurazione della qualità; la capacità di attrarre finanziamenti su bandi competitivi; la reputazione scientifica, inclusi i rapporti con altre istituzioni di ricerca e con la comunità accademica esterna; la promozione di accordi con altri atenei; la supervisione delle tesi di dottorato e il placement dei dottorati, la capacità di generare conoscenza (e diffonderne il valore) al di fuori degli ambienti accademici, a vantaggio dello sviluppo sociale, culturale ed economico (terza missione).

VSM si impegna a rispettare la libertà di insegnamento e ricerca, promuovere pari opportunità, curare una distribuzione bilanciata del personale docente di ruolo fra le diverse aree e un equo rapporto fra professori di prima e di seconda fascia, garantendo un bilanciato carico di lavoro tra didattica e ricerca.

In conformità alla legge, VSM offre quattro tipi di posizioni per il personale docente:

• Professore Ordinario (PO), ovvero Full Professor (tenured);

• Professore Associato (PA), ovvero Associate Professor (tenured);

• Ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT), ovvero Tenure-track Assistant Professor[1];

• Ricercatore di tipo A (RTD-A), ovvero Untenured Assistant Professor.

Secondo la legge italiana, ci sono due percorsi interconnessi al reclutamento. Il primo e più comune percorso prevede un concorso pubblico in cui i candidati vengono valutati da una commissione di esperti, la cui maggioranza è esterna al dipartimento. Il secondo percorso riguarda i soggetti che sono direttamente valutati o nominati dal dipartimento per l'assunzione, attraverso una serie di procedure *ad hoc* tra cui (ma non solo) chiamate dirette, scambi docenti, procedure riservate (tranne i casi descritti al punto 5), e trasferimenti da altre istituzioni (o altri dipartimenti di Ca' Foscari). Per semplicità il primo percorso viene definito bando di concorso *(open call)* e il secondo percorso "procedure *ad hoc*". Queste linee guida riguardano sia i bandi di concorso che le procedure *ad hoc.*

[1] Per quanto riguarda la figura del ricercatore a tempo determinato RTD-B, essa è assimilata a quella di RTT per quanto riguarda queste linee guida.

2. Ratings

Il Dipartimento di Management si impegna a favorire e premiare la qualità dei prodotti della ricerca dei suoi membri, con riferimento al progresso di tutte le aree di ricerca rilevanti per gli studi di Management. Per aumentare la trasparenza e facilitare il rispetto degli standard internazionali, VSM fa affidamento ai settori e ai rating riportati nell'ultima edizione disponibile dell'ABS Academic Journal Guide.

VSM attribuisce un rating alle pubblicazioni utilizzando le regole che seguono, in *ordine decrescente di priorità*: i rating in base a un dato criterio non possono essere migliorati con i rating attribuiti con criteri successivi. I rating sono attribuiti al momento in cui il candidato viene valutato, utilizzando le regole in vigore al momento in cui un articolo è stato pubblicato o il primo set di regole (Guida ABS_Dman 2018) se la pubblicazione è apparsa prima del 2021. Per pubblicazioni apparse nell'anno in cui la guida ABS viene aggiornata, si applica il rating più favorevole tra la precedente edizione delle linee guida VSM e la nuova edizione.

1. *Pubblicazioni in journal inseriti nella guida ABS Academic Journal Guide:*
    a) Si applica il rating della corrente Guida ABS

2. *Pubblicazioni in journal non inseriti nella guida ABS Academic Journal Guide:*
    a) *se la rivista risulta nel primo 10% secondo l'indicatore Citescore di almeno una categoria Scopus ASJC, per tutti gli ultimi tre anni disponibili, e compare nella "Lista A" dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), se applicabile al GSD del candidato e se affiliato al VSM, è attribuito il ranking 3*;
    b) in caso contrario, se la rivista compare nell'elenco "A" dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) per almeno un GSD affiliato a VSM, è attribuito il rating 2.
    c) Se il candidato appartiene a un'area disciplinare o GSD non ancora affiliato alla VSM e la rivista risulta nel primo 5% secondo l'indicatore Citescore di almeno una categoria Scopus ASJC per tutti gli ultimi tre anni disponibili, è attribuito il rating 4.

3. *Monografie scientifiche*
    a) Qualora la monografia sia indicizzata su Scopus e risulti disponibile presso almeno 100 biblioteche indicizzate in WorldCat, è attribuita convenzionalmente il rating 3.
    b) Qualora la monografia sia indicizzata su Scopus, è attribuita convenzionalmente il rating 2.
    c) Qualora la monografia sia pubblicata da editori di riconosciuto prestigio nazionale o internazionale a seguito di revisione tra pari è attribuita convenzionalmente il rating 1.

Capitoli di libro

Qualora un capitolo di libro sia indicizzato su Scopus come capitolo, è attribuita convenzionalmente il rating 1.

A ciascun rating è attribuito il seguente punteggio:

Rating	Punti
4*	45
4	20
3	12
2	10
1	5

Nel caso di pubblicazioni con n > 5 coautori, a questi punteggi si applica un fattore di correzione pari a 5/n. La correzione non si applica se solo un coautore (includendo studenti e post-doc) è o è stato affiliato al Dipartimento di Management.

3. Criteri di reclutamento per concorsi

VSM intende assumere, guidare e sviluppare docenti che siano alla pari con standard accademici di alto livello. I docenti dovrebbero possedere i requisisti richiesti al fine di mantenere l'eccellenza e consolidare la reputazione internazionale del VSM.

VSM ha stabilito criteri generali per il reclutamento allo scopo di dimostrare di essere costituito da membri che si impegnano significativamente in tutti gli ambiti: ricerca, didattica, terza missione e cittadinanza organizzativa. Tali criteri sono esplicitamente elencati nei bandi e vincolano eventuali successive decisioni del Dipartimento. Le commissioni che giudicano i bandi di concorso o decidono sulle procedure *ad hoc* per conto di VSM sono fortemente incoraggiati a tenere conto dei criteri di VSM nelle proprie valutazioni.

Ci si aspetta che, nel corso della carriera accademica, l'elenco delle pubblicazioni di un candidato progredisca verso ratings più elevati. Per contribuire a rendere completamente trasparenti le aspettative di VSM, il Dipartimento fissa le soglie minime come segue. Si sottolinea che il raggiungimento di questi obiettivi da solo non è sufficiente, perché VSM prende in considerazione diverse dimensioni dell'attività della facoltà: ricerca, didattica, terza missione e cittadinanza organizzativa.

Le soglie minime di qualificazione scientifica stabiliscono standard crescenti, coerenti con gli avanzamenti di carriera attesi. Si tratta della somma di due elementi:

(1) un punteggio cumulativo totale;

(2) una qualificazione per rating.

Per comodità, le soglie minime di qualificazione per ciascuna posizione sono riassunte di seguito. Una descrizione dei requisiti e delle aspettative specifici per ciascuna posizione si trova nelle sezioni successive.

Le soglie scientifiche minime per PO e PA sono calcolate sull'intero prodotto della ricerca degli ultimi 10 anni al momento della valutazione della domanda. Ad esempio, se un candidato viene valutato nel marzo 2022 con un orizzonte temporale di 10 anni, il Dipartimento considera tutte le pubblicazioni nel periodo compreso tra marzo 2012 e marzo 2022.

Il periodo di riferimento è prolungato di un mese per ciascun mese trascorso in aspettativa per motivi di salute o in congedo straordinario per assistenza ai familiari disabili o in astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità. Il periodo di riferimento è prolungato di due anni per ogni astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Se la legge o i regolamenti universitari prevedono condizioni più favorevoli, prevalgono quest'ultime.

Soglia di qualificazione scientifica per Ricercatore di tipo A (RTD-A)

Non è richiesta una soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di RTD-A

Soglia di qualificazione scientifica per Ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT)

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di RTT, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

a) un totale cumulato di punti pari ad almeno 20 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);

b) almeno una pubblicazione o un articolo accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 2.

Soglia di qualificazione scientifica per Professore Associato

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di Professore Associato, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

a) un totale cumulato di punti pari ad almeno 35 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);

b) almeno una pubblicazione o un articolo accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 3.

Soglia di qualificazione scientifica per professore Ordinario

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di Professore Ordinario, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

a) un totale cumulato di punti pari ad almeno 100 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);

b) almeno una pubblicazione o un articolo accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 4, dalla data di entrata in ruolo nella fascia posseduta ai fini della domanda.

La seguente tabelle consenti una comparazione tra fasce, ma non sostituisce la descrizione qui sopra.

RUOLO	PUNTI	PUBBLICAZIONE
RTD-A	Nessuno	Nessuno
RTT	20	Almeno una pubblicazione di fascia 2 (o maggiore)
PA	35	Almeno una pubblicazione di fascia 3 (o maggiore)
PO	100	Almeno una pubblicazione di fascia 4 (o maggiore)

Nel caso di pubblicazioni con n > 5 coautori, a questi punteggi si applica un fattore di correzione pari a 5/n. La correzione non si applica se solo un coautore (includendo studenti e post-doc) è o è stato affiliato al Dipartimento di Management.

4. Profili di ruolo

I seguenti profili ideali per RTT (Tenure-track Assistant Professor), Professore Associato (PA) e Professore Ordinario (PO), sono in linea con la mission e la strategia del VSM e con gli elevati standard dei docenti del corpo accademico internazionale.

4.1 Ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT)

Un RTT ha già avviato un proprio programma di ricerca e dimostra il potenziale per diventare un ricercatore riconosciuto a livello internazionale, con un impatto sia nella ricerca che nella didattica all'interno della propria area di ricerca.

Ha la capacità di collaborare con colleghi senior per costruire un ambiente di ricerca inclusivo e sostenibile e per contribuire alla reputazione e al prestigio del Dipartimento.

Un RTT ha una solida conoscenza delle politiche e delle procedure del Dipartimento e dell'Ateneo, nonché del dibattito sull'istruzione superiore e la ricerca nel contesto politico e istituzionale. Può essere coinvolto nelle attività di *governance* e di disseminazione del Dipartimento.

Ricerca

Un RTT ha le competenze per raggiungere una buona posizione scientifica a livello nazionale e internazionale, grazie al proprio contributo originale nella sua disciplina.

È in grado di collaborare con il suo team di ricerca nella richiesta di finanziamenti esterni per la ricerca e partecipa a progetti di alta qualità e reputazione, a livello nazionale o internazionale.

Dimostra inoltre la capacità di interagire in modo costruttivo e cooperare con altri ricercatori e istituzioni, sia a livello nazionale che internazionale.

Un RTT ha una solida esperienza nella ricerca, con il potenziale per ottenere una visibilità internazionale e un impatto sulla conoscenza e la letteratura all'interno della propria area di ricerca.

Ha iniziato a sviluppare la propria agenda di ricerca e a pubblicare a livello internazionale. La maggior parte delle pubblicazioni si basa su materiali innovativi/dati empirici e/o nuovi concetti teorici.

Un RTT dimostra il suo impatto nel campo della ricerca (citazioni, ecc.) in quanto:

- è reviewer per riviste o convegni internazionali;

- ha ricevuto alcuni premi e riconoscimenti;

- ha preso parte all'organizzazione di convegni e workshop scientifici (internazionali e nazionali);

Didattica

Un RTT possiede una buona esperienza nell'insegnamento a livello triennale e magistrale, e dimostra anche una buona esperienza nella supervisione di tesi in entrambi i livelli. Può aver ricevuto premi e riconoscimenti relativi all'insegnamento della sua disciplina.

Un RTT ha la capacità di adottare approcci e materiali didattici innovativi e sviluppa le sue competenze pedagogiche attraverso la partecipazione a seminari e/o workshop sulla formazione.

Un RTT ha esperienza nell'incoraggiare le capacità e la motivazione all'apprendimento degli studenti.

Collabora allo sviluppo dell'offerta formativa per tutti i livelli nel proprio settore disciplinare e si impegna ad assicurare la qualità dell'insegnamento secondo gli standard stabiliti dall'Ateneo.

Terza Missione

Un RTT è in grado di sviluppare e gestire un costante dialogo con la comunità, le organizzazioni esterne, e la società in generale.

Un RTT mantiene i contatti con il mondo delle aziende (istituzioni private e pubbliche, terzo settore, imprenditori e start-up, ecc.), e promuove la continua diffusione dei risultati della ricerca e la visibilità del Dipartimento nella società, interagendo con *stakeholders* locali, nazionali e internazionali.

Cittadinanza organizzativa

Un RTT favorisce lo sviluppo del Dipartimento di Management essendo coinvolto in diverse attività o commissioni.

Può contribuire alla gestione di processi e progetti di particolare rilevanza per il Dipartimento, quali la predisposizione del piano strategico, i processi di accreditamento, reclutamento, progetti di internazionalizzazione, ecc.

Un RTT è visibilmente presente nell'organizzazione, interagisce attivamente con colleghi e studenti e contribuisce al buon clima organizzativo e al benessere dei membri del Dipartimento.

4.2 Professore Associato

Un Professore Associato dimostra esperienza e competenze ampiamente sviluppate all'interno della propria disciplina, in riferimento alla ricerca, all'insegnamento e alle interazioni con la società e le imprese.

Contribuisce a costruire un ambiente di ricerca inclusivo e sostenibile e da un contributo sostanziale al prestigio e alla reputazione del Dipartimento.

Un Professore Associato ha una solida conoscenza delle politiche e delle procedure del Dipartimento e dell'Ateneo, nonché del dibattito sull'istruzione superiore e la ricerca nel contesto politico e istituzionale. È coinvolto nelle attività di *governance* e di disseminazione del Dipartimento.

Ricerca

Un Professore Associato ha un eccellente profilo scientifico ed è un ricercatore riconosciuto a livello internazionale, noto per il suo contributo originale nel campo della ricerca.

Un Professore Associato ha una solida esperienza nella richiesta di finanziamenti esterni alla ricerca e nella partecipazione a progetti di ricerca di elevata qualità e reputazione, a livello nazionale o internazionale.

Dimostra inoltre una spiccata capacità di collaborare a livello nazionale e internazionale, di interagire e cooperare in modo costruttivo con altri ricercatori e istituzioni e di partecipare attivamente alla comunità della ricerca.

Un Professore Associato ha un notevole record di risultati di ricerca, con una visibilità internazionale e un impatto sulla conoscenza e sulla letteratura all'interno della sua area di ricerca.

Ha sviluppato un programma di ricerca e pubblica regolarmente a livello internazionale. La maggior parte delle pubblicazioni si basa su materiali innovativi/dati empirici e/o nuovi concetti teorici.

Un Professore Associato ha un impatto nel campo della ricerca (citazioni, ecc.), attraverso:

- la partecipazione in comitati scientifici o editoriali di prestigiose riviste accademiche;

- il ruolo di reviewer per riviste o convegni internazionali;

- il conseguimento di premi e riconoscimenti;

- la progettazione e organizzazione di convegni e workshop scientifici (internazionali e nazionali);

- la presenza fra gli oratori principali in conferenze internazionali;

- gli incarichi in associazioni scientifiche internazionali e il coinvolgimento attivo in consigli di ricerca, enti finanziatori e altre organizzazioni e/o altre attività simili.

Didattica

Un Professore Associato possiede un solido portfolio didattico a tutti i livelli, compreso il dottorato, e dimostra ampia esperienza nella supervisione a tutti i livelli. Ha ricevuto premi e riconoscimenti legati al proprio insegnamento.

Un Professore Associato ha approfondita conoscenza di approcci e materiali didattici innovativi e sviluppa continuamente le sue competenze pedagogiche in seminari e/o workshop sulla formazione.

Un Professore Associato condivide la propria conoscenza didattica e promuove lo sviluppo delle abilità di insegnamento e i metodi pedagogici dei colleghi più giovani.

Un Professore Associato sviluppa e guida strategicamente progetti e programmi educativi. Coordina lo sviluppo dell'offerta formativa per tutti i livelli nel proprio settore disciplinare e garantisce la qualità dell'insegnamento secondo gli standard stabiliti dall'Ateneo.

Un Professore Associato partecipa a commissioni e/o collegi a livello istituzionale e/o ad attività relative a dottorati di ricerca o altri programmi di insegnamento, eventualmente esterni al Dipartimento, importando buone pratiche.

Terza missione

Un Professore Associato è in grado di sviluppare e gestire un costante dialogo con la comunità, le organizzazioni esterne, e la società in generale.

Un Professore Associato promuove l'impegno con il mondo delle aziende (istituzioni private e pubbliche, terzo settore, imprenditori e start-up, ecc.), la continua diffusione dei risultati della ricerca e la visibilità del Dipartimento nella società, interagendo con le realtà locali, nazionali e stakeholder internazionali.

Un Professore Associato contribuisce alla società in generale ed è attivo nel dibattito pubblico intellettuale, nelle piattaforme dei social media o nei media o come relatore in eventi legati al settore. Partecipano attivamente al dibattito e alla diffusione della conoscenza su etica, responsabilità e sostenibilità.

Cittadinanza organizzativa

Un Professore Associato favorisce lo sviluppo del Dipartimento di Management e inizia a mostrare capacità di leadership. Un Professore Associato assume un ruolo guida nelle questioni strategiche e amministrative interne.

Un Professore Associato si impegna nella gestione di processi e progetti di particolare rilevanza per il Dipartimento, quali la predisposizione del piano strategico, i processi di accreditamento, reclutamento, progetti di internazionalizzazione, ecc.

Un Professore Associato contribuisce al buon andamento dell'Ateneo, assumendo incarichi istituzionali o partecipando ad organi collegiali a livello universitario. Interagisce frequentemente e prontamente con l'amministrazione centrale per le questioni che riguardano il Dipartimento e l'Università.

Un Professore Associato è visibilmente presente, interagisce attivamente con colleghi e studenti, e contribuisce al buon clima organizzativo e al benessere dei membri del Dipartimento.

4.3 Professore Ordinario

Un Professore Ordinario dimostra un'elevata competenza ed esperienza nella loro disciplina, in riferimento alla ricerca, all'insegnamento e alle interazioni con la società e le imprese.

Esercita la propria attitudine alla leadership, fungendo da modello di ruolo per ricercatori e collaboratori. Costruisce un ambiente di ricerca inclusivo e sostenibile e offre un eccellente contributo alla solidità della reputazione e al prestigio del Dipartimento.

Ha una approfondita conoscenza della *governance* e delle politiche universitarie, nonché del dibattito sull'istruzione superiore e sulla ricerca nel contesto politico e istituzionale. E' spesso coinvolto nelle attività di *governance* e disseminazione dell'Università.

Ricerca

Un Professore Ordinario ha un eccellente curriculum scientifico ed è un ricercatore riconosciuto internazionalmente per la rilevanza dei suoi contributi nella sua disciplina. Un Professore Ordinario ha una vasta esperienza nella richiesta di finanziamenti esterni per la ricerca e nella conduzione di progetti di ricerca di alta qualità e reputazione, a livello nazionale o internazionale.

Dimostra inoltre una spiccata capacità di collaborare a livello nazionale e internazionale, di interagire e cooperare in modo costruttivo con altri ricercatori e istituzioni e di partecipare attivamente alla comunità della ricerca.

Un Professore Ordinario mostra un notevole profilo nei risultati della ricerca, con un'ampia visibilità internazionale e con un chiaro impatto sulla conoscenza e sulla letteratura all'interno della sua area di ricerca. Ha un programma di ricerca ben consolidato e pubblica regolarmente ad alto livello internazionale. La maggior parte delle sue pubblicazioni si basa su materiali innovativi/dati empirici e/o nuovi concetti teorici.

Un Professore Ordinario dimostra un impatto significativo nel suo campo della ricerca (citazioni ecc.), attraverso:

- la partecipazione in comitati scientifici o editoriali di prestigiose riviste accademiche;

- il ruolo di reviewer per riviste o convegni internazionali;

- il conseguimento di premi e riconoscimenti;

- la progettazione e organizzazione di convegni e workshop scientifici (internazionali e nazionali);

- la presenza come oratore principale invitato a conferenze internazionali;

- gli incarichi di rilievo in associazioni scientifiche internazionali e il coinvolgimento attivo in consigli di ricerca, enti finanziatori e altre organizzazioni e/o altre attività simili.

Didattica

Un Professore Ordinario possiede un portafoglio didattico molto solido a tutti i livelli, compresi i livelli avanzato e di dottorato, e dimostra una vasta esperienza nella supervisione a tutti i livelli. Ha ricevuto premi e riconoscimenti legati ai suoi insegnamenti.

Un Professore Ordinario ha una notevole esperienza nello sviluppo di approcci e materiali didattici innovativi e ha affinato continuamente le sue competenze pedagogiche attraverso seminari, e/o workshop sulla formazione.

Un Professore Ordinario condivide la propria conoscenza didattica e promuove lo sviluppo delle abilità di insegnamento e i metodi pedagogici dei membri più giovani della facoltà.

Un Professore Ordinario sviluppa e guida strategicamente progetti e programmi educativi. Coordina lo sviluppo dell'offerta formativa per tutti i livelli nel proprio settore disciplinare e garantisce la qualità dell'insegnamento secondo gli standard stabiliti dall'Ateneo.

I professori ordinari partecipano a comitati e / o collegi a livello istituzionale e / o ad attività relative a dottorati di ricerca o altri corsi di insegnamento, eventualmente esterni al Dipartimento, importando buone pratiche.

Terza Missione

Un Professore Ordinario ha un ruolo strategico nello sviluppo e nella gestione di un costante dialogo con la comunità, le organizzazioni esterne, e la società in generale.

Un Professore Ordinario promuove l'impegno con il mondo delle aziende (istituzioni private e pubbliche, terzo settore, imprenditori e start-up, ecc.), la continua diffusione dei risultati della ricerca, e la visibilità del Dipartimento nella società, interagendo con le realtà locali, nazionali e gli stakeholders internazionali.

Un Professore Ordinario contribuisce alla società ed è attivo nel dibattito pubblico intellettuale, nelle piattaforme dei social media o nei mass media o come relatore in eventi relativi al suo settore. Funge da catalizzatore per il dibattito e la diffusione della conoscenza su etica, responsabilità e sostenibilità.

Cittadinanza organizzativa

Un Professore Ordinario contribuisce allo sviluppo del Dipartimento di Management e mostra capacità di leadership. Un Professore Ordinario assume un ruolo di primo piano nelle questioni strategiche e amministrative interne.

Un Professore Ordinario si occupa della gestione di processi e progetti di particolare rilevanza per il Dipartimento, quali la predisposizione del piano strategico, i processi di accreditamento, reclutamento, progetti di internazionalizzazione, ecc.

Un Professore Ordinario contribuisce al buon andamento dell'Ateneo, assumendo incarichi istituzionali o partecipando a organi collegiali a livello universitario. Interagisce frequentemente e prontamente con l'amministrazione centrale per le questioni che riguardano il Dipartimento e l'Università.

Un Professore Ordinario è responsabile del reclutamento, formazione e sviluppo professionale dei membri junior del Dipartimento.

Un Professore Ordinario è visibilmente presente e interagisce attivamente con colleghi e studenti e promuove un buon clima organizzativo e il benessere dei membri del Dipartimento.

5. Criteri di reclutamento per procedure per esterni ad hoc

I candidati per le posizioni *ad hoc* devono soddisfare i rispettivi criteri sopra descritti in modo più ampio ed elevato. Inoltre, il Dipartimento ha stabilito degli obiettivi scientifici per l'ammissione a valutazioni individuali *ad hoc* con riferimento a posizioni di ruolo.

Tali obiettivi sono da intendersi anche come screening preliminare per il riconoscimento dei candidati interni che meglio rappresentano gli obiettivi perseguiti dal Dipartimento, sebbene il mero raggiungimento di tali obiettivi non possa garantire un automatico conseguimento del ruolo o un'automatica promozione. Indipendentemente dal raggiungimento di tali obiettivi, i candidati interni possono partecipare a qualsiasi bando di concorso purché raggiungano le soglie minime di cui alla Sezione 3.

Si sottolinea che il raggiungimento di questi obiettivi da solo non è sufficiente, perché VSM prende in considerazione diverse dimensioni dell'attività della facoltà: ricerca, didattica, terza missione e cittadinanza organizzativa.

Soglia di qualificazione scientifica per Ricercatore di tipo A (RTD-A)

Non è richiesta una soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di RTD-A

Soglia di qualificazione scientifica per Ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT)

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di RTT, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

1) un totale cumulato di punti pari ad almeno 40 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);
2) avere almeno:
    a) o una pubblicazione o un articolo accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 3;
    b) o quattro articoli pubblicati o accettati per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 2, pubblicati in almeno due riviste diverse.

Soglia di qualificazione scientifica per Professore Associato

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di Professore Associato, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

1) un totale cumulato di punti pari ad almeno 70 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);
2) avere almeno:
    a) o una pubblicazione o articoli accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 4;
    b) o quattro articoli pubblicati o accettati per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 3, pubblicati in almeno due riviste diverse.

Soglia di qualificazione scientifica per professore Ordinario

La soglia di qualificazione scientifica necessaria per una posizione di Professore Ordinario, richiamata nel bando di concorso, è composta dai seguenti elementi:

1) un totale cumulato di punti pari ad almeno 200 punti per la ricerca pubblicata o accettata per la pubblicazione (monografie, capitoli di libro o articoli);

2) avere almeno:

   a) o due pubblicazioni o articoli accettato per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 4* negli ultimi cinque anni;

   b) o quattro articoli pubblicati o accettati per la pubblicazione su rivista di fascia non inferiore a 4, pubblicati in almeno due riviste diverse.

La seguente tabelle consenti una comparazione tra fasce, ma non sostituisce la descrizione qui sopra.

RUOLO	PUNTI	PUBBLICAZIONE
RTD-A	Nessuno	Nessuno
RTT	40	Almeno 1 articolo di fascia 3 (o maggiore) o almeno 4 articoli di fascia 2 (o maggiore) pubblicati in almeno due riviste diverse
PA	70	Almeno 1 articolo di fascia 4 (o maggiore) o almeno 4 articoli di fascia 3 (o maggiore) pubblicati in almeno due riviste diverse
PO	200	Almeno 2 articoli di fascia 4* negli ultimi cinque anni o almeno 4 articoli di fascia 4 (o maggiore) pubblicati in almeno due riviste diverse

Nel caso di pubblicazioni con n > 5 coautori, a questi punteggi si applica un fattore di correzione pari a 5/n.

6. Note di raccordo

1. Ogni richiesta di manifestazione di interesse e qualsiasi bando di concorso deve:

a. essere aperto a candidati di più Gruppi Scientifici Disciplinari (GSD) italiani;

b. indicare gli appositi requisiti nella Sezione 3, compresi i requisiti minimi obbligatori;

c. indicare uno o più ambiti di ricerca della Guida ABS nonché almeno un settore della classificazione del Consiglio Europeo della Ricerca (ERC);

d. elencare una serie di corsi che il candidato deve essere disposto a tenere, coerenti con il suo campo di ricerca e che rientrino nei GSD indicati nel bando.

2. I docenti che intendano passare al ruolo di PA con un bando di concorso devono rispettare le stesse soglie previste per il passaggio a PA del ruolo di RTT. Nei casi in cui il governo conceda finanziamenti allo scopo di attivare concorsi riservati alla promozione a PA di ricercatori a tempo indeterminato, il Dipartimento si adopera affinché il concorso sia accessibile ai membri più qualificati, valutati con gli stessi criteri utilizzati per l'assegnazione delle soglie minime di qualificazione per PA (sezione 3).

3. Se il numero di PO in servizio presso il DMAN è maggiore al 50% del totale dei professori e dei ricercatori, il Dipartimento non pubblicherà bandi per PO.

4. Le regole indicate in questo documento entrano in vigore a partire dalla data di approvazione delle linee guida e rimarranno valide per tre anni.