

Regolamento relativo alla disciplina delle procedure di selezione degli Assistant Professor dell'Università Commerciale Luigi Bocconi, ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 24, modificato con la Legge 29 giugno 2022, n. 79

**Emanato con D.R. n. 105 del 21.12.2022**



**Regolamento relativo alla disciplina delle procedure di selezione degli Assistant Professor dell'Università Commerciale Luigi Bocconi, ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 24, modificato con la Legge 29 giugno 2022, n. 79**

**CAPO I  
PARTE GENERALE**

**Articolo 1 – Oggetto**

- 1.1 Il presente regolamento, emanato in attuazione dell'art. 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, così come modificato dalla legge 29 giugno 2022 n. 79, disciplina le procedure per la selezione degli Assistant Professor dell'Università Commerciale "L. Bocconi" di Milano.
- 1.2 Ai sensi del presente regolamento si intendono:
- a. per "**Università**", l'Università Commerciale "L. Bocconi" di Milano;
  - b. per "**Selezione**", le modalità di selezione degli **Assistant Professor** dell'Università, disciplinate nel presente regolamento, mediante bandi di concorso per titoli e colloquio dei candidati e pubblicità degli atti;
  - c. per "**Comitato per il Junior Hiring**", il Comitato di Dipartimento incaricato annualmente di effettuare la valutazione delle candidature presentate per la copertura dei posti messi a concorso per le posizioni non di ruolo in tenure track;
  - d. per "**Assistant Professor**" il personale docente non di ruolo in tenure track incaricato dello svolgimento di attività di ricerca e di didattica e didattica integrativa e servizio agli studenti ex art. 24, della legge 240/2010, versione 2022 (cd. "Ricercatori a tempo determinato" nella denominazione ministeriale);
  - e. per "posto vacante" il posto non di ruolo in tenure track di Assistant Professor, previsto nella dotazione organica dell'Università che, al momento della richiesta di copertura, risulta libero e disponibile, o che si renderà libero e disponibile a partire dal successivo 1° settembre presso il Dipartimento di riferimento.

**CAPO II  
SELEZIONE**

**Articolo 2 – Attivazione della procedura**

- 2.1 Nei limiti dei posti assegnati dal Consiglio di Amministrazione, i Dipartimenti valutati i propri fabbisogni didattici e di ricerca e in forza della programmazione triennale di sviluppo, potranno richiedere al Rettore l'emissione di specifici bandi di concorso per la copertura di posizioni da Assistant Professor per lo svolgimento di attività di ricerca e di docenza e di servizio agli studenti. Tali posizioni saranno da attribuire mediante contratto di diritto privato a tempo determinato da lavoro dipendente, distinti per Gruppo Scientifico Disciplinare, ovvero per Settore Concorsuale, e per Settore Scientifico - Disciplinare, da coprire mediante selezione pubblica, assicurandone la pubblicità degli atti.

- 2.2 Il reclutamento sarà attivato esclusivamente mediante ricorso al job market nazionale e internazionale secondo le modalità descritte al capo II del presente Regolamento.

L'avviso di vacanza deve indicare:

- a. la tipologia contrattuale: contratto da Assistant Professor, ex art. 24 della Legge 240/2010, versione 2022;
- b. la durata: complessiva di 6 anni non rinnovabile, con valutazione di *mid term* al termine del terzo anno;
- c. la decorrenza: di norma il 1° settembre ovvero il 1° febbraio di ogni anno accademico;
- d. il Dipartimento di afferenza;
- e. il Gruppo Scientifico Disciplinare se istituiti, ovvero Settore Concorsuale, nonché il profilo richiesto esplicitato mediante Settore Scientifico - Disciplinare;
- f. i requisiti, le modalità e il termine di scadenza per la partecipazione alla procedura di selezione per il posto vacante.

L'avviso dovrà inoltre indicare il regime di impegno richiesto dall'Università agli Assistant Professor, per soddisfare le esigenze accademiche dell'Università, anche con riferimento alle articolazioni interne dei settori. In particolare l'Università richiede a tutti i propri Assistant Professor un regime di impegno a tempo pieno, corrispondente a 1.500 ore ai fini della rendicontazione dei progetti di ricerca, di cui 350 ore complessive per lo svolgimento di attività didattica, di didattica integrativa (pari a 105 ore d'aula) e di servizio agli studenti, con l'applicazione integrale del sistema di compatibilità e incompatibilità previsto dal Regolamento interno, come definito dall'art. 6 della Legge 240/2010.

L'avviso riporterà anche informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni previste per la posizione vacante e indicazioni inerenti al trattamento economico, che sarà definito con trattativa privata, rispettando il limite minimo di cui all'8° comma dell'art. 24 della Legge 240/2010 e la disciplina previdenziale prevista.

L'avviso infine potrà prevedere che ciascun candidato possa presentare un numero massimo di pubblicazioni, comunque non inferiore a 12.

- 2.3 L'avviso di vacanza deve essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, sul sito dell'Ateneo e su quelli del Ministero e dell'Unione Europea. La Bocconi provvederà inoltre a pubblicare l'avviso sui siti principali di job opening internazionali del settore. Il bando integrale nella versione in italiano e in inglese sarà reso disponibile sul sito dell'Ateneo.

### **Articolo 3 – Requisiti per la presentazione delle domande**

- 3.1 Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per la copertura di posti vacanti da Assistant Professor candidati in possesso del titolo di Dottore di ricerca o PhD o equivalente, conseguito in Italia o all'estero. Per l'area disciplinare

giuridica (IUS) potrebbe essere richiesto in alternativa al titolo di PhD, il possesso del diploma di un LLM o un SJD.

- 3.2 Sono esclusi dalla partecipazione alla procedura di selezione i professori e ricercatori universitari già assunti a tempo indeterminato, ancorché cessati dal servizio, nonché dei soggetti che abbiano già usufruito per almeno un triennio dei contratti da Ricercatore a Tempo Determinato in tenure track di cui al punto 3 dell'art. 24 della Legge 240/2010, versione 2022.
- 3.4 Non possono partecipare alle procedure di selezione, coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al Dipartimento che effettua l'attivazione della copertura del posto vacante, ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

#### **Articolo 4 – Termini e modalità di presentazione delle domande**

- 4.1 Le candidature (applications) alla selezione di cui al presente Regolamento, dovranno essere inoltrate esclusivamente attraverso il modulo online all'indirizzo previsto dal bando, entro e non oltre il termine di scadenza stabilito nell'avviso di vacanza. I termini utili per la presentazione delle domande non possono essere inferiori a 30 giorni e decorrono dal giorno di pubblicazione dell'avviso di vacanza sulla Gazzetta Ufficiale, come riportato sul sito web dell'Università e su quelli del MUR e della UE.
- 4.2 Alle domande dovranno essere allegati sempre con modalità telematica:
  - a. curriculum scientifico-professionale compreso l'elenco dei titoli e delle pubblicazioni in formato pdf;
  - b. titoli, pubblicazioni e lavori che i candidati intendono sottoporre a valutazione comparativa nel limite massimo indicato dal bando;
  - c. eventuali documenti specifici indicati dal bando;
  - d. elenco di referees di alto profilo accademico per eventuali richieste di lettere di presentazione da parte dell'Università.

#### **Articolo 5 – Procedure di selezione dei candidati e criteri generali di valutazione**

- 5.1 Per effettuare la selezione, il Dipartimento si avvale del Comitato per il Junior Hiring, nominato annualmente dal competente organo di Dipartimento designato dai rispettivi Regolamenti di Dipartimento, presieduto da un professore Ordinario o Associato in qualità di Responsabile del Junior Job Market, sentito il Prorettore alle Risorse Umane, assicurando la presenza di almeno un Commissario dello stesso Gruppo Scientifico Disciplinare ovvero Settore Concorsuale messo a concorso.
- 5.2 Per il reclutamento sul mercato nazionale e internazionale la valutazione delle applications pervenute sarà assicurata dal Comitato per il Junior Hiring, che provvederà a selezionare una ristretta lista di candidature, in misura compresa tra il 10 e il 20 per cento delle applications, e comunque non inferiore al minimo tra il

numero delle applications e 6, purché con curriculum vitae coerente con il Gruppo Scientifico Disciplinare ovvero Settore Concorsuale messo a concorso, che verrà intervistata, anche mediante conference call, secondo pratiche consolidate nei job market internazionali per ambito disciplinare, al fine di valutare la competenza didattica e scientifica e l'interesse a ricoprire la posizione contrattuale proposta dall'Università.

- 5.3 Le candidature ritenute meritevoli di approfondimento saranno invitate successivamente a presentarsi in Università per svolgere una serie di colloqui attitudinali presso i Dipartimenti competenti e a tenere un seminario scientifico sui temi del loro lavoro di ricerca (fly out). Il flyout potrebbe essere svolto anche in formato telematico.
- 5.4 Al termine dei lavori il Comitato per il Junior Hiring, sentito il Prorettore per la Faculty, formulerà per ciascun candidato un giudizio complessivo, stilando un elenco di idonei, che sarà pubblicato sul sito web dell'Ateneo.
- 5.5 L'Università Bocconi come stabilito dal proprio Piano Strategico 2021-25 è impegnata a perseguire i suoi principali obiettivi di ricerca e di formazione in un ambiente (fisico e intellettuale) in cui tutti - gli studenti, i docenti, lo staff - ricevono e offrono agli altri pari opportunità, dignità e trattamento, indipendentemente dal genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età e condizioni economiche. A tale finalità, il presente Regolamento, insieme a tutti i Regolamenti dell'Università Bocconi per le selezioni del personale, rispetteranno i principi trasversali previsti dal Regolamento UE 2021/241, in particolare sul principio della parità di genere, il principio di protezione e valorizzazione dei giovani e il principio di superamento dei divari territoriali.

### **CAPO III**

#### **CONTRATTO DA ASSISTANT PROFESSOR**

#### **Articolo 6 – Stipulazione del contratto**

- 6.1 Ai candidati giudicati idonei, l'Università si riserva la possibilità di fare una offerta contrattuale nella quale sarà precisato: la tipologia contrattuale, l'impegno didattico richiesto, gli impegni scientifici previsti in termini di numero minimo di pubblicazioni richieste, il trattamento economico proposto, che non potrà essere inferiore ai minimi retributivi previsti dall'8° comma dell'art 24 della Legge 240/2010. Sarà altresì indicata la scadenza entro la quale il candidato vincitore dovrà comunicare la propria accettazione dell'offerta.
- 6.2 Nel caso di accettazione dell'offerta formulata, l'Università provvede a perfezionare il rapporto di lavoro mediante la stipula di un contratto di diritto privato da lavoro dipendente a tempo determinato, della durata massima di 6 anni non rinnovabile, a decorre dal 1° settembre dell'anno successivo ovvero dal 1° febbraio dell'anno accademico in corso, con valutazione di *mid term* al termine del terzo anno.

- 6.3 La stipulazione del contratto da Assistant Professor è prevista entro il termine perentorio di novanta giorni dalla conclusione della procedura di selezione.

## **Articolo 7 – Valutazione di *mid term***

- 7.1 Il contratto da Assistant Professor disciplina la valutazione di mid term secondo le seguenti modalità e finalità. All'inizio del quarto anno contrattuale sarà sottoposta a valutazione l'attività svolta dall'Assistant Professor, secondo i seguenti parametri.

- Per l'attività didattica svolta, il Dipartimento considera l'adempimento degli obblighi didattici e la valutazione delle performance individuali secondo le procedure definite dall'Ateneo.
- Per l'attività di Ricerca, il Dipartimento valuta i lavori scientifici prodotti, incluso i working papers, tiene conto del fatto che essi siano stati credibilmente sottomessi a riviste di prestigio, dà valore positivo a risposte del tipo "Revise and resubmit" e alla loro eventuale pubblicazione. Saranno altrettanto considerati partecipazioni come speaker ai convegni internazionali di eccezionale prestigio.

L'esito di tale valutazione è formalizzato e trasmesso sia all'Assistant Professor, sia al Rettore per la Faculty.

- 7.2 Nel caso in cui la valutazione di mid term sia positiva il Dipartimento può attivare la procedura per tenere nel corso del secondo triennio del contratto. In questo caso saranno adottati i seguenti parametri.

- Per l'attività didattica svolta: adempimento degli obblighi didattici e valutazione delle performance individuali secondo le procedure definite dall'Ateneo.
- Per l'attività di ricerca: valutazione dei progetti di ricerca svolti e verifica del numero delle pubblicazioni scientifiche prodotte.

In particolare sono necessarie al fine del conferimento della tenure da Professore Associato, un numero adeguato di pubblicazioni scientifiche in sedi di prestigio o giudicate equivalenti dall'Ateneo e positive valutazioni sull'attività didattica e di servizio agli studenti prestate nell'arco complessivo della durata contrattuale.

L'Università valuterà anche la posizione dell'Assistant Professor nella comunità scientifica di riferimento attraverso lettere di valutazione richieste a referees in parte indipendenti e in parte indicati dal Dipartimento di appartenenza.

- 7.3 Nel caso in cui la valutazione di mid term non sia positiva, il Rettore per la Faculty, d'intesa con il Direttore di Dipartimento, invierà all'Assistant Professor una lettera di warning indicando gli ambiti di miglioramento, comunicando la data di avvio della nuova valutazione da attivarsi all'inizio del 5° anno di contratto.

## **Articolo 8 – Inquadramento in ruolo ovvero risoluzione del contratto**

- 8.1 La valutazione ai fini della tenure è disposta dal Dipartimento di competenza e dal CAP "*Committee for Appointment and Promotions*", cui partecipa di diritto un Professore esterno in servizio presso una prestigiosa università nazionale o

internazionale. In caso di valutazione positiva, approvata dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio di Amministrazione dell'Università, l'Assistant Professor potrà essere promosso e, previo conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, inquadrato nel ruolo pubblico dei professori Associati.

- 8.2 In caso di valutazione negativa, l'Università potrà proporre al docente la prosecuzione del rapporto di lavoro per la durata di un anno, non rinnovabile, in posizione outplacement, con un carico didattico eventualmente ridotto e lo stesso trattamento economico, per consentirgli di tornare sul mercato del lavoro nazionale e internazionale.

#### **CAPO IV** **NORME TRANSITORIE E FINALI**

##### **Articolo 9 – Norme transitorie e finali**

- 9.1 L'Università applicherà la normativa di cui all'art. 24 della Legge 240/2010 nella versione previgente alla Legge 79 del 2022 per tutte le posizioni messe a concorso con la qualifica Assistant Professor e i relativi rapporti di lavoro in essere e/o conseguenti nel regime transitorio di cui all'art. 6 della legge 79 del 2022 e ss.mm.ii..
- 9.3 L'Università vincola la messa a disposizione di almeno un terzo delle risorse disponibili per le posizioni da Assistant Professor vacanti a favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi dall'ateneo.

##### **Articolo 10 – Efficacia**

- 10.1 Il presente regolamento, previsto dall'art. 24 della Legge 240/2010 e adottato secondo le modalità di cui alla Legge 168/1989, entra in vigore il giorno successivo a quello del Decreto Rettorale di emanazione con adeguata forma di pubblicità sul sito web dell'Università.