



**UNIVERSITÀ
DI PADOVA**

Policy OTM - R

Sintesi

Sommario

1. Premessa	3
2. Figure di professionalità reclutabili e forme di reclutamento	5
3. Principi generali del reclutamento	5
4. Monitoraggio, qualità dei procedimenti e miglioramento continuo	9
5. Standard procedurali comuni	10

1. Premessa

Il presente documento descrive la policy adottata dall'Università degli studi di Padova per un reclutamento **Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)** ovvero un reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito, uno strumento per assicurare pari opportunità, mobilità, attrattività delle carriere di ricerca e selezione della persona più idonea alla posizione all'interno dell'Area Europea della Ricerca.¹

Per **reclutamento** si intende perciò quel **processo che permette l'assunzione e inquadramento di un individuo come personale strutturato dell'Università di Padova**, a tempo determinato (con contratto a termine, a termine e rinnovabile o a termine con profilo tenure track) o a tempo indeterminato, rispettivamente.

Si riferisce alle procedure di reclutamento e chiamata di personale coinvolto in attività di ricerca e didattica assumendo come presupposti:

- il quadro europeo della **Carta europea dei ricercatori** nella sua nuova formulazione pubblicata nel 2023² e sua relativa implementazione mediante **Human Resources Excellence in Research**³;
- i riferimenti al relativo codice di condotta per l'assunzione di ricercatori e ricercatrici descritto dal documento programmatico **OTM-R** elaborato dal gruppo di lavoro ERA-SGHRM nel 2015.

La policy OTM-R dell'Università di Padova si applica, nei limiti delle rispettive discipline normative e regolamentari, alle procedure per:

- dottorato di ricerca;
- incarichi e contratti per lo svolgimento di attività di ricerca anche post-dottorale;
- ricercatori e ricercatrici a tempo determinato;
- professori e professoressse di prima e seconda fascia;

incluse le procedure selettive, valutative e di chiamata previste dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dai regolamenti vigenti dell'Università di Padova e successive modificazioni.⁴ Restano escluse dal concetto di “*recruitment*” in

1 European Commission/ERA SGHRM, *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers - OTM-R*, luglio 2015, Introduzione e sez. 4.1; Raccomandazione della Commissione 2005/251/CE, *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

2 eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640

3 euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward: HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers) ora riferita come HREIR (Human Resources Excellence in Research).

4 Legge 30 dicembre 2010, n. 240, testo vigente in Normativa; Università degli Studi di Padova, regolamenti su contratti di ricerca, incarichi post-doc, RTT e chiamata di professori e professoressse citati nelle note seguenti.

senso stretto le progressioni di carriera interne in quanto non previste dalla normativa vigente a meno di conferme in ruolo eventualmente previste in virtù di posizioni tenure track laddove permesse.⁵

La presente policy è in **accordo con la normativa nazionale** ed è allineata ai principi costituzionali di imparzialità e buon andamento, alle regole su inconfiribilità, incompatibilità, conflitto di interessi, salute e sicurezza sul lavoro, proprietà intellettuale, **integrità della ricerca, codice etico** e codice di comportamento i cui regolamenti specifici sono disponibili al link unipd.it/regolamenti-interesse-generale nonché elemento portante nelle azioni messe in essere implementare la *Carta europea dei ricercatori* presso l'Ateneo patavino. In particolare, per ulteriori informazioni su OTM-R e azioni specifiche per **l'implementazione della Carta europea dei ricercatori all'Università di Padova e relative azioni e iniziative**, si rimanda alla sezione del sito unipd.it/hrs4r · unipd.it/hrs4r-padova.

Il profuso **impegno dell'Università di Padova** nell'implementazione dei principi della *Carta europea dei ricercatori* e sono valorizzati dalla Comunità Europea che ha perciò riconosciuto all'Ateneo sin dal 2012 ad oggi il prestigioso **Award Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R - euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/hr-excellence)** ottenuto grazie a:

- attuazione di piani di azioni mirati;
- monitoraggio sulla concreta attuazione delle azioni da uno Steering Committee e Working Group partecipati dai rappresentanti delle varie categorie di ricercatori e ricercatrici e dalla Governance;
- validazione e verifica con *assessment* periodico condotto da esperti internazionali nominati dalla Comunità Europea.

L'Ateneo di Padova vanta perciò del riconoscimento europeo Human Resources Excellence in Research (HREiR - euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward).

Nota: il sito di Ateneo unipd.it, così come le informazioni e la documentazione ivi contenuta, è accessibile in lingua italiana (IT) e tradotta in inglese in modo speculare quando si opta per lingua inglese (EN).

I link inseriti nel presente documento sono aggiornati al 1° luglio 2026.

5 European Commission/ERA SGHRM, OTM-R, 2015, sez. 4.1, ove si precisa che i principi OTM-R riguardano il reclutamento per copertura di posizioni vacanti e non la progressione di carriera, che deve comunque essere trasparente e merit-based. Eventuali progressioni economiche seguono processi di valutazione in linea con quanto previsto dalla DL 240/2010 e successive modifiche previste da art.55 DL 232/2016 e attuare come da Regolamento sulla progressione economica (scatti stipendiali) di Unipd.

2. Figure di professionalità reclutabili e forme di reclutamento

Nel rispetto dell'autonomia riconosciuta alle Università, la normativa nazionale prevede che le procedure di reclutamento per l'accesso alla carriera universitaria, sia del personale docente che del personale tecnico amministrativo, siano gestite direttamente dagli Atenei attraverso concorsi pubblici locali.

Figure professionali previste dalla normativa nazionale

La carriera universitaria riferita alle attività di ricerca e didattica è svolta dalle seguenti figure:

- professore di I fascia (R4);
- professore di II fascia (R3 o R4 a seconda delle responsabilità e competenze acquisite);
- ricercatore a tempo determinato (R2; R3 se tenure track);
- incarichi e contratti per lo svolgimento di attività di ricerca anche post-dottorale (R2);
- dottorando/a di ricerca (R1).

La normativa nazionale lascia alle singole Università autonomia nello stilare i regolamenti attuativi per recepire e attuare le disposizioni di legge. Nel seguito si elencano le caratteristiche principali delle figure professionali impiegate nella ricerca che possono esser reclutate all'Università degli studi di Padova (Unipd).

3. Principi generali del reclutamento

Unipd adotta come regola generale una **politica trasparente** del reclutamento con una strategia triennale approvata dagli organi di governo che è pubblicata nel sito di Ateneo. In particolare, il **piano di programmazione del reclutamento** del personale è reperibile al link unipd.it/trasparenza/piano-programmazione-reclutamento-personale.

Unipd adotta come regola generale una politica di reclutamento **aperto**, garantendo la **pubblicazione di ogni opportunità di ricerca e docenza** (di seguito indicate con “**posizioni**”) con metodi e strumenti che garantiscano

a candidate e candidati interni, esterni e internazionali di concorrere in condizioni effettive di parità.

Le opportunità di lavoro sia come docente sia come ricercatore sono reperibili al sito internet unipd.it nelle sezioni

- Ateneo – Lavora con Noi (unipd.it/lavora-con-noi);
- Ricerca – Lavorare nella Ricerca (unipd.it/lavorare-ricerca)

e differenziate per categoria.

Le modalità di pubblicazione di tali posizioni intendono **promuovere l'accessibilità** alle informazioni e presuppongono che tali posizioni siano **pubblicate con anticipo adeguato**, sia in **italiano** sia in **inglese** su canali istituzionali e su piattaforme idonee alla diffusione internazionale, inclusa EURAXESS.

In accordo con le linee guida europee gli avvisi di opportunità di ricerca e docenza sono resi noti mediante documenti pubblici detti “**bandi**” o “**call**” che raccolgono informazioni esaustive su:

- requisiti;
- mansioni;
- procedure attuate per selezionare il candidato o la candidata includendo le relative condizioni di lavoro;
- diritti e doveri;

e, qualora pertinenti, specificano le eventuali opportunità di formazione, sviluppo di carriera e politiche di genere applicate. La pubblicazione delle **posizioni aperte** avviene attraverso l'Albo di Ateneo, dei vari dipartimenti proponenti le eventuali posizioni

- unipd.it/procedure-personale-docente (sia in italiano che in inglese);
- unipd.it/procedure-contratti-ricerca (sia in italiano che in inglese);
- sul sito ministeriale bandi.mur.gov.it;

e, a livello internazionale, euraxess.ec.europa.eu/jobs

Le varie **procedure di reclutamento** sono regolamentate ciascuna da regolamenti specifici, disponibili presso:

- unipd.it/regolamenti-ateneo;
- riferimenti a tutela, garanzia e documentazione amministrativa, unipd.it/regolamenti-interesse-generale.

In particolare:

- personale docente: unipd.it/regolamenti-personale-docente;
- ricercatori, ricercatrici e opportunità di ricerca: unipd.it/regolamenti-ricerca-valorizzazione-ricerca;

Coloro che sono interessati alla posizione messa a bando devono sottomettere la propria candidatura mediante la compilazione della domanda di **partecipazione alla selezione** che è uguale per tutte le persone candidate e gestita in modo **aperto** e **trasparente** attraverso **una piattaforma online** (pica.cineca.it/unipd).

Le procedure di reclutamento adottate dall'Università di Padova intendono perciò minimizzare gli oneri documentali non necessari nella fase di candidatura, rinviando ove possibile la richiesta di documentazione probatoria alla fase successiva alla selezione o all'instaurazione del rapporto, nel rispetto della normativa applicabile. Tale policy OTM-R supporta in modo concreto, perciò, un reclutamento aperto in particolare per candidati e candidate internazionali o in mobilità e permette il monitoraggio del singolo processo di reclutamento.

L'Università di Padova prevede che ogni posizione sia messa a bando mediante la **pubblicazione di un avviso di selezione per reclutamento** che consenta al candidato o alla candidata di conoscere ex ante:

- la natura giuridica della posizione;
- la durata;
- la sede;
- le attività e/o mansioni richieste dalla posizione aperta;
- il progetto o ambito scientifico;
- i requisiti di ammissione;
- le cause di esclusione;
- i criteri di valutazione;
- elementi di valutazione e relativo peso;
- il numero massimo di pubblicazioni presentabili;
- la lingua oggetto di accertamento;
- la composizione o le regole di nomina della commissione;
- il calendario o le fasi prevedibili della procedura;
- le modalità di comunicazione degli esiti;
- le modalità per sottomettere la propria candidatura mediante una procedura digitalizzata il cui accesso avviene dal portale per il reclutamento di Unipd (pica.cineca.it/unipd/);
- gli strumenti di tutela o reclamo.

Tutte le candidate e i candidati sono **valutati secondo gli stessi criteri da una Commissione di esperti**, la cui **composizione è resa nota in modo pubblico** prima che si avvii la valutazione delle candidature al fine di permettere a candidati e candidate di sottomettere richiesta di ricusazione della

stessa per documentati motivi di incompatibilità. La Commissione preposta per la selezione definisce i **criteri di valutazione prima di poter aver accesso all'elenco di candidati e candidate e i criteri di valutazione sono resi pubblici prima dell'avvio della valutazione delle candidature e facilmente consultabili** (protocollo.unipd.it/albo/viewer)

Ciò vale per tutte le riunioni che la Commissione effettua per svolgere il proprio lavoro di valutazione: tutti i verbali delle riunioni sono pubblicati online e sono perciò accessibili. L'identificazione del vincitore o della vincitrice è accompagnata da un **giudizio sul merito e la motivazione** della scelta operata dalla Commissione che funge da feedback per i candidati e le candidate.

La **politica di reclutamento** dell'Università di Padova si basa sul merito ed è definita in rapporto al profilo bandito e valutato mediante criteri predeterminati, pubblici, proporzionati e verificabili.

Il requisito di “**merit-based recruitment**” non coincide con una metrica unica, ma con una valutazione comparativa che considera, secondo la posizione aperta i seguenti elementi:

- qualità ed eventuale continuità della produzione scientifica;
- coerenza con il progetto e il settore scientifico disciplinare oggetto del bando;
- capacità di ricerca autonoma;
- esperienza maturata;
- competenze metodologiche e tecniche;
- attività didattica;
- capacità di coordinamento;
- esperienza internazionale;
- trasferimento tecnologico e terza missione;
- responsabilità scientifiche e organizzative;
- eventuale qualificazione clinico-assistenziale se prevista.

La valutazione non introduce requisiti inutilmente restrittivi o barriere non giustificate rispetto alle esigenze della posizione, secondo la raccomandazione del documento OTM-R europeo⁶. Eventuali interruzioni nell'attività di ricerca non costituiscono elemento di valutazione di per sé, potendo invece rientrare tra le competenze del candidato o della candidata utili per la mansione relativa alla posizione aperta.

La **valutazione è effettuata da una Commissione** di almeno tre membri identificati e nominati secondo regole di qualificazione scientifica, appartenenza disciplinare e pubblicazione del decreto di nomina emesso dalla Struttura

6 European Commission/ERA SGHRM, OTM-R, 2015, sez. 4.2.2, lett. c); OTM-R Checklist, quesito 19.

che gestisce il processo di reclutamento. Le Commissioni motivano le valutazioni, applicano criteri predefiniti e garantiscono collegialità, imparzialità e assenza di conflitti di interesse. Le procedure di reclutamento avviate da Unipd prevedono inoltre termini per eventuali istanze di ricusazione della Commissione e pubblicazione degli esiti dopo il controllo di regolarità degli atti. La Commissione ha composizione bilanciata in genere, include membri esterni⁷ e predetermina i criteri di valutazione delle domande. Essa dichiara eventuali incompatibilità e legami di parentela o di collaborazione pregressa laddove presente e opera in forma collegiale anche con strumenti telematici se consentiti e le relative riunioni sono accompagnate da verbali resi pubblici con tempistiche coerenti con la procedura di reclutamento in atto.

La policy OTM-R adottata dall'Università di Padova mira a sostenere, compatibilmente con la normativa nazionale, una **politica di attrazione dei talenti, internazionalizzazione, parità di genere e inclusione**. Si allinea alle linee guida europee per promuovere mobilità, corrispondenza tra talenti e opportunità e gender equality, richiedendo consapevolezza di genere lungo l'intero processo, inclusa la **composizione equilibrata delle commissioni**, includendo membri esterni all'università⁸. Unipd, nell'applicazione della presente policy, monitora la capacità delle procedure di attrarre candidati e candidate esterne, internazionali e appartenenti a gruppi sottorappresentati, senza introdurre automatismi incompatibili con il principio del merito e con la disciplina concorsuale.

4. Monitoraggio, qualità dei procedimenti e miglioramento continuo

La politica e la strategia di reclutamento sono sottoposte a monitoraggio periodico. I risultati del monitoraggio sono inclusi nel rapporto della Performance di Ateneo e sono perciò resi pubblici sia attraverso il sito web di Ateneo (pianostrategico.unipd.it - sezioni Pianificazione e Reporting e sezione Dashboard) sia attraverso la rete intranet di Ateneo (unipd.it/trasparenza/relazione-performance) basata sulla piattaforma Moodle.⁹ Per ciò che riguarda

7 Per procedure selettive di ricercatori e ricercatrici R3 e R4, i membri della Commissione sono esterni a Unipd e sorteggiati, al più può esser nominato un solo membro interno ("Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240" Capo III, art.13. in vigore dal 22/7/2023)

8 European Commission/ERA SGHRM, *OTM-R, 2015*, sez. 2-4, con riferimento a mobilità, matching talenti-opportunità, gender equality e gender balance nelle commissioni; *OTM-R Checklist*, quesiti 7-9 e 18.

9 European Commission, *OTM-R Checklist for Institutions*, quesiti 5, 10, 13, 18, 22 e 23.

le pari opportunità, sono messe in atto specifiche politiche che sono riassunte nel “Piano di uguaglianza di genere dell’Università di Padova (GEP)”. Si tratta di un documento strategico che definisce la strategia dell’Ateneo per promuovere l’uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno. Ha un orizzonte triennale e si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea ed è pubblico al link unipd.it/gep.

5. Standard procedurali comuni

Ogni processo di reclutamento attivato da Unipd deve **discendere da una motivazione programmatoria o progettuale**. Per professori e professoresse, ricercatori e ricercatrici si fa riferimento a:

- programmazione triennale delle risorse umane,
- le risorse finanziarie e i relativi punti organico così come definiti dal Ministero dell’Università e Ricerca¹⁰.

Un bando per selezione di personale contiene almeno le seguenti informazioni:

- oggetto della procedura;
- numero di posizioni;
- sede ove si svolgerà l’attività oggetto del bando;
- gruppo scientifico-disciplinare e settore o settori scientifico-disciplinari;
- descrizione delle attività di ricerca oggetto del bando;
- requisiti di accesso;
- eventuali incompatibilità;
- durata del contratto;
- trattamento economico o riferimento alla disciplina applicabile;
- modalità di candidatura e relativo termine di sottomissione della domanda;
- documenti richiesti;
- criteri e punteggi;
- composizione o nomina della commissione;
- prove previste;

¹⁰ Il Punto Organico (di seguito PO) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in: 1 professore I fascia = 1 PO; 1 professore II fascia = 0,7 PO; 1 ricercatore tipo b) = 0,5 PO; 1 ricercatore tipo a) = 0,4 PO (mur.gov.it/it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/facolta-assunzionali)

- lingua oggetto di verifica;
- modalità di pubblicazione degli atti;
- responsabile del procedimento o ufficio competente.

Tale standard recepisce le prescrizioni contenute nei regolamenti per il reclutamento delle varie figure professionali cui si rimanda (unipd.it/regolamenti-ateneo). A seconda delle diverse figure in oggetto, vengono quindi specificati gli elementi essenziali della posizione e delle modalità valutative nella delibera di attivazione e nel bando.

La **valutazione della Commissione** applica **criteri predefiniti** e proporzionati, **differenziati a seconda della figura professionale oggetto del concorso**. Tali elementi sono resi pubblici nei verbali delle sedute che sono accessibili online. La decisione finale sul vincitore o la vincitrice è motivata e ricostruibile dagli atti pubblici inclusi i verbali delle riunioni.

Gli **esiti** sono comunicati secondo le forme previste dal bando e dai regolamenti, inclusa la pubblicazione all'Albo ufficiale e sul sito istituzionale ove prevista. Le pubblicazioni all'Albo ufficiale (protocollo.unipd.it/albo/viewer), effettuate ai sensi dei regolamenti Unipd, hanno valore di notifica a tutti gli effetti per le procedure interessate. La policy OTM-R prevede che tutte le persone candidate si possano informare sulla conclusione del procedimento e che ricevano un feedback adeguato sulla valutazione della propria candidatura anche in riferimento all'applicazione dei criteri applicati dalla Commissione per la valutazione nei limiti della disciplina procedurale e della protezione dei dati personali. Tali **feedback sono contenuti nei verbali della Commissione**.

Unipd prevede un canale chiaro per **richieste di chiarimento, istanze, accesso agli atti e reclami**, distinto dalle impugnazioni giurisdizionali che sono specificate in ogni bando e si riporta in modo chiaro come procedere. A tal proposito è definita da bando la **struttura/servizio responsabile del processo di reclutamento** e le relative modalità per richiedere informazioni e/o chiarimenti.

unipd.it