



Politica dell'Università degli Studi di Udine per una selezione dei ricercatori aperta, trasparente e basata sul merito

Documento di sintesi



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Presentata al Senato Accademico il 25 gennaio 2022

Politica dell'Università degli Studi di Udine per una selezione dei ricercatori aperta, trasparente e basata sul merito – Documento di sintesi

L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE,

considerando che:

(1) L'11 marzo 2005 la Commissione europea ha adottato una Raccomandazione «riguardante la Carta europea dei ricercatori e un Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori» (pubblicata in *G.U.U.E.* n. L 75 del 22 marzo 2005, p. 67 ss.). Con tale Raccomandazione, la Commissione europea ha sollecitato gli Stati membri dell'Unione europea a elaborare e a implementare strategie e sistemi idonei a garantire lo sviluppo di carriere sostenibili per i ricercatori.

(2) La *Carta europea dei ricercatori* e il *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* forniscono agli Stati membri, ai datori di lavoro, ai finanziatori e ai ricercatori orientamenti utili a intraprendere, su base volontaria, nuove azioni per il miglioramento e il consolidamento delle prospettive professionali dei ricercatori nell'Unione europea e per la creazione nello Spazio europeo della ricerca di un mercato del lavoro aperto. La *Carta europea dei ricercatori* e il *Codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori* contemplano, a tal fine, principi che concernono i diritti e i doveri dei ricercatori e dei loro datori di lavoro volti, in particolare, a promuovere la mobilità, a migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro, a favorire i processi di riconoscimento e di sviluppo professionale e a consolidare l'adozione delle migliori prassi nel fornire i servizi di supporto alla ricerca.

(3) Nelle intenzioni della Commissione europea, la *Carta europea dei ricercatori* e il *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* devono consentire il raggiungimento dell'obiettivo dello sviluppo di un mercato europeo del lavoro attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori, in cui le condizioni di base consentano di assumere e trattenere ricercatori di elevata qualità in ambienti veramente favorevoli alle prestazioni e alla produttività.

(4) Nel contesto delle questioni reputate cruciali per lo sviluppo professionale dei ricercatori, la *Carta europea dei ricercatori* e il *Codice di condotta per le assunzioni dei ricercatori* dedicano una particolare attenzione al reclutamento e dettano in proposito un insieme di principi e requisiti che dovrebbero essere seguiti dai datori di lavoro e/o finanziatori, disponendo, in particolare, che «*I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero istituire procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli, equiparabili a livello internazionale e adeguate ai posti di lavoro proposti*».

(5) La *Carta europea dei ricercatori* e il *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* si basano sul presupposto che i ricercatori, i datori di lavoro e i finanziatori ai quali sono



rivolti sono tenuti a rispettare i diritti fondamentali e i principi in essi enunciati nel rispetto della loro normativa nazionale e/o regionale. Qualora sulla base della normativa nazionale e/o regionale i ricercatori beneficino, per uno o più aspetti, di uno *status* e di diritti più favorevoli di quelli previsti dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, le disposizioni di questi ultimi non devono essere invocate per modificare in senso sfavorevole lo *status* e i diritti già acquisiti.

(6) In seguito a una iniziativa voluta dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), il 7 luglio 2015 a Camerino è stata sottoscritta la «*Dichiarazione di Camerino per un impegno delle Università italiane nell'implementazione della "Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori"*», con la quale le Università italiane si sono impegnate ad adoperarsi al fine di vedere recepiti in tutte le loro politiche e azioni i principi e i valori contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*. In particolare, le Università italiane che hanno sottoscritto la *Dichiarazione* si sono impegnate ad attuare un sistema di reclutamento dei ricercatori aperto, trasparente e basato sul merito. L'Università degli Studi di Udine ha sottoscritto tale *Dichiarazione*.

(7) Nel maggio 2016 l'Università degli Studi di Udine ha ottenuto dalla Commissione europea il riconoscimento «*HR- Excellence in Research*» e, contestualmente a tale riconoscimento, ha assunto l'impegno ad attuare una strategia volta a implementare in tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo i principi e i valori contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

(8) Il «*Report of the Working Group of the Steering Group of Human Resources Management under the European Research Area on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*» pubblicato nel 2015 (d'ora in avanti il "*Report dell'ERA sull'OTM-R del 2015*", laddove "OTM-R" sta per "*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*") evidenzia che l'implementazione dei principi e dei valori contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* non può prescindere dall'adozione di un sistema di reclutamento dei ricercatori aperto, trasparente e basato sul merito (d'ora in avanti, "Sistema OTM-R", laddove "OTM-R" sta per "*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*").

(9) Come sottolineato dal *Report dell'ERA sull'OTM-R del 2015*, la politica per una selezione dei ricercatori aperta, trasparente e basata sul merito (d'ora in avanti, "Politica OTM-R" laddove "OTM-R" sta per "*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*") è spesso menzionata insieme alle altre politiche e/o strategie relative alle risorse umane volte a migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori e ad attrarre ricercatori dall'estero. Tutte queste politiche dovrebbero essere complementari e costituire parte integrante della missione e della visione di tutti gli istituti e i centri di ricerca, pubblici e privati, comprese le Università: tali politiche permettono, infatti, di innalzare il livello di qualità della ricerca, migliorano la reputazione e l'attrattività degli istituti e dei centri di ricerca,



sono idonee al perseguimento e al raggiungimento dell'eccellenza nella ricerca, stimolano la mobilità e migliorano le carriere dei ricercatori.

(10) Conformemente a quanto descritto nel *Report dell'ERA sull'OTM-R* del 2015, l'obiettivo di un Sistema OTM-R dovrebbe essere quello di garantire che le procedure di assunzione si svolgano in modo tale che i posti vacanti presso gli istituti e i centri di ricerca, pubblici e privati, comprese le Università, vengano ricoperti dalle persone più competenti sul piano qualitativo, garantendo pari opportunità a tutti i candidati (interni ed esterni). Conseguentemente, le procedure di assunzione dovrebbero essere di regola aperte; è, tuttavia, compatibile con il Sistema OTM-R la previsione di un numero limitato di eccezioni, purché ben motivate e, comunque, descritte in modo chiaro.

(11) Coerentemente con quanto evidenziato nel *Report dell'ERA sull'OTM-R* del 2015, è importante sottolineare che i principi del Sistema OTM-R fanno riferimento al "reclutamento", ovvero alle procedure per ricoprire un posto vacante, e non alle progressioni di carriera. Tuttavia, anche le procedure per le progressioni di carriera necessitano di essere aperte, trasparenti e meritocratiche. Al contempo, è opportuno chiarire che rientrano nella definizione di «ricercatori» tutti coloro che svolgono attività professionale nel campo della ricerca, in qualsiasi fase della carriera, ferma restando la distinzione, operata nel *Report dell'ERA sull'OTM-R* del 2015, tra: R1 *First Stage Researcher (up to the completion of PhD)*; R2 *Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)*; R3 *Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)*; R4 *Leading Researcher (researchers leading their research area or field)*. A tali figure possono essere indicativamente ricondotte quelle previste dalla normativa nazionale nel modo di seguito indicato:

- R1: dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca per l'assunzione dei quali non sia richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca;
- R2: assegnisti di ricerca per l'assunzione dei quali sia richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca; post dottorandi (*Post-doc Fellows*); ricercatori con contratti di ricerca triennali, estendibili fino a un massimo di cinque anni – RTD (a) come indicato nella legge (nazionale) n. 240/2010 –; ricercatori in *Tenure Track Programmes* – RTD (b) come indicato nella legge (nazionale) n. 240/2010 –;
- R3: ricercatori a tempo indeterminato e professori associati;
- R4: professori ordinari.

(12) L'Università degli Studi di Udine è consapevole del fatto che l'adozione di un Sistema OTM-R arreca benefici ai ricercatori, alle istituzioni e al sistema nazionale della ricerca, nella misura in cui, da un lato, rende la carriera dei ricercatori più attrattiva, assicura uguali opportunità di accesso a tutti i candidati e facilita la mobilità e, dall'altro, contribuisce a migliorare il rapporto costo-efficacia degli investimenti nel campo della ricerca.



(13) L'Università degli Studi di Udine è consapevole dell'importanza di inserire la Politica OTM-R nella missione e nella visione dell'Università, in modo da renderla pervasiva e generare un impatto rilevante su tutti i processi interni.

(14) L'Università degli Studi di Udine ha provveduto nel corso degli anni ad adottare, prevalentemente sulla base della normativa nazionale vigente, un numero consistente di regolamenti e di procedure volti a realizzare un Sistema OTM-R. Tali regolamenti e procedure si ispirano ai principi e ai valori contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, com'è dimostrato, peraltro, anche dai richiami puntuali a tali documenti programmatici presenti nei regolamenti adottati successivamente al riconoscimento «*HR- Excellence in Research*» conseguito nel 2016. Al contempo, com'è dato evincere anche dalla "*Politica della qualità della ricerca*", pubblicata nella pagina *web* del sito di Ateneo dedicata al *Presidio della Qualità di Ateneo*, «*L'Università di Udine, sorta per volontà popolare e fortemente radicata nel territorio, crede nell'importanza di creare un ambiente dinamico e creativo che stimoli lo sviluppo dell'attività di ricerca in tutti i campi disciplinari del sapere*».

(15) Nell'Università degli Studi di Udine, attualmente, il monitoraggio e l'analisi del grado di applicazione dei principi e dei valori contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* in tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo, viene svolto dal *Gruppo di lavoro per la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* (d'ora in avanti, *Gruppo di lavoro "Charter & Code"*), presieduto dal *Referente del Magnifico Rettore per la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* nominato con Decreto Rettorale, con il supporto dell'*Area Servizi per la Ricerca* (ARIC). Anche il *Gruppo di lavoro "Charter & Code"* è nominato con Decreto Rettorale ed è costituito da un rappresentante per ciascun Dipartimento, un ricercatore straniero in servizio presso l'Ateneo, un rappresentante dell'Associazione Dottorandi e Dottori di ricerca in Italia (ADI), un rappresentante del personale tecnico amministrativo della *Direzione risorse umane e affari generali* e un rappresentante del personale tecnico amministrativo dell'*Area Servizi per la Ricerca*. Il *Gruppo di lavoro "Charter & Code"* è costituito garantendo il coinvolgimento di un numero adeguato di giovani ricercatori, nel rispetto della parità di genere, e opera conformemente ai principi di democraticità e collegialità.

(16) Il *Gruppo di lavoro "Charter & Code"*, tramite il *Referente del Magnifico Rettore per la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* che lo presiede, opera in stretto contatto con il *Delegato del Rettore per la Ricerca* e con il *Presidio della Qualità di Ateneo*, che ha il compito di promuovere, supervisionare e coordinare lo svolgimento efficace e uniforme delle attività del Sistema di Assicurazione della Qualità al fine di garantirne l'ottimale funzionamento.

All'interno dell'Università degli Studi di Udine è, altresì, operativo il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le*



discriminazioni (CUG), il quale, conformemente alla normativa vigente (nazionale ed europea), promuove, anche in collaborazione con altri enti e soggetti, le misure e le azioni idonee a garantire pari opportunità effettive, ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo, anche mediante azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica, e si adopera per la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche al di fuori della comunità universitaria.

(17) L'analisi dello stato di applicazione della *Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* all'interno dell'Ateneo condotta dal *Gruppo di lavoro "Charter & Code"* nominato con D.R. 1017/2021 [Classif. II/1], Prot. n. 0101/86 del 27/10/2021, in particolare mediante l'impiego dello strumento di autovalutazione della "OTM-R *check-list*", ha rilevato che, al momento, l'Università degli Studi di Udine non dispone di un documento di sintesi unico che riassume i principi ai quali si ispirano le procedure e le pratiche del Sistema OTM-R finora adottato. Il *Referente del Magnifico Rettore per la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, d'intesa con il *Gruppo di lavoro "Charter & Code"*, ha sollecitato, pertanto, l'adozione di un documento di sintesi relativo alla Politica OTM-R posta in essere dall'Università degli Studi di Udine.

(18) L'Università degli Studi di Udine, nella consapevolezza che il sistema di reclutamento da essa attuato, pur essendo già aperto, trasparente e basato sul merito, può essere ulteriormente implementato e migliorato, anche mediante l'eventuale adozione di nuove misure e/o l'aggiornamento di quelle esistenti, ha accolto tale sollecito.

ADOTTA

il presente documento di sintesi, al fine di formalizzare in una vera e propria Politica OTM-R i principi e le procedure alle quali si ispira il sistema di reclutamento dei ricercatori da essa attuato.

Art. 1

Finalità

Il presente documento di sintesi formalizza i principi ai quali si ispira il sistema di reclutamento dei ricercatori aperto, trasparente e basato sul merito (Sistema OTM-R) dell'Università degli Studi di Udine.

Il presente documento di sintesi costituisce, altresì, una guida interna per l'eventuale definizione di nuove procedure e pratiche OTM-R, nonché per l'aggiornamento e il miglioramento di quelle esistenti.

SEZIONE PRIMA NORMATIVA INTERNA

Art. 2

Procedure di selezione

Nell'Università degli Studi di Udine, nel rispetto dei vincoli imposti dalla pertinente normativa nazionale, il reclutamento dei ricercatori è disciplinato da regolamenti interni. Nell'Università degli Studi di Udine vengono reclutate tutte le categorie di ricercatori indicate nell'11° *considerando*, quali, più nello specifico:

- R1 *First Stage Researcher*: dottorandi di ricerca e assegnisti di ricerca per l'assunzione dei quali non sia richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca;
- R2 *Recognised Researcher*: assegnisti di ricerca per l'assunzione dei quali sia richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca; post dottorandi (*Post-doc Fellows*); ricercatori con contratti di ricerca triennali, estendibili fino a un massimo di cinque anni – RTD (a) come attualmente indicato nella legge (nazionale) n. 240/2010 –; ricercatori in *Tenure Track Programmes* – RTD (b) come attualmente indicato nella legge (nazionale) n. 240/2010 –;
- R3 *Established Researcher*: ricercatori a tempo indeterminato e professori associati;
- R4 *Leading Researcher*: professori ordinari.

Le regole per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori sono omogenee all'interno della medesima categoria, ma differiscono a seconda delle disposizioni contenute nella pertinente normativa nazionale.

I regolamenti interni assicurano l'espletamento di procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori di regola aperte, trasparenti e basate sul merito. Conformemente alla pertinente normativa nazionale, sono previste talune eccezioni, debitamente motivate e comunque idonee a garantire la trasparenza del procedimento, nonché l'effettuazione di scelte basate sul merito.

Nelle procedure per le assunzioni e le progressioni dei ricercatori l'Università degli Studi di Udine promuove l'eguaglianza di genere e, a tal fine, per il tramite del «*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» (CUG), si è dotato di un *Piano di Uguaglianza di Genere* o «*Gender Equality Plan*», pubblicato nella pagina *web* specificamente dedicata al CUG.

I regolamenti interni che disciplinano le procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera sono accessibili a tutti e sono pubblicati nel sito dell'Ateneo, nella pagina *web* dedicata all'«Ateneo», sezione «Regolamenti», sottosezione «Personale» e, all'interno di quest'ultima, sottosezione «Personale docente». Per quanto concerne, nello specifico, il Dottorato di ricerca, la pertinente normativa, nazionale e di Ateneo, è pubblicata, invece, nella pagina *web* del sito di Ateneo dedicata al «Dottorato di ricerca». Per quanto riguarda, infine, il conferimento di assegni di ricerca, la pertinente normativa, nazionale e di Ateneo, è pubblicata nella pagina *web* del sito di Ateneo dedicata alla «Ricerca», sezione «Fare ricerca», sottosezione «Assegni di ricerca».



Art. 3

Requisiti linguistici

Al momento, tutta la pertinente normativa interna, compresi i regolamenti di cui al precedente art. 2, è pubblicata sul sito di Ateneo in lingua italiana, mentre solo una parte di essa è pubblicata anche in lingua inglese.

L'Università degli Studi di Udine si impegna a colmare tale lacuna, procedendo alla traduzione e alla pubblicazione in lingua inglese di tutta la normativa interna relativa alle procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori. Anche a tal fine l'Università degli Studi di Udine ha stipulato un Accordo quadro con taluni operatori economici per la traduzione, tra l'altro, dei provvedimenti normativi funzionali all'attuazione del Sistema OTM-R. L'Accordo quadro in questione prevede, altresì, la traduzione in lingua inglese degli atti amministrativi e legali, tra cui anche i bandi di concorso, i moduli per la presentazione delle candidature, i contratti conclusi con i candidati selezionati, ecc.

Art. 4

Aggiornamento

L'Università degli Studi di Udine si impegna ad aggiornare la normativa interna attualmente in vigore, laddove ciò si rendesse necessario a rendere le modalità di reclutamento più consone ai principi della *Carta europea dei ricercatori* e del *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

SEZIONE SECONDA

PUBBLICITÀ E TRASPARENZA NELL'AVVIO DELLE PROCEDURE DI SELEZIONE

Art. 5

Posizioni aperte

Le posizioni aperte sono pubblicizzate nel sito di Ateneo, in particolare nella pagina *web* dedicata alla *Carta europea dei ricercatori* e al *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*. Al fine di facilitare l'individuazione delle posizioni aperte di interesse per i potenziali candidati, le stesse sono distinte per tipologia («Docenti e Ricercatori», «Assegnisti», «Dottori di ricerca») e mediante collegamenti ipertestuali consentono l'accesso diretto ai relativi bandi.

Art. 6

Bandi di concorso

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e, in particolare, con i principi enunciati alle voci



«Reclutamento» e «Trasparenza», conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine relativa alle assunzioni e alle progressioni di carriera dei ricercatori prevede la pubblicazione dei bandi inerenti alle posizioni aperte nel sito di Ateneo, più nello specifico nell'Albo Ufficiale *on line* di esso, nonché, laddove sia previsto dalla normativa nazionale di riferimento, nei siti del MUR e dell'Unione europea e nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*.

Conformemente a quanto raccomandato dal «*Report of the Working Group of the Steering Group of Human Resources Management under the European Research Area on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*» (2015), l'avviso concernente l'avvio della procedura è pubblicato nell'Albo Ufficiale *on line* dell'Università degli Studi di Udine nella forma più concisa possibile e include collegamenti ipertestuali a informazioni più dettagliate, nonché al testo completo del relativo bando.

I bandi consentono ai potenziali candidati di acquisire informazioni in merito a:

- il numero dei posti da coprire;
- la qualifica per la quale viene richiesto il posto;
- la sede di servizio e la struttura di afferenza alla quale verrà destinato il candidato selezionato;
- il settore concorsuale e, se del caso, il settore scientifico disciplinare per il quale viene richiesto il posto;
- le specifiche funzioni che il candidato selezionato dovrà svolgere, con riferimento, in particolare, alla tipologia di impegno scientifico e, se del caso, didattico;
- i diritti e i doveri, nonché il trattamento economico e previdenziale previsto;
- le modalità di presentazione della domanda e il termine entro il quale la stessa va presentata, che non può essere inferiore a trenta giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso del bando nell'Albo Ufficiale di Ateneo *on line* (nel caso in cui il bando debba essere pubblicato anche nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, il termine decorrerà dalla data di pubblicazione in essa);
- i requisiti soggettivi di cui deve essere in possesso il candidato per essere ammesso alla procedura;
- le modalità di rinuncia alla candidatura;
- le modalità con cui verrà nominata la Commissione giudicatrice e i termini per la presentazione di eventuali istanze di riconsiderazione;
- se del caso, le lingue in cui possono essere sostenute le prove d'esame;
- la lingua straniera nella quale verrà effettuato l'accertamento delle competenze linguistiche del candidato, laddove previsto;
- se del caso, il numero massimo di pubblicazioni scientifiche che il candidato è tenuto a trasmettere contestualmente alla presentazione della domanda;



- i criteri generali di valutazione ai quali la Commissione giudicatrice è tenuta ad attenersi, compresi quelli relativi alla valutazione delle pubblicazioni scientifiche (laddove richieste);
- le modalità e le tempistiche con cui si svolgerà la procedura;
- le modalità con cui verrà espletato l'accertamento della regolarità degli atti;
- le modalità di trattamento dei dati personali;
- il nominativo del responsabile del procedimento e le modalità con cui entrare in contatto con esso.

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e, in particolare, con i principi enunciati alla voce «Assunzione», conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna richiede che i bandi contengano una descrizione ampia delle conoscenze e delle competenze richieste, ma non così specifica da scoraggiare i potenziali candidati.

Tutti i bandi recano, nella parte introduttiva, il riferimento alle pertinenti normative nazionali e interne che disciplinano la procedura, il riferimento alla *Carta europea dei ricercatori* e al *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e il riferimento al *Codice etico e di comportamento dell'Università degli Studi di Udine*.

Art. 7

Lingue di pubblicazione dei bandi

I bandi inerenti alle posizioni aperte sono pubblicati in italiano nel sito di Ateneo, più nello specifico nell'Albo Ufficiale *on line* di esso, nonché, laddove sia previsto dalla normativa nazionale di riferimento, nel sito del MUR e nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*.

I bandi sono pubblicati in inglese nel sito dell'Unione europea *Euraxess*.

Nel sito di Ateneo solo una parte dei bandi è pubblicata anche in lingua inglese. L'Università degli Studi di Udine si impegna, pertanto, a colmare tale lacuna, procedendo alla pubblicazione nel sito di Ateneo di tutti i bandi anche in lingua inglese.

Attualmente, l'accesso ai bandi in lingua italiana e inglese (laddove sia già disponibile la traduzione) è consentito, altresì, mediante collegamenti ipertestuali presenti in altre pagine *web* del sito di Ateneo, prima fra tutte la pagina *web* dedicata alla *Carta europea dei ricercatori* e al *Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

SEZIONE TERZA

PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Art. 8

Soggetti legittimati a presentare le candidature



La presentazione delle candidature, fermo restando che è aperta a tutti i cittadini italiani e stranieri in possesso dei requisiti richiesti dal bando, di regola consente la partecipazione di candidati sia interni, sia esterni all'Ateneo.

Conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna prevede che alcune procedure siano riservate a candidati interni, fornendo una descrizione chiara di tali eccezioni e imponendo comunque l'espletamento di una selezione trasparente e basata sul merito.

Art. 9

Informatizzazione delle modalità di presentazione delle candidature

La presentazione della domanda, così come la trasmissione della documentazione richiesta, è consentita anche per via elettronica.

Art. 10

Riduzione al minimo degli oneri amministrativi

La documentazione richiesta ai candidati è strettamente limitata a ciò che è realmente necessario per effettuare una selezione equa, trasparente e meritocratica.

Conformemente alla pertinente normativa nazionale, l'Università degli Studi di Udine consente ai candidati di fare ricorso all'autocertificazione per la presentazione di un'ampia parte della documentazione richiesta.

Art. 11

Conferma della ricezione della domanda e ulteriori informazioni in merito alla procedura

Tutti i candidati ricevono una conferma di ricezione della domanda: nel caso in cui la domanda sia presentata per via elettronica, il candidato riceve la conferma di ricezione della domanda tramite un messaggio di posta elettronica inviata dal competente ufficio. Laddove la procedura preveda l'espletamento di prove, vengono rese note ai candidati, già nel bando, le modalità di pubblicazione delle date e delle modalità di espletamento di esse.

Nel caso in cui l'espletamento delle prove debba avvenire in presenza, viene concesso ai candidati esterni un tempo sufficiente per organizzare il viaggio. Nel caso in cui, in via del tutto eccezionale, le date e le modalità di espletamento delle prove dovessero subire modifiche (adeguatamente motivate), tutti i candidati sono debitamente e tempestivamente informati tramite messaggi di posta elettronica.

SEZIONE QUARTA

VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE E SELEZIONE DEI CANDIDATI



Art. 12

Commissioni giudicatrici

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e, in particolare, con i principi enunciati alla voce «Selezione», conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine che disciplina le procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori regola, altresì, la formazione delle Commissioni giudicatrici.

È prevista la nomina di una Commissione giudicatrice per la selezione di tutte le tipologie di ricercatori (come descritte nell'11° *considerando* e nell'art. 2 del presente documento di sintesi).

Ciascuna Commissione giudicatrice è composta da almeno tre componenti. Di regola, solo un componente della Commissione giudicatrice può essere di designazione interna, mentre gli altri devono essere esterni e individuati, di norma, mediante sorteggio. La composizione delle Commissioni giudicatrici può, tuttavia, differire a seconda della tipologia di procedura avviata; in ogni caso, le eccezioni sono debitamente normate e chiaramente descritte nella normativa interna.

Nella formazione della Commissione giudicatrice è garantito l'equilibrio di genere, laddove possibile.

Di regola, è prevista la possibilità di coinvolgere nelle Commissioni giudicatrici esperti internazionali, soprattutto laddove ciò si renda necessario per l'accertamento di conoscenze specifiche da parte dei candidati o laddove la selezione debba avvenire in una lingua diversa dall'italiano. Al contempo, laddove ciò si riveli opportuno e fattibile in ragione della tipologia di selezione avviata, è ammesso il coinvolgimento nelle Commissioni giudicatrici di esperti di diversi settori (pubblico, privato, accademico, non accademico).

Conformemente alla pertinente normativa nazionale, i requisiti di cui devono essere in possesso i singoli componenti delle Commissioni giudicatrici sono espressamente previsti e descritti dalla normativa interna, che, conformemente a quanto previsto dall'art. 2 del presente documento di sintesi, è pubblicata sul sito di Ateneo ed è, quindi, accessibile a tutti.

I criteri di nomina delle Commissioni giudicatrici tengono conto della necessità di garantire che esse risultino in possesso, nel loro complesso, dell'esperienza e delle competenze necessarie a valutare i candidati.

I competenti uffici amministrativi dell'Università degli Studi di Udine verificano che i singoli componenti delle Commissioni giudicatrici siano in possesso dei requisiti, anche scientifici, necessari a comprovare la loro esperienza e competenza ai fini dell'espletamento della valutazione dei candidati.



Ferma restando la possibilità dei candidati di presentare istanza di ricusazione per incompatibilità dei Commissari (parentela o affinità, fino al quarto grado compreso e/o conflitti di interesse), di regola i competenti uffici amministrativi verificano, in base agli elementi a loro conoscenza, che non sussistano cause di incompatibilità fra i commissari e i candidati. È altresì prevista l'acquisizione di un'apposita dichiarazione con la quale i singoli membri della Commissione giudicatrice attestano l'insussistenza di cause di incompatibilità (parentela o affinità, fino al quarto grado compreso e/o conflitti di interesse) fra loro e i candidati.

Conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, sono ammesse talune deroghe ai criteri sopra indicati per determinate posizioni, tipologie contrattuali o per specifiche discipline. Le deroghe sono espressamente previste e chiaramente descritte.

Le Commissioni giudicatrici ricevono dai competenti uffici amministrativi indicazioni precise in merito alle modalità di svolgimento delle procedure di selezione (normativa di riferimento, modulistica, documento esplicativo delle fasi procedurali, ecc.), nonché una consulenza continua durante l'intero svolgimento della procedura.

Il personale tecnico amministrativo degli uffici amministrativi ai quali è demandato il compito di assistere le Commissioni giudicatrici nello svolgimento delle procedure di selezione, è debitamente formato e regolarmente aggiornato sia sugli aspetti giuridici, sia su quelli tecnici e informatici. Tale formazione avviene mediante incontri e/o corsi formativi organizzati dall'Università degli Studi di Udine, dal MUR e da società esterne, ai quali il personale tecnico amministrativo in questione è tenuto a partecipare.

Al fine di rendere ancora più trasparente le procedure di selezione, l'Università degli Studi di Udine si impegna a realizzare e a mettere a disposizione dei ricercatori, del personale tecnico amministrativo, nonché dei possibili futuri candidati, un *tutorial* (in lingua sia italiana, sia inglese) che illustri i profili più importanti delle diverse fasi delle procedure per l'assunzione e le progressioni di carriera dei ricercatori.

Art. 13

Valutazione e selezione dei candidati

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori*, conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine che disciplina le procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori prevede che vengano esaminate tutte le candidature, fatta eccezione per quelle che risultino inammissibili, in ragione del fatto che i relativi candidati sono sprovvisti dei requisiti soggettivi richiesti dal bando.

A tutti i candidati è garantito lo stesso trattamento e la composizione della Commissione giudicatrice di regola non subisce modifiche durante la procedura di selezione.



Laddove necessario, le Commissioni giudicatrici sono autorizzate ad avvalersi di strumenti telematici di lavoro collegiale. La normativa interna prevede che talune procedure di selezione, purché "per titoli" o "per titoli e colloquio", possano svolgersi interamente mediante l'impiego di strumenti telematici.

Art. 14

Criteri di valutazione

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e, in particolare, con i principi enunciati alle voci «Valutazione del merito», «Variazioni nella cronologia del *curriculum vitae*», «Riconoscimento dell'esperienza di mobilità» e «Anzianità», conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine che disciplina le procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori indica i criteri generali di valutazione ai quali dovrà attenersi la Commissione giudicatrice.

Tali criteri tengono in debito conto sia il livello di preparazione dei candidati e l'esperienza già maturata dagli stessi, sia il loro potenziale di crescita. A seconda della tipologia di selezione avviata, può essere attribuito un peso differente a tali profili; in particolare, le selezioni per l'assunzione di giovani ricercatori riconducibili alle tipologie R1 e a talune tipologie R2 attribuiscono una peculiare attenzione al potenziale di crescita.

In ogni caso, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine prevede espressamente che la selezione premi il candidato maggiormente qualificato a svolgere le funzioni per le quali è stato bandito il posto e che i criteri predeterminati nel bando, sulla base dei quali deve avvenire la valutazione, siano stabiliti nel rispetto degli *standard* nazionali e internazionali, nonché degli eventuali ulteriori elementi di qualificazione scientifica e didattica ritenuti necessari.

Art. 15

Esiti delle selezioni

In linea con i principi contemplati dalla *Carta europea dei ricercatori* e dal *Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori* e, in particolare, con il principio enunciato alla voce «Trasparenza», conformemente a quanto previsto dalla pertinente normativa nazionale, la normativa interna dell'Università degli Studi di Udine che disciplina le procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori prevede che dai verbali dei lavori delle Commissioni giudicatrici si debbano evincere in maniera chiara i titoli e le pubblicazioni (laddove previste) valutati, i criteri di valutazione adottati, i punteggi e/o i giudizi conseguiti dai candidati e l'esito della selezione.

Più nello specifico, i giudizi, laddove previsti, recano una idonea descrizione dei punti di forza e di debolezza dei candidati.



Gli atti della Commissione giudicatrice, costituiti dai verbali delle riunioni, dagli allegati agli stessi e dalla relazione riassuntiva dei lavori, sono approvati con Decreto del Rettore di regola entro trenta giorni dalla consegna ai competenti uffici amministrativi.

Il decreto di approvazione degli atti e la relazione finale sono resi pubblici nell'Albo ufficiale di Ateneo *on line* e nel sito *web* dell'Ateneo.

Nei casi in cui dalla relazione finale della Commissione giudicatrice si evinca l'esito della selezione, ma non il punteggio e/o il giudizio (laddove previsto) conseguito dai candidati, questi ultimi possono chiedere agli uffici competenti di visionare il punteggio e/o il giudizio conseguito, così come possono esercitare il diritto di accesso agli atti per prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura (compresi i punteggi e/o i giudizi conseguiti dagli altri candidati).

Art. 16

Istanze e impugnazioni

Dalla data di pubblicazione nell'Albo ufficiale di Ateneo *on line* del Decreto Rettorale di approvazione degli atti della Commissione giudicatrice di cui al precedente art. 15 decorrono i termini per eventuali istanze e impugnative. Le modalità e i termini per impugnare il provvedimento di approvazione degli atti della Commissione giudicatrice sono indicati nel bando.

SEZIONE QUINTA

MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA E DELL'ATTRATTIVITÀ

Art. 17

Comunicazione

Oltre agli impegni assunti agli artt. 3, 4, 7 e 12, l'Università degli Studi di Udine si impegna, altresì, a migliorare nel complesso la comunicazione relativa alle opportunità di ricerca, alle posizioni aperte, alle procedure di selezione, nonché alle condizioni di lavoro.

In particolare, al fine sia di migliorare la trasparenza delle procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori, sia di rendere più attrattive le posizioni aperte, l'Università degli Studi di Udine si impegna a elaborare apposite *Linee guida* (in lingua sia italiana, sia inglese), volte a chiarire, in relazione a ogni fase della carriera accademica, di quali requisiti occorre essere in possesso per poter presentare la propria candidatura, dove sono pubblicati i bandi, quali sono le caratteristiche della figura ricercata per una determinata posizione, nonché dove sia possibile rinvenire la normativa che disciplina la specifica procedura di selezione. Nonostante tali informazioni siano già rese pubbliche sul sito di Ateneo, l'Università degli Studi di Udine reputa, invero, opportuno migliorarne la fruibilità.



Al contempo, l'Università degli Studi di Udine si impegna a implementare ulteriormente l'impiego della lingua inglese nella comunicazione, soprattutto con riferimento specifico alle normative e alle procedure di selezione, anche al fine di migliorare l'attrattività delle posizioni aperte per i candidati stranieri.

Art. 18

Reclami

L'Università degli Studi di Udine si impegna a realizzare un sistema che agevoli la presentazione di eventuali reclami, destinando a tal fine un'apposita sezione del proprio sito.

Art. 19

Autovalutazione

L'Università degli Studi di Udine si impegna a dotarsi di un sistema di analisi e autovalutazione che consenta di verificare ulteriormente il grado di applicazione e di efficacia dei principi OTM-R nelle sue procedure per le assunzioni e le progressioni di carriera dei ricercatori.

