



PRINCIPI GENERALI PER LE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E LA PROGRESSIONE DI CARRIERA E DEFINIZIONE DI CRITERI COERENTI CON LE POLITICHE E STRATEGIE PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE AI DIPARTIMENTI

Approvati dal Senato Accademico nella seduta del 17 febbraio 2026, delibera rep. 28/2026

Approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2026 rep. 43/2026



Via O. Rossi, 9 – 21100 Varese (VA) – Italia

Tel. +39 0332219098

Email: ugir@uninsubria.it – PEC: atenco@pec.uninsubria.it

Web: www.uninsubria.it

P.I. 02481820120 - C.F. 95039180120

Chiaramente Insubria !



SOMMARIO

<i>1. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO.....</i>	<i>3</i>
<i>1.1 MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE SINO AL 2024.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2. MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE E PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DAL 2025.....</i>	<i>4</i>
<i>1.3 CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTI ORGANICO ALLE STRUTTURE</i>	<i>5</i>
<i>1.4 MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DI PUNTI ORGANICO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO</i>	<i>6</i>



1. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO

L'Ateneo identifica i criteri relativi alla programmazione del reclutamento di professori, ricercatori e personale tecnico amministrativo e bibliotecario (PTAB) in ragione, prioritariamente, della sostenibilità economica nel medio e lungo periodo, nonché della programmazione strategica dell'Ateneo.

Nel formulare la programmazione triennale, i Dipartimenti sono tenuti ad uniformarsi alle linee guida individuate dall'Ateneo e conformarsi ai vincoli imposti dalla legge.

L'Ateneo, a decorrere dal sessennio 2024 – 2030, valuta la coerenza del reclutamento con le linee e le azioni previste dal piano strategico (attivazione nuovi corsi di studio, sviluppo della ricerca etc) favorendo la progressione di carriera del personale dell'Ateneo, nel rispetto della valorizzazione del merito.

1.1 MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE SINO AL 2024.

L'assegnazione, fino al 2024, delle risorse ai Dipartimenti per il reclutamento di professori e ricercatori ha tenuto conto dei seguenti criteri:

- esigenze connesse alla sostenibilità dell'offerta formativa di Ateneo e di valorizzazione di ambiti disciplinari che sviluppino progetti di ricerca di eccellenza;
- favorire la progressione di carriera del personale in servizio presso l'Ateneo, ai sensi dell'art. 24, comma 6, della Legge n. 240/2010 (prorogato fino al 31/12/2026);
- migliorare la performance per la ricerca scientifica nei settori ritenuti strategici rispetto alle politiche nazionali ed internazionali per ricerca e innovazione e rispondere alle esigenze didattiche dell'offerta formativa di Ateneo, alla luce delle proposte da individuare da parte dei Dipartimenti con conseguente assegnazione di risorse da destinare al reclutamento di ricercatori a tempo determinato in tenure track (RTT) ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 240/2010;
- soddisfare i requisiti di accreditamento delle scuole di specializzazione di area medica;
- garantire uno sviluppo armonico ed equilibrato dell'Ateneo e dei suoi Dipartimenti privilegiando gli ambiti disciplinari significativi in coerenza con l'art. 18, comma 1 lettera e) dello Statuto (ambito medico; ambito naturalistico-informatico-umanistico; ambito delle scienze esatte; ambito economico; ambito giuridico-sociale) e con il Piano Strategico dell'Ateneo;
- favorire le chiamate dirette, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge n. 230/2005, che possono fruire di incentivi ministeriali di cofinanziamento del 50% delle risorse necessarie e le chiamate dirette di vincitori di progetti di alta qualificazione.



1.2. MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE E PERSONALE TECNICO -AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DAL 2025.

Con l'approvazione del nuovo Piano Strategico 2024-2030, l'Ateneo ha avviato una riflessione sui criteri di attribuzione delle facoltà assunzionali, focalizzando l'attenzione sull'individuazione di indicatori che consentano di distribuire le risorse tenendo conto delle priorità individuate, in coerenza con le linee guida di indirizzo della Rettrice e i criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione.

I criteri saranno utilizzati a partire dall'assegnazione dei punti organico 2025, turnover 2024.

All'inizio di ogni anno, e comunque dopo l'assegnazione delle facoltà assunzionali da parte del MUR, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito il parere del Senato Accademico nel rispetto della sostenibilità economica, può procedere alla ripartizione del 70% delle facoltà assunzionali tra personale docente e ricercatore e personale PTAB allo scopo di:

- assicurare la sostenibilità e lo sviluppo di didattica, ricerca e valorizzazione delle conoscenze;
- favorire la progressione di carriera degli RTDB e RTT in servizio in Ateneo con il passaggio al ruolo di professori associati (procedure valutative ex art. 24 c. 6 della Legge 240/2010) e garantire le esigenze didattiche e di ricerca e di attivazione di scuole di specializzazione; assegnando alle facoltà assunzionali della fascia dei professori associati
- rispondere alle necessità di garantire una opportuna rappresentatività dell'Ateneo a livello nazionale e internazionale, per ricoprire cariche gestionali
- garantire la sostenibilità dell'azione amministrativa attraverso un'equilibrata dotazione complessiva di personale PTAB da definire in funzione del turnover e delle professionalità necessarie per un efficiente supporto delle attività didattiche, di ricerca e valorizzazione delle conoscenze.

Tenendo conto di quanto evidenziato si attribuisce:

- 1) una percentuale di punti organico compresa tra il 40 - 60% per il reclutamento di RTT;
- 2) una percentuale di punti organico compresa tra il 10 - 20% per il reclutamento di professori associati;
- 3) una percentuale di punti organico compresa tra il 10 - 20% per il reclutamento di professori ordinari;
- 4) una percentuale di punti organico compresa tra il 10 - 30% per il reclutamento di personale TAB.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, verificata la sostenibilità finanziaria, determina la quota restante di facoltà assunzionali pari al 30% nella disponibilità degli Organi di vertice da destinare a:

- esigenze di didattica o di ricerca di carattere trasversale o di particolare interesse per la realizzazione degli obiettivi strategici di Ateneo;
- posizioni relative allo sviluppo della didattica e della ricerca di ampio respiro a beneficio di tutto l'Ateneo,
- problematiche complesse di carattere clinico assistenziale e di sostegno delle scuole di specializzazione di ambito medico.



1.3 CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTI ORGANICO ALLE STRUTTURE

I punti organico sono assegnati ai Dipartimenti sulla base dei seguenti criteri:

- A. sostenibilità dei corsi di studio;
- B. nuovi Corsi di Studio (sostenibilità delle nuove attivazioni sulla base del documento Politiche di Ateneo e programmazione dell'offerta formativa);
- C. reclutamento di professori ordinari in dipartimenti in cui il rapporto PO/PO+PA è pari o inferiore al 30%;
- D. sostenibilità della ricerca.

A. Gli indicatori utili ai fini della sostenibilità dei corsi sono:

- Numero degli studenti superiori alla numerosità minima prevista per l'accreditamento dei corsi di studio rapportato al singolo corso di studio;
- Turnover dei docenti;
- Rapporto tra le ore assegnate ai docenti e le ore effettivamente erogate. Tale indicatore monitora il carico didattico dei docenti interni con conseguente riduzione del FED e dei costi degli insegnamenti affidati all'esterno;
- N° di ore di didattica erogata superiori al carico didattico istituzionale previsto per docenti e ricercatori;
- Rapporto tra i CFU conseguiti dagli studenti al I anno sul totale dei CFU conseguibili per ogni CDS di riferimento del Dipartimento. Tale indicatore certifica l'andamento degli studenti in corso;
- Rapporto tra gli studenti regolari e il totale degli studenti per ogni CDS di riferimento del Dipartimento. Tale indicatore attesta l'andamento degli studenti regolari e favorisce una riduzione degli studenti fuori corso

B. Gli indicatori utili ai fini della distribuzione di punti organico legata ai nuovi CDS sono i seguenti:

- SSD non esistenti in Ateneo nei corsi di nuova attivazione

C. Gli indicatori utili ai fini della assegnazione di punti organico per il reclutamento di PO sono:

- Rapporto tra PO/(PO+PA) suddiviso per Dipartimento

D. Gli indicatori utili ai fini della distribuzione della quota legata alla ricerca sono i seguenti:

- Indicatore R_1_2
- Rapporto tra Ricercatori/(PO+PA+Ricercatori) suddiviso per Dipartimento (che deve tendere al 35%)



Annualmente l'Ateneo, sulla base delle linee strategiche, individuerà in sede di distribuzione dei punti organico un ordine di priorità rispetto ai criteri e agli indicatori sopra descritti. Attraverso l'uso di tali criteri e dei correlati indicatori verrà definita la quota di punti organico che verrà assegnata ad ogni singolo Dipartimento.

1.4 MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DI PUNTI ORGANICO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

L'Ateneo, con l'entrata in vigore del nuovo piano strategico 2024 -2030, ha previsto una diversa modalità di definizione dei fabbisogni per la programmazione futura. Sia per le aree dell'Amministrazione centrale, sia per i Dipartimenti la programmazione sarà strettamente legata alla realizzazione degli obiettivi strategici di Ateneo e/o di Dipartimento.

L'ordine di priorità è stabilito dal Direttore Generale sulla base dei punti organico disponibili e a delle richieste pervenute dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e i Dipartimenti e dei seguenti criteri:

- perseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo che necessitano l'acquisizione di particolari competenze;
- valorizzazione del personale;
- turn over del personale
- efficienze ed efficacia dell'azione amministrativa secondo Good Practice

La ripartizione dei punti organico avviene sulla base dei seguenti indicatori di Good Practice:

- indicatore di efficienza per i Dipartimenti: FTE/numero di personale per attività di GP in confronto tra i vari Dipartimenti, parametrato per utenti
- indicatore di efficienza per l'Amministrazione Centrale: FTE/numero di personale per attività di GP in confronto con gli atenei presenti nel cluster "atenei medi" di Good Practice

A questi elementi si aggiunge una particolare attenzione allo sviluppo dell'organizzazione secondo una prospettiva basata sulle competenze e, dunque, al ruolo che conoscenze e competenze hanno nella riqualificazione e formazione del personale e nelle procedure di reclutamento che l'Ateneo intende attivare. Il processo di ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, avviato nel 2025, si inserisce coerentemente in questa impostazione, adottando un modello organizzativo per i Dipartimenti. In modo coordinato, il modello organizzativo adottato nei Dipartimenti consente di tenere monitorati i fabbisogni delle strutture attraverso la mappatura delle attività e del personale ad esse dedicato. Non si tratta di un processo riorganizzativo statico, ma di un adattamento dinamico continuo delle strutture volto a favorire una migliore erogazione dei servizi.