



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova

**I principi per la valutazione dei ricercatori
nelle procedure di reclutamento e progressioni
carriera:
UniMc e l'adozione dell'Open, Transparent,
Merit-based recruitment (OTM-R)**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Premessa: i valori fondamentali dell'OTM-R adottati dall'Università di Macerata

Nel 2005 l'Università di Macerata ha siglato la **Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di Condotta per l'assunzione dei Ricercatori** (d'ora in poi indicati come la Carta e il Codice). Affinché i principi espressi nella Carta siano effettivamente implementati, nel 2012 l'Ateneo ha quindi aderito all'**iniziativa della Commissione europea denominata "Institutional Human Resources Strategy Group"** e ha quindi elaborato la **Strategia e piano d'azione Excellence in Research**.

L'impegno dell'Ateneo è stato premiato dalla Commissione Europea nel 2014 con l'attribuzione del logo [HR Excellence in Research](#) (uno dei primi assegnati in Italia) e il conseguente accreditamento presso l'Istituzione europea.

Nel 2017, la **Strategia è stata arricchita con azioni volte a implementare concretamente i principi contenuti nella Carta e nel Codice riguardanti [l'Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers \(OTM-R\)](#)**.

I principi dell'OTM-R

La Commissione europea raccomanda alle università ed agli enti di ricerca la definizione di strategie e di sistemi di valutazione per il reclutamento e per lo sviluppo delle carriere dei ricercatori che siano ispirate ai principi generali dell'OTM-R, contenuti nella Carta e nel Codice.

Nello specifico, le azioni relative all'OTM-R sono volte ad assicurare, sia per il reclutamento che per le progressioni di carriera, **procedure aperte, trasparenti e comparabili a livello internazionale**, inserendo nei bandi informazioni chiare ed oggettive in merito alle modalità e alle tempistiche di svolgimento delle selezioni ed ai criteri di valutazione dei candidati (che devono essere oggettivi e trasparenti).

In particolare, la Carta e il Codice includono le **seguenti raccomandazioni da seguire nelle procedure di selezione dei candidati**:

- nella procedura di selezione si considerano l'insieme delle esperienze maturate dai candidati. Pur concentrandosi sul loro potenziale globale in quanto ricercatori, è importante tenere conto della loro creatività e del loro grado di indipendenza;
- il merito trova valutazione sul piano qualitativo e quantitativo, ponendo l'accento sui risultati ottenuti nel variegato percorso personale maturato e non esclusivamente sul numero di pubblicazioni;
- l'importanza degli indicatori bibliometrici deve essere adeguatamente ponderata nell'ambito di un'ampia gamma di criteri di valutazione, che ovviamente possono variare a seconda dello specifico profilo da reclutare. Tali ulteriori criteri riguardano: attività di insegnamento e supervisione/mentoring, il lavoro in équipe, il trasferimento delle conoscenze, la gestione della ricerca e dell'innovazione, l'acquisizione di finanziamenti, l'impatto della ricerca nella società, nonché le attività di sensibilizzazione del pubblico;

- le interruzioni di carriera devono essere considerate come un contributo potenzialmente valido allo sviluppo professionale dei ricercatori lungo un percorso professionale multidimensionale;
- eventuali esperienze di mobilità, ossia un soggiorno in un paese o regione diversi o in un altro istituto di ricerca (pubblico o privato), o un cambiamento di disciplina o settore, sia nell'ambito della formazione iniziale sia in una fase ulteriore della carriera, o ancora un'esperienza di mobilità virtuale, devono essere considerate come contributi preziosi allo sviluppo professionale del ricercatore e non penalizzare in alcun modo la valutazione;
- il riconoscimento e la valutazione delle qualifiche conseguite dal candidato nel corso della sua carriera devono concentrarsi sull'esame dei risultati e non sulla valenza scientifica dell'Istituto (italiano od estero) presso il quale ha acquisito tali qualifiche;
- è importante fornire ad ogni candidato un feedback della valutazione del suo profilo, che includa punti di forza e punti di debolezza della candidatura.

NOTA BENE: Si sottolinea che la Carta e il Codice utilizzano la definizione di ricercatori tratta dal [Manuale di Frascati](#) dell'OCSE e accettata a livello internazionale, ovvero di "professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati".

Pertanto, il presente documento riguarda le figure professionali che svolgono attività professionali nella ricerca e sviluppo, in qualsiasi fase della carriera e indipendentemente dalla loro classificazione e forma di contrattualizzazione. Nel caso dell'Ateneo, il documento riguarda pertanto le figure di *professore ordinario, professore associato, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di tipo A e di tipo B, assegnista di ricerca, borsista di ricerca, collaboratore di ricerca, dottorando*.