

# **Università Ca' Foscari Venezia - Policy per una selezione dei ricercatori aperta, trasparente e basata sul merito (OTM-R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)**

## **Premessa**

Nel 2015 l'Università Ca' Foscari Venezia ha iniziato il percorso formale per l'adozione dei principi della "Carta Europea dei Ricercatori" e del "Codice di condotta per la loro assunzione" con una Dichiarazione di impegno inviata alla Commissione Europea. Molti di tali principi erano già applicati nell'Ateneo e tale impegno ha fornito l'occasione di ulteriori miglioramenti.

Ha avuto così inizio la prima fase del progetto **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)**, con cui sono stati sottoposti alla Commissione Europea la GAP Analysis e l'Action Plan, due documenti con cui sono stati analizzati rispettivamente i livelli di scostamento rispetto ai principi della Carta Europea dei Ricercatori nelle normative e nelle prassi dell'Ateneo e le azioni per l'eliminazione degli stessi.

Nel 2017 la Commissione Europea ha approvato il percorso intrapreso ed ha riconosciuto Ca' Foscari come Ateneo "HR - Excellence in Research".

Dopo il primo biennio il riconoscimento è stato confermato dalla Commissione Europea nell'agosto 2019 sulla base di due documenti di autovalutazione:

- l'Internal Review con cui l'Ateneo ha valutato l'avanzamento delle azioni previste dall'Action Plan;
- la OTM-R Checklist che ha analizzato il livello di acquisizione degli obiettivi per un reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito nonché le azioni da intraprendere per perfezionare le procedure.

## **Introduzione**

Secondo quanto previsto dalla Commissione Europea, la politica ispirata ad una **Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R)** tende alla realizzazione di una procedura di reclutamento aperta, basata sul merito e trasparente, consapevole dei benefici che apporterà ai ricercatori, alle istituzioni ed al sistema nazionale della ricerca.

In particolare, la politica OTM-R è volta ad assicurare una maggiore attrattività della carriera di ricercatore, pari opportunità di accesso, una più ampia mobilità internazionale ed intersettoriale.

La politica OTM-R vuole garantire che l'Ateneo abbia una propensione costante al reclutamento dei migliori candidati, senza discriminazione alcuna.

**Di seguito si riportano gli aspetti analizzati nella OTM-R Check list e le azioni concrete che, nel loro complesso, costituiscono la Policy OTM-R dell'Università Ca' Foscari Venezia.**

**1. L'Ateneo ha pubblicato una versione della propria politica OTM-R on-line (in italiano e in lingua inglese)?  
Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?**

Il Presente documento costituisce l'OTM-R Policy di Ateneo e viene pubblicato sul sito istituzionale nella pagina dedicata al progetto [HRS4R](#).

**2. L'Ateneo dispone di una guida interna che definisca chiaramente procedure e pratiche OTM-R per tutti i tipi di posizioni? Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?**

Ca' Foscari ha, in linea con la normativa nazionale, numerosi regolamenti relativi al reclutamento delle varie tipologie di personale, pubblicati sul sito di Ateneo. La frammentazione dei regolamenti può costituire un ostacolo all'attuazione della OTM-R. Occorre migliorare la chiarezza delle procedure e delle pratiche anche in linea con l'obiettivo strategico di realizzare una generale azione di semplificazione a tutti i livelli (non ultimo anche sul piano regolamentare).

Per aumentare la facilità di consultazione, da parte dei ricercatori anche stranieri, è stata creata la pagina Working in research <https://www.unive.it/pag/28008/>, dove viene spiegato il sistema di classificazione del reclutamento italiano, che consente ai ricercatori di individuare chiaramente le procedure di reclutamento di loro interesse, a seconda del proprio livello di carriera. La pagina verrà aggiornata per consentire una più immediata comparazione fra la classificazione italiana e quella europea.

Inoltre, come previsto dall'Action Plan, l'Ateneo prosegue la traduzione e pubblicazione in lingua inglese dei regolamenti di interesse dei ricercatori.

**3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM-R"? Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of "OTM-R"?**

Attualmente i bandi di reclutamento richiamano esplicitamente al loro interno i principi HRS4R.

Con riguardo ai soggetti direttamente coinvolti nel processo, (es. valutatori delle commissioni di concorso) è prevista un'azione mirata che si realizzerà con la consegna di specifiche Linee Guida da seguire nel corso del processo di valutazione, conformi ai principi OTM-R.

Saranno inoltre realizzate azioni di diffusione tra tutto il personale dell'Ateneo sulla OTM-R Policy di Ateneo anche prevedendo un particolare focus nell'ambito delle iniziative formative già previste per i ricercatori neo assunti.

**4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e-recruitment? Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?**

Tutti i bandi per le varie categorie di Ricercatori (R1-R4), per il personale tecnico amministrativo e per i tecnologi già prevedono la presentazione della domanda esclusivamente tramite applicativo web.

Tutte le operazioni di valutazione delle Commissioni, compreso il colloquio con il singolo candidato, possono inoltre svolgersi ordinariamente anche in modalità telematica, nel rispetto del principio di pubblicità.

**5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità per l'OTM-R? Do we have a quality control system for OTM-R in place?**

L'Ateneo attualmente non è dotato uno specifico strumento per il controllo della qualità per l'OTM-R.

Il nuovo Piano Strategico di Ateneo prevederà delle linee guida sulla cui base sarà poi possibile sviluppare tale sistema.

**6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni? Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?**

L'Ateneo è già pienamente allineato a questo criterio della OTM-R, infatti i bandi per tutte le posizioni (R1-R4) sono pubblicati anche in lingua inglese e non sono pubblicizzati solo sul sito web di Ateneo, ma anche sul sito del Ministero dell'Università, sulla Gazzetta Ufficiale e sul sito Euraxess.

I bandi per i corsi di dottorato di ricerca (R1) sono pubblicati su piattaforme dedicate come

- ALMALAUREA.IT <https://www.almalaurea.it/>,
- MASTERSTUDIES.COM <https://www.masterstudies.com/>
- ACADEMICS.COM <https://www.academics.com/>

e altri portali/social network utilizzati dall'Ateneo.

I bandi per ricercatori (R2), in casi specifici, sono anche pubblicati sull'account LinkedIn dell'Università <https://it.linkedin.com/> o tramite annunci.

I bandi per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato e per professori associati e ordinari (R2-R4) sono pubblicati anche su piattaforme di rilevanza internazionale quali:

- Academic Position <https://academicpositions.com/>
- UNIVERSITY POSITION <https://www.universitypositions.eu/>
- JOBS.AC.UK <https://www.jobs.ac.uk/>
- CHRONICLE, VITAE <https://chroniclevitae.com/>

Inoltre i Dipartimenti possono utilizzare altri siti specifici su cui pubblicare i bandi.

Si segnala inoltre che una quota delle risorse destinate annualmente al reclutamento di professori e ricercatori è vincolata per legge - per una quota pari ad almeno il 20% - all'assunzione di personale esterno all'Ateneo e che l'Università Ca' Foscari ha stabilito di aumentare ulteriormente tale quota portandola al 30%.

**7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero? Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?**

Questo è uno dei criteri guida stabiliti dal Piano Strategico di Ateneo.

Con l'obiettivo di promuovere la ricerca d'impatto e rafforzare la sua attrattività per i migliori ricercatori internazionali, nel 2018 e 2019 l'Università Ca' Foscari ha investito su una nuova iniziativa: [SPIN - Supporting Principal INvestigators](#), volta a ricevere proposte da talenti eccezionali per finanziare progetti di ricerca della durata massima di 24 mesi in tutte le aree scientifiche disponibili a Ca' Foscari.

Tra il 2018 e 2019 Ca' Foscari ha pubblicato 2 bandi internazionali, stanziando rispettivamente € 1.200.000 e € 600.000 per l'iniziativa SPIN.

Nel 2020 l'iniziativa SPIN ha lasciato il posto ad una nuova iniziativa, che ha ottenuto un cofinanziamento del 50% dalla Commissione Europea: il progetto ["GLOBAL AT VENICE - Research and Training for Global Challenges"](#) volto al reclutamento di 15 Marie Curie Cofund Fellowships, per un importo complessivo di 2,3 milioni di euro.

Ca' Foscari ha inoltre attivato uno specifico "Brain Gain Program" con il supporto di un Comitato per la selezione e l'assunzione, anche con chiamata diretta, di vincitori ERC come professori associati (R3) e ordinari (R4). Ca' Foscari è al primo posto in Italia per numero di borse Marie Skłodowska Curie assegnate. Con 31 borse di ricerca vinte nel bando 2020, Ca' Foscari non solo ha battuto il proprio primato in Italia, che detiene dal 2014, ma è anche riuscita a scalare la classifica europea fino a raggiungere il 4° posto in Europa. Ca' Foscari è stata anche il primo ateneo in Italia ad applicare il decreto ministeriale del 2015 che prevede per gli atenei la possibilità di chiamata diretta di vincitori di MSCA Global Fellowships di durata triennale. Alcuni di questi sono stati assunti come ricercatori "tenure track" di ruolo (ricercatori che, dopo 3 anni, portano a una posizione di professore associato-R2).

Ca' Foscari recluta anche i vincitori del programma "Rita Levi Montalcini" come ricercatori in "tenure track" (R2).

L'Università infine pubblicizza i bandi su Euraxess e pubblica numerosi bandi internazionali per ricercatori.

#### **8. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre persone appartenenti a gruppi sottorappresentati? Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?**

Ca' Foscari ha un Codice etico e di comportamento che prevede, all'art. 1 – "Uguaglianza", quanto segue:

1. L'Ateneo si impegna a garantire a chiunque parità di trattamento e tutela nei confronti delle discriminazioni – dirette e indirette – legate a religione, genere, orientamento sessuale, esercizio della libertà di coscienza, opinione, parola, aspetto fisico, lingua, origini etniche, appartenenza a minoranze nazionali, cittadinanza, condizioni sociali, personali e di salute, gravidanza, scelte familiari, età.
2. L'Ateneo ritiene intollerabile ogni atto e atteggiamento discriminatorio, pertanto adotta opportune strategie atte a prevenire e far cessare comportamenti discriminatori – incluse le molestie sessuali – posti in essere da parte di qualunque componente della Comunità Cafoscarina.
3. L'Ateneo si impegna a sostenere tutte le iniziative volte a proteggere e a valorizzare le categorie svantaggiate, nonché a favorirne l'inclusione nei luoghi di studio e di lavoro.

Inoltre tutte le normative nazionali e universitarie sono coerenti con l'obiettivo di ridurre al minimo il rischio di discriminazioni di qualsiasi tipo.

L'Ateneo si sta dotando del Gender Equality Plan.

**9. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche finalizzate a fornire condizioni di lavoro attrattive per i ricercatori? Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers? ( vedi pagina *brain gain* <https://www.unive.it/pag/15535/> )**

A partire dal 2011 l'Università ha incrementato costantemente il numero di progetti ERC e Marie Skłodowska-Curie fellowship, reclutando rispettivamente 14 ERC Principal Investigator e 134 *borsisti* Marie Curie. Di questi, 7 titolari di un Marie Curie Individual Global Fellowship sono stati reclutati come ricercatori con tenute track (R2) a cui si aggiungono i 14 titolari di ERC grant assunti come professori (R3 e R4) . Ca' Foscari è la prima istituzione ospitante in Italia e al quarto posto in Europa per quanto riguarda i vincitori di Borse di studio Marie Skłodowska-Curie, con 31 nuove borse di studio assegnate nel 2020. Ha inoltre reclutato 7 vincitori del bando Rita Levi Montalcini come ricercatori a tempo indeterminato (R2).

Ca' Foscari è stata premiata per le sue politiche a favore del personale, ottenendo la certificazione "Family Audit" che riconosce e certifica le azioni intraprese per accrescere il benessere del personale.

Si tratta di azioni che vanno dallo smart working al telelavoro, dall'assicurazione sanitaria integrativa al Piano Welfare di cui beneficiano anche i ricercatori, qualora possibile sulla base della normativa italiana. Alcuni esempi:

- possibilità di adesione alla polizza sanitaria integrativa di Ateneo a prezzo agevolato e con possibilità di estensione anche al coniuge o al convivente, e ai figli dando inoltre facoltà di rateizzare il contributo complessivo;
- tariffe scontate e pagamento rateizzato per i costi di abbonamento ai mezzi di trasporto per recarsi al lavoro;
- corsi di lingua e cultura italiana per i ricercatori stranieri e per loro famiglie con copertura dei costi di iscrizione;
- Percorsi formativi specifici per redigere e gestire progetti di ricerca (programmi di finanziamento, strumenti di project design e project management, valorizzazione e sfruttamento dei risultati di ricerca, ecc);
- possibilità di avvalersi di un servizio di assistenza fiscale per la presentazione del modello 730 a prezzo agevolato;
- possibilità di iscrivere i propri figli presso asili nido e centri estivi convenzionati, a condizioni vantaggiose;
- possibilità di adesione al Piano Welfare di Ateneo che consente di usufruire di sconti e promozioni su beni e servizi.

**10. L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando? Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?**

Le commissioni di valutazione utilizzano specifiche check list in base ai regolamenti e alla normativa per il reclutamento, che garantiscono alla valutazione la massima oggettività. I candidati sono anche invitati a presentare una lettera motivazionale in cui illustrare obiettivi scientifici e attitudini.

L'attività scientifica e didattica viene monitorata costantemente come previsto dalla normativa (art. 6 c. 7 L. 240/2010).

I regolamenti per il reclutamento del Personale Tecnico Amministrativo e dei Tecnologi prevedono che le commissioni siano integrate da componenti esperti in organizzazione e/o selezione del personale.

**11. L'Ateneo dispone di linee guida o template per la pubblicizzazione delle posizioni messe a bando? Do we have clear guidelines or templates (e.g. EURAXESS) for advertising positions?**

L'Ateneo si è dotato di linee guida e format per tutte le tipologie di selezione.

**12. L'Ateneo inserisce nel bando riferimenti / link in relazione a tutti gli elementi previsti nella sezione del toolkit? Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?**

I bandi per le varie posizioni e le pagine del sito di Ateneo ad essi dedicate riportano le informazioni previste nel capitolo 4.4. del *"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"* purché in linea con le prassi e la normativa italiana.

**13 L'Ateneo pubblica sul sito EURAXESS le posizioni messe a bando in modo da raggiungere il maggior numero di destinatari? Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?**

L'Ateneo pubblica i bandi per i ricercatori R1-R4 su Euraxess già dal 2011 (100% dei bandi).

**14. L'Ateneo si avvale di ulteriori strumenti per la pubblicizzazione delle posizioni messe a bando? Do we make use of other job advertising tools?**

L'Ateneo cerca di dare la massima diffusione ai bandi, infatti, oltre che sul sito di Ateneo, del Ministero dell'Università e della Ricerca (Mur), della Gazzetta Ufficiale e di Euraxess, i bandi sono pubblicati anche sui seguenti siti:

- <https://academicpositions.com/>
- <https://www.universitypositions.eu/>
- <https://www.jobs.ac.uk/>
- <https://chroniclevitae.com/>

Inoltre, i Dipartimenti possono scegliere ulteriori siti in cui pubblicizzare i bandi.

**15. Gli oneri amministrativi per il candidato sono ridotti al minimo? Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?**

L'Università richiede ai candidati solo quanto è strettamente necessario per rispettare la normativa italiana. Inoltre tutto il processo è stato dematerializzato ed avviene attraverso il portale raggiungibile dal sito web dell'università.

Attualmente inoltre non sono previsti contributi per la partecipazione alle selezioni per ricercatori mentre per il personale tecnico amministrativo ed i tecnologi è richiesto un contributo (attualmente pari a 10,00 €) con lo scopo principale di selezionare candidati effettivamente motivati e ridurre il numero di applicazioni non finalizzate.

Non è richiesto alcun contributo per Assegnisti/Dottorandi/Borsisti di ricerca.

**16-17. In Ateneo sono presenti regole chiare che disciplinano la nomina e la composizione delle commissioni di selezione? Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?**

I Regolamenti universitari specificano le regole per la composizione e la nomina delle Commissioni giudicatrici; tali regolamenti sono richiamati nei bandi e disponibili sul sito di Ateneo.

Tutte le commissioni, una volta nominate, vengono pubblicate sul sito di Ateneo.

**18. La composizione delle commissioni è sufficientemente equilibrata per quanto riguarda il genere? Are the committees sufficiently gender-balanced?**

La normativa nazionale del pubblico impiego richiede, per il personale tecnico amministrativo, che nelle commissioni il genere meno rappresentato non sia inferiore al 30% (art. 57, comma 1, lett. a) e comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e successive modifiche).

Nello Statuto e nel Codice etico e di comportamento la parità di genere e la non discriminazione sono previste quali principi fondamentali. Il Regolamento per le procedure di chiamata di professori di I e II fascia e quello per la selezione dei Ricercatori a tempo determinato ne richiamano i principi. Esplicite raccomandazioni scritte sull'equilibrio di genere vengono fornite ai Dipartimenti in sede di formulazione delle proposte dei nominativi dei membri delle commissioni.

Non è invece presente il riferimento nel regolamento dei dottorati di ricerca, né in quelli per le borse e gli assegni di ricerca per i quali una modifica regolamentare sarà prevista nel corso del 2022.

**19. In Ateneo ci sono linee guida chiare per le commissioni di selezione, che aiutino a giudicare il 'merito' per selezionare il miglior candidato? Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?**

I regolamenti Universitari specificano che le Commissioni devono identificare il candidato migliore. I criteri di selezione sono predefiniti sia a livello nazionale che locale e sono finalizzati a identificare l'eccellenza scientifica in modo oggettivo.

**20. L'Ateneo informa tutti i candidati al termine della procedura di selezione? Do we inform all applicants at the end of the selection process?**

L'Ateneo pubblica tutti i documenti finali relativi alle procedure di selezione R1-R4 sul sito istituzionale. Inoltre, i titolari di assegni di ricerca selezionati tramite la chiamata SPIN (SPIN - Supporting Principal INvestigators) o "GLOBAL\_AT\_VENICE - Research and Training for Global Challenges" ricevono i report dei valutatori esterni.

**21. L'Ateneo è in grado di fornire un adeguato feedback ai candidati? Do we provide adequate feedback to interviewees?**

I criteri e metodi di valutazione e i risultati sono pubblicati sul sito web di Ateneo: pertanto i candidati possono accedere on line a tutte le informazioni relative al concorso.

**22. L'Ateneo dispone di un meccanismo adeguato per i reclami? Do we have an appropriate complaints mechanism in place?**

Le procedure per qualunque reclamo sono chiaramente specificate nel sito della procedura concorsuale e nei documenti conclusivi della selezione.

Chiunque, candidati inclusi, hanno diritto di accedere ai documenti che non fossero stati pubblicati sul sito di Ateneo in base al "Regolamento per il diritto di accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato". [<https://www.unive.it/pag/31477/?L=0>]

Inoltre l'Ateneo ha esteso lo strumento del whistleblowing [<https://www.unive.it/pag/19460/>] anche a tutti i propri collaboratori, agli studenti e a chiunque intenda segnalare fatti o comportamenti illeciti.

**23. L'Ateneo dispone di un sistema per valutare il raggiungimento degli obiettivi "OTM-R"? Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objective?**

L'adozione di sistema di monitoraggio periodico si prevede sarà inserito nel sistema di controllo di qualità (punto 5).