



## Open, Transparent and Merit based Recruitment (OTM-R) Policy

(Approvata con delibera del Senato Accademico n. 83/2026  
e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 59/2026 del 27/02/2026)

L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo,

con la sottoscrizione della “*Dichiarazione di impegno delle Università italiane all’attuazione della Carta Europea dei ricercatori e di un Codice di Condotta per l’assunzione dei ricercatori*” promossa dalla CRUI, ha aderito ai principi contenuti nella *Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per l’assunzione dei ricercatori*, approvati dalla Commissione Europea con la Raccomandazione dell’11/03/2005, aggiornata con la raccomandazione del Consiglio Europeo n. 1640 del 18/12/2023.

Nel corso del 2022, ha avviato il processo di adesione all’iniziativa *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)* della Commissione Europea, impegnandosi a favorire la piena attuazione della *Carta* e del *Codice* al proprio interno.

Dopo aver inviato la propria candidatura alla Commissione Europea, nel 2024 ha ottenuto il riconoscimento “*HR Excellence in Research*” e si è impegnata ad attuare un piano di azioni migliorative delle prassi in uso (*Action Plan*).

Tra queste azioni è stata pianificata la redazione e pubblicazione di una policy relativa all’*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*, uno dei capisaldi della HRS4R, al fine di consentire un monitoraggio efficace e continuo del rispetto delle pratiche di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito, ma anche di facilitare la conoscenza e la comprensione delle prassi adottate dall’Ateneo da parte di tutte le candidate e di tutti i candidati che possano avere interesse a intraprendere un percorso di carriera presso l’Università di Urbino.

Parallelamente, l’Ateneo ha aderito all’*Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)* ed è entrato a far parte della *Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)*, con lo scopo di avviare una riforma sistematica dei metodi e dei criteri di valutazione della ricerca. In coerenza con l’HRS4R, il *CoARA Action Plan* prevede azioni che rafforzano e confermano l’impegno dell’Ateneo a rendere le pratiche di reclutamento sempre più aperte, trasparenti e basate sul merito.

Allo scopo di confermare e rafforzare il proprio impegno nei confronti delle politiche legate all’OTM-Recruitment, l’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo adotta la seguente politica OTM-R.

### **POLITICA DI RECLUTAMENTO APERTO, TRASPARENTE, BASATO SUL MERITO (OTM-R)**

Coerentemente con i principi della *Carta Europea dei Ricercatori* e alla luce dell’*Agreement for Reforming Research Assessment (ARRA)*, l’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo promuove al proprio interno una cultura del merito e della qualità nell’ambito della ricerca, della didattica e della terza missione.

Il piano di reclutamento dell’Ateneo è stabilito a cadenza triennale sulla base di proposte di programmazione presentate dai Dipartimenti agli Organi Accademici.



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

A questi ultimi competono interventi funzionali ad allineare il piano di programmazione del reclutamento con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e a favorire lo sviluppo, in quantità e in qualità, del personale docente e ricercatore, nonché il miglioramento dell'offerta formativa, dei risultati della ricerca, dell'impatto sociale e del trasferimento tecnologico, tenuto conto delle esigenze di carattere gestionale.

L'Ateneo promuove prassi specifiche atte a far sì che le procedure di reclutamento risultino aperte, trasparenti e basate sul merito, in tutte le loro fasi (i.e. pubblicazione del bando e presentazione delle domande; valutazione e selezione; assunzione) al fine di garantire un reclutamento di alto livello per tutti i profili di ricercatrici e ricercatori. Inoltre, l'Ateneo si impegna a favorire l'adozione di misure che, per ogni posizione, consentano la selezione di candidate e candidati di talento e maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Ateneo.

### **Publicazione del bando e presentazione delle domande**

#### *Publicazione del bando*

Al fine di garantire la massima visibilità degli annunci delle procedure selettive e di incoraggiare la partecipazione di candidate e candidati esterni all'istituzione, anche provenienti dall'estero, tutti i bandi sono pubblicati all'albo ufficiale d'Ateneo, sul sito web di Ateneo, nel sito del MUR e su Euraxess. Le principali informazioni sono rese facilmente accessibili anche in lingua inglese.

Per i bandi relativi alle ricercatrici e ricercatori, professoresse e professori di I e II fascia, viene pubblicato un apposito avviso nella Gazzetta Ufficiale – IV Serie Speciale – Concorsi ed esami.

I bandi forniscono tutte le informazioni necessarie alla preparazione della domanda: la struttura organizzativa (Dipartimento) che richiede la posizione; il profilo e il livello di carriera (R1-R4), le competenze e le conoscenze richieste; il numero delle posizioni messe a bando; il trattamento economico; il tipo di contratto; la scadenza per la presentazione delle domande.

#### *E-recruitment*

Per ridurre al minimo gli oneri amministrativi per candidate e candidati, nonché il rischio di errori nella compilazione, le domande di partecipazione possono essere inviate esclusivamente online tramite apposita piattaforma; ove previsti, i colloqui possono svolgersi anche online, così da facilitare la partecipazione anche di candidate e candidati stranieri.

#### *Misure rivolte a candidate e candidati esterni e dall'estero*

In linea con la legislazione nazionale, alcune delle posizioni messe a bando sono riservate a candidate e candidati esterni; inoltre, ricercatrici e ricercatori con idoneo profilo e stabilmente impiegati all'estero possono essere assunti per chiamata diretta.

L'Ateneo si impegna a mettere in campo ulteriori misure specifiche per attrarre e trattenere personale di ricerca di talento che abbia mostrato la propria eccellenza in termini di qualità della ricerca e competitività progettuale.



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

### *Misure rivolte a garantire pari opportunità e parità di trattamento*

UniUrb ripudia ogni forma di discriminazione sulla base del genere, età, origine etnica, nazionale o sociale, religione o Credo, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche, condizioni sociali ed economiche, e pertanto garantisce pari opportunità e parità di trattamento a tutte le candidate e a tutti i candidati durante le procedure di reclutamento.

### **Valutazione e selezione**

UniUrb mette in campo misure specifiche atte a garantire che la valutazione delle candidate e dei candidati sia trasparente e basata sul merito, così da selezionare le ricercatrici e i ricercatori migliori a ricoprire le posizioni messe a bando.

### *Nomina delle commissioni giudicatrici*

Le commissioni, formate da almeno 3 componenti, sono nominate individuando membri che abbiano l'esperienza, le qualifiche e le competenze proprie del settore scientifico della posizione messa a bando, così da poter selezionare la candidata o il candidato migliore per ricoprire il ruolo previsto.

La commissione è nominata nel rispetto dell'equilibrio di genere ed evitando conflitti di interesse tra i membri componenti e con le candidate e i candidati. È prevista la presenza di esperte/i esterni, anche provenienti dall'estero, nonché, per tutte le procedure selettive finalizzate al reclutamento di ricercatrici e ricercatori, professori/esse di I e II fascia, il sorteggio all'interno di una rosa di nominativi.

Il decreto di nomina della commissione è pubblicato online, così da consentirne la riconsultazione.

### *Criteri di valutazione*

I bandi di concorso specificano i criteri generali di valutazione, in termini di competenze, conoscenze e qualifiche indispensabili per l'accesso alla procedura, distinguendoli da eventuali titoli preferenziali.

Le commissioni stabiliscono il peso specifico da attribuire ai singoli criteri e pubblicano online i criteri adottati nel corso della prima riunione.

### *Valutazione*

Sulla base della legislazione nazionale, la valutazione si basa prevalentemente sui risultati della ricerca ottenuti, *curriculum vitae*, attività didattica e, per dottorande e dottorandi nonché per le figure post-doc (es. contratti di ricerca, incarichi di ricerca, incarichi post-doc), sul progetto di ricerca. In particolare, la valutazione considera una vasta gamma di contributi alla ricerca (*pubblicazioni scientifiche; attività didattiche; realizzazione di attività progettuali; organizzazione, direzione e coordinamento di gruppi di ricerca nazionali e internazionali, titolarità di brevetti; partecipazione in qualità di relatore a congressi e convegni nazionali e internazionali; conseguimento di premi e riconoscimenti nazionali e internazionali per attività di ricerca, ecc.*)

Per docenti di I e II fascia sono valutate, inoltre, le attività di valorizzazione delle conoscenze (trasferimento tecnologico, public engagement, sostenibilità ambientale, inclusione e contrasto alle disuguaglianze, ecc.)



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

In linea con i principi dell' *Agreement on Reforming Research Assessment*, l'Ateneo si impegna a favorire una valutazione qualitativa basata prevalentemente sulla revisione tra pari e supportata da un uso responsabile di indicatori quantitativi (ARRA Core Commitment 2), in coerenza con la "Dichiarazione di San Francisco sulla valutazione della ricerca (DORA)".

Al fine di riconoscere la diversità dei contributi e delle carriere nella ricerca (ARRA Core Commitment 1), la valutazione potrà tenere conto delle esperienze specifiche maturate dalle candidate e dai candidati e delle competenze trasversali da esse derivanti, riportate nel *curriculum vitae*, eventualmente presentato in forma narrativa.

### **Assunzione**

#### *Comunicazione degli esiti*

Gli esiti delle procedure selettive sono pubblicati online e accessibili a tutte le candidate e a tutti i candidati. Le valutazioni complete e i verbali delle commissioni possono essere consultati su richiesta dalle candidate e dai candidati.

#### *Reclami e ricorsi*

UniUrb prevede iter specifici per consentire reclami e ricorsi in relazione al reclutamento. Ogni procedura selettiva è monitorata da una/un responsabile, con il compito di verificare la regolarità delle sue diverse fasi e della sua rispondenza ai principi del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito. L'Ateneo si impegna a rendere note e facilmente accessibili tutte le informazioni necessarie alla presentazione di reclami e ricorsi, nonché a migliorare la visibilità delle figure incaricate di garantire la regolarità delle procedure presenti in Ateneo.

#### *Condizioni di lavoro*

UniUrb si impegna a garantire alle ricercatrici e ai ricercatori assunti le condizioni e l'ambiente di lavoro migliore per portare avanti la propria attività, in un'ottica di miglioramento continuo anche in termini di infrastrutture, attrezzature, servizi a supporto di didattica, ricerca e terza missione, nonché assicurando la disponibilità di fondi, opportunità di formazione e di avanzamento di carriera. L'Ateneo, inoltre, si propone di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e di ridurre lo stress lavoro-correlato di ricercatrici e ricercatori, anche grazie all'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e agli interventi previsti nel *Gender Equality Plan (GEP)*. Il benessere organizzativo della comunità accademica è rilevato attraverso la somministrazione periodica di appositi questionari.

### **Sistema di controllo della qualità del reclutamento**

Le politiche di reclutamento espresse dai Dipartimenti attraverso le proposte di programmazione del personale docente sono oggetto di monitoraggio e verifica della loro efficacia, anche in relazione ai Piani Strategici di Dipartimento e del Piano Strategico di Ateneo. Il monitoraggio è svolto periodicamente allo scopo di verificare la corrispondenza tra procedure di reclutamento programmate ed espletate



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

nell'annualità di riferimento e di verificare la validità dei criteri e delle modalità assunte per la redazione dei piani triennali.

Il sistema di assicurazione della qualità, ivi comprese le prassi legate al reclutamento, è organizzato dal Presidio della Qualità (PQA) e costantemente monitorato dal Nucleo di Valutazione (NdV).

Inoltre, UniUrb, in quanto ente pubblico, nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) che, con il NdV, previene qualsiasi forma di corruzione e assicura che ciascuna procedura si svolga nel rispetto dei principi del reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito: di norma entro il mese di dicembre, elabora e pubblica sul sito web una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta ed il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e la trasmette all'organo di indirizzo politico e al NdV.