



## Politica per la qualità nei processi di reclutamento, gestione e sviluppo dei docenti

### *Visione della qualità del corpo docente*

La selezione, crescita e consolidamento del corpo docente dell'Università Bocconi seguono i principi di integrità, professionalità e merito. A questo proposito, l'Università Bocconi sostiene e sviluppa un insieme di meccanismi volto al monitoraggio delle performance e incentivazione dei comportamenti per stimolare l'allineamento del suo corpo docenti a questi principi. Il corpo docente Bocconi ambisce all'eccellenza nella ricerca, nella didattica e nelle eventuali attività di servizio in cui sono impegnati i suoi membri nell'arco della loro carriera.

### *Criteri guida*

La politica per la qualità dei processi di reclutamento, gestione e sviluppo del corpo docente dell'Università Bocconi si regge sui seguenti principi di fondo tra loro collegati e derivanti dalla politica generale per la qualità di Ateneo:

- Qualificazione e professionalità: l'Ateneo si impegna a dotarsi di un corpo docente di elevata qualificazione e professionalità, con competenze distintive sia sul fronte della didattica sia su quello della ricerca scientifica.
- Internazionalizzazione: l'Ateneo promuove il reclutamento dei docenti su ampia base internazionale e sostiene il mantenimento e lo sviluppo del profilo internazionale dell'intero corpo docente.
- Valutazione continua: l'Ateneo crede fermamente nei principi della valutazione e del riconoscimento dell'attività svolta e dei risultati ottenuti dai propri docenti e adotta criteri valutativi rigorosi e continuativi nei confronti di tutto il corpo accademico, utilizzando le evidenze raccolte come base per la gestione dei principali processi inerenti la promozione e l'avanzamento di carriera.
- Sviluppo delle potenzialità: l'Ateneo promuove azioni volte a sostenere e stimolare lo sviluppo delle potenzialità di ciascun docente e il miglioramento continuo delle performance conseguibili in ambito didattico e scientifico, coerentemente con gli obiettivi generali di sviluppo definiti dagli organi di governo.
- Integrità: l'Ateneo dispone di un *honor code*, i cui principi chiede che siano rispettati dal corpo docente. In generale, il comportamento di ciascun componente del corpo docente deve caratterizzarsi per correttezza all'interno

dell'istituzione e verso l'esterno. Deve inoltre riflettere canoni consoni ai fini della tutela della reputazione dell'Ateneo.

- **Diversity:** L'Ateneo promuove la diversità nel suo profilo dei docenti, nel rispetto della competenza e professionalità delle dimensioni su cui gli stessi vengono valutati – ovvero didattica, ricerca e servizio istituzionale.

### **Modalità e strumenti**

Le modalità e gli strumenti adottati per lo sviluppo della politica per la qualità dei docenti secondo i criteri sopra esposti sono così riassumibili:

- Ampia divulgazione delle opportunità di reclutamento disponibili attraverso la pubblicazione delle job-vacancies sui principali canali nazionali (es. sito Bocconi, sito MIUR, siti riguardanti le varie accademie nazionali - nel caso sussistano) ed internazionali (es. sito EUA, siti del Job-Market internazionale di riferimento relativi alle varie Academy, inserzioni su eventuali riviste di riferimento, come "The Economist").
- Previsione di processi di selezione rigorosi, basati sulla verifica di consistenti capacità didattiche e di ricerca (effettive o potenziali) dei candidati e condotti, quando applicabile, anche attraverso il coinvolgimento di referee qualificati esterni l'Ateneo e la conduzione di processi di peer-evaluation.
- Applicazione, nei processi di selezione, di valutazione delle performance e di sviluppo del corpo docente, di meccanismi che assegnano un valore centrale agli aspetti di internazionalizzazione del curriculum professionale (es. conseguimento di PhD all'estero, esperienza di docenza e/o ricerca in prestigiose università straniere, partecipazione a progetti di ricerca o network internazionali).
- Adozione di criteri di valutazione codificati in modo chiaro e trasparente e contenuti in un Manuale del corpo docente che, in misura e con modalità differenziate in base alla qualifica e all'esperienza di ciascun docente, tengono conto:
  - della rilevanza degli output scientifici misurata attraverso l'analisi qualitativa e quantitativa delle pubblicazioni prodotte in riviste *Top ranked e delle citazioni ottenute dai candidati attraverso le principali fonti internazionali di misurazione (tra cui ISI Web of Science, Google Scholar, Scopus)*;
  - dell'impegno e della professionalità dimostrati nell'attività d'insegnamento, misurati attraverso l'analisi delle valutazioni assegnate dagli studenti, l'accertamento della disponibilità prestata nell'azione di assistenza agli studenti e nella supervisione delle tesi di laurea, la verifica del contributo fornito all'arricchimento e all'innovazione delle modalità didattiche e di svolgimento degli esami;

- del servizio istituzionale reso, inteso come supporto alla realizzazione di obiettivi istituzionali attraverso l'assunzione di incarichi organizzativo-gestionali interni all'Ateneo, il sostegno alla campagna di fund raising e il contributo fornito allo svolgimento di iniziative rivolte agli studenti, ai laureati e alla comunità degli alumni.
- Individuazione di compensi parametrati all'esperienza acquisita e alle capacità dimostrate da ciascun docente.
- Previsione di strutture e iniziative di supporto all'attività di docenza, che includono: la messa a disposizione dei profili neo-reclutati di guide specifiche contenenti indicazioni e suggerimenti utili per l'insegnamento e di attività di formazione specifiche sulle tecniche didattiche; l'azione di *mentoring* svolta dal direttore di Dipartimento, o da docenti senior da lui delegati, nei confronti dei docenti junior del Dipartimento (e, in particolare, nei riguardi degli Assistant Professor), consistente nell'esercizio di un ruolo di guida e di riferimento per la gestione delle problematiche inerenti la realizzazione dell'attività di ricerca e dell'attività didattica; la presenza di un Centro ad hoc che ha lo scopo di supportare le abilità didattiche dei docenti, garantire il loro aggiornamento continuo e promuovere seminari e altre iniziative volte alla diffusione di nuove tecnologie per l'insegnamento e l'apprendimento e a creare le basi per il miglioramento di strumenti e metodi didattici.
- Applicazione di un sistema articolato di incentivi individuali basati sui seguenti pilastri principali:
  - previsione di una componente della remunerazione flessibile in funzione dei risultati conseguiti nell'attività didattica e di ricerca nonché di quelli collegati agli eventuali incarichi istituzionali, che sono misurati in modo oggettivo attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance;
  - assegnazione di premi di eccellenza per la didattica e per la ricerca, che rappresentano un riconoscimento di tipo monetario ma anche "sociale" (perché reso pubblico all'interno della comunità bocconiana) conferito annualmente ai docenti che si distinguono per i risultati particolarmente brillanti conseguiti, rispettivamente, nell'attività didattica o nella ricerca scientifica (anche in questi casi misurati attraverso appositi indicatori di performance);
  - la concessione di forme di riduzione del carico didattico obbligatorio da espletare ("*Teaching Discount*", "*Profilo Ricerca*", "*Teaching Buyout*") ai docenti che dimostrano elevate potenzialità nella ricerca al fine di favorire un loro proficuo impegno in questo ambito.

*Documento approvato dal Consiglio Accademico in data 19 novembre 2015 e dal Consiglio di Amministrazione in data 23 novembre 2015.*