

**OGS**Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

Linee guida per il reclutamento e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi (I-III livello professionale) secondo la strategia OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*)

Sommario

1	Principi generali	2
1.1	Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione e lo Sviluppo delle Carriere dei Ricercatori	2
1.2	Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca (DORA)	3
1.3	Coalizione per l'Avanzamento della Valutazione della Ricerca (CoARA)	4
1.4	Normativa applicabile	4
2	Bandi di selezione	5
2.1	Approvazione ed emanazione dei bandi	5
2.2	Criteri per la formulazione dei bandi	5
2.3	Esclusioni	6
2.4	Modalità di accesso	6
2.5	Requisiti di accesso	7
2.6	Requisiti raccomandati	9
3	Commissioni esaminatrici	9
3.1	Composizione delle commissioni	9
3.2	Incompatibilità	10
3.3	Verbalizzazione degli esiti concorsuali	10
4	Criteri di valutazione dei titoli	11
4.1	Produzione scientifica e innovazione	11
4.2	Esperienze professionali e scientifiche	11
4.3	Formazione	12
4.4	Scienza Aperta	12
4.5	Mobilità	13
5	Articolazione delle prove d'esame e punteggi	13
5.1	Valutazione dei titoli	15
5.2	Prove di esame	15
6	Norme finali e transitorie	16

1 PRINCIPI GENERALI

Il presente documento definisce le linee guida dell'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS per le procedure di reclutamento a tempo determinato e indeterminato, e per le progressioni di carriera dei ricercatori e dei tecnologi (I-III livello professionale), in conformità con la strategia OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*)¹.

Si premette che i termini "ricercatore", "tecnologo" e "candidato" si intendono riferiti indifferenziatamente anche a "ricercatrice" e "tecnologa".

L'OGS attua, sia per il reclutamento che per le progressioni di carriera, procedure aperte, trasparenti e basate sul merito, comparabili a livello internazionale, inserendo nei bandi informazioni chiare e oggettive in merito alle modalità e alle tempistiche di svolgimento delle selezioni e ai criteri di valutazione dei candidati, connotati da oggettività e trasparenza.

L'adesione dell'OGS alla Strategia Europea delle Risorse Umane per la Ricerca² presuppone che vengano adottati criteri aggiuntivi a quelli già considerati dalla normativa nazionale, che tengano conto dei principi e delle raccomandazioni enunciati nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di Condotta per l'Assunzione e lo Sviluppo delle Carriere dei Ricercatori³.

L'OGS si pone come modello e aspirazione il Quadro Europeo per le Carriere dei Ricercatori⁴ con la distinzione dei quattro livelli ivi previsti, compatibilmente con i limiti e le differenze dettate dalla normativa nazionale:

- a) *First Stage Researcher (R1): fino al conseguimento del dottorato di ricerca;*
- b) *Recognised Researcher (R2): dottori di ricerca o equivalenti, non ancora completamente indipendenti;*
- c) *Established Researcher (R3): ricercatori che hanno sviluppato un livello di indipendenza;*
- d) *Leading Researcher (R4): ricercatori che guidano la ricerca nella loro area o settore.*

Le linee guida intendono anche recepire le indicazioni del Piano di Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan - GEP*) dell'Ente⁵, finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo in linea con la Strategia Europea per la Parità di Genere⁶.

L'OGS si attiene inoltre alle raccomandazioni della Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca (DORA) e della Coalizione per l'Avanzamento della Valutazione della Ricerca (CoARA) che definiscono le buone pratiche per la valutazione della ricerca e dei ricercatori.

1.1 Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione e lo Sviluppo delle Carriere dei Ricercatori

La Commissione Europea raccomanda agli Stati membri la definizione di strategie e di sistemi di valutazione per il reclutamento e per lo sviluppo delle carriere dei ricercatori ispirati ai principi generali contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di Condotta per l'Assunzione e lo Sviluppo delle Carriere dei Ricercatori.

La Carta e il Codice utilizzano la definizione di ricerca tratta dal Manuale di Frascati accettata a livello internazionale. Di conseguenza i ricercatori sono descritti come "*professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessati*".

¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library#group-collapsible-research-careers>

² <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32005H0251>

⁴ https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

⁵ <https://www.ogs.it/sites/default/files/2023-08/piano%20di%20uguaglianza%20di%20genere%202022-2024%20%281%29.pdf>

⁶ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

Tale definizione si considera estensibile anche al profilo di tecnologo; l'OGS, pertanto, nell'applicazione dei contenuti della Carta e del Codice, si riferisce sempre e in maniera indifferenziata alle figure professionali del ricercatore e del tecnologo

Più specificatamente, le presenti linee guida riguardano le *“persone che svolgono attività professionali nella ricerca e nello sviluppo tecnologico, in qualsiasi fase della carriera, e indipendentemente dalla loro classificazione. Ciò comprende qualsiasi attività nel campo della «ricerca di base», della «ricerca strategica», della «ricerca applicata», dello sviluppo sperimentale e del «trasferimento delle conoscenze», ivi comprese l'innovazione e le attività di consulenza, supervisione e insegnamento, la gestione delle conoscenze e dei diritti di proprietà intellettuale, la valorizzazione dei risultati della ricerca o il giornalismo scientifico”*.

La Carta e il Codice raccomandano che *“nella procedura di selezione si dovrebbe tenere conto dell'insieme delle esperienze maturate dai candidati. Pur concentrandosi sul loro potenziale globale in quanto ricercatori, si dovrebbe tenere conto della loro creatività e del loro grado di indipendenza.”*

“Ciò significa che il merito dovrebbe essere valutato sul piano qualitativo e quantitativo, ponendo l'accento sui risultati eccezionali ottenuti in un percorso personale diversificato e non esclusivamente sul numero di pubblicazioni. Pertanto, l'importanza degli indicatori bibliometrici deve essere adeguatamente ponderata nell'ambito di un'ampia gamma di criteri di valutazione, considerando le attività di insegnamento e supervisione, il lavoro in équipe, il trasferimento delle conoscenze, la gestione della ricerca, l'innovazione e le attività di sensibilizzazione del pubblico. Per i candidati provenienti dal settore industriale occorrerebbe prestare particolare attenzione ad eventuali brevetti, attività di sviluppo o invenzioni.”

La Carta e il Codice raccomandano altresì che *“le interruzioni di carriera o le variazioni nell'ordine cronologico del curriculum vitae non dovrebbero essere penalizzate, ma considerate come un contributo potenzialmente valido allo sviluppo professionale dei ricercatori lungo un percorso professionale multidimensionale. I candidati dovrebbero essere autorizzati a presentare dei curricula vitae basati su prove concrete, che rispecchino un insieme significativo di realizzazioni e qualifiche per il posto di lavoro cui aspirano.”*

In particolare, i periodi di congedo parentale saranno adeguatamente considerati ai fini della valutazione della carriera complessiva dei candidati.

Il riconoscimento e la valutazione delle qualifiche conseguite dai candidati nel corso della propria carriera dovranno basarsi sui risultati effettivamente conseguiti e non sulla valenza scientifica dell'Istituto (italiano o estero) presso il quale i candidati hanno acquisito tali qualifiche.

1.2 Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca (DORA)

L'OGS, quale firmatario della Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca⁷ sostiene l'adozione delle seguenti pratiche nella valutazione della ricerca:

- a) *non usare metriche basate sulle riviste, come ad esempio i Journal Impact Factor, come misura surrogata della qualità di singoli articoli scientifici, o per valutare i contributi di un singolo ricercatore, o nelle assunzioni, promozioni o assegnazioni di finanziamenti;*
- b) *esplicitare i criteri usati nel valutare la produzione scientifica [...] e sottolineare, soprattutto per i ricercatori più giovani, che il contenuto scientifico di un articolo è molto più importante delle metriche riferite alla pubblicazione o del nome della rivista in cui l'articolo è stato pubblicato;*
- c) *considerare il valore e l'impatto di tutti i prodotti della ricerca (compresi dataset e software) oltre che delle pubblicazioni, e prendere in considerazione un'ampia gamma di forme di misurazione dell'impatto, compresi indicatori qualitativi quali l'influenza su politiche e prassi.*

⁷ https://sfдора.org/wp-content/uploads/2020/12/DORA_Italian.pdf

1.3 Coalizione per l'Avanzamento della Valutazione della Ricerca (CoARA)

L'OGS sostiene la visione della Coalizione per l'Avanzamento della Valutazione della Ricerca⁸ che raccomanda *“che la valutazione dei ricercatori riconosca i diversi risultati, pratiche e attività che massimizzano la qualità e l'impatto della ricerca. Ciò richiede di basare la valutazione principalmente sul giudizio qualitativo, per il quale la revisione tra pari è centrale, supportato da un uso responsabile di indicatori quantitativi”*.

L'OGS intende attuare gli impegni fondamentali dell'Accordo per la Riforma della Valutazione della Ricerca⁹, in particolare:

- a) *“riconoscere la diversità delle attività e delle pratiche di ricerca, con una diversità di risultati, e premiare la condivisione precoce e la collaborazione aperta”* nel rispetto della diversità, dell'inclusione e della collaborazione;
- b) *“riconoscere che i ricercatori non dovrebbero eccellere in tutti i tipi di compiti e prevedere un quadro che consenta ai ricercatori di contribuire alla definizione dei loro obiettivi e aspirazioni di ricerca”*.
- c) *“abbandonare gli usi inappropriati nella valutazione della ricerca dei parametri basati su riviste e pubblicazioni, in particolare gli usi inappropriati del Journal Impact Factor (JIF) e dell'h-index”*. *“Gli usi inappropriati includono:*
 - i. *fare affidamento esclusivamente sulle metriche basate sull'autore (ad esempio conteggio di articoli, brevetti, citazioni, finanziamenti, etc.) per valutare la qualità e/o l'impatto;*
 - ii. *valutare i risultati sulla base di metriche relative alla sede, al formato o alla lingua della pubblicazione;*
 - iii. *fare affidamento su altre metriche che non rappresentano adeguatamente la qualità e/o l'impatto”*.

1.4 Normativa applicabile

Le presenti linee guida fanno riferimento alle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti in materia di assunzioni nel pubblico impiego, e in particolare a:

- a) artt. 51 e 97 della Costituzione;
- b) Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.;
- c) DPR 12 febbraio 1991, n. 171 - Allegato 1, così come modificato ed integrato dall' art. 15 del CCNL quadriennio normativo 2002-2005;
- d) DPR 9 maggio 1994, n. 487 e s.m.i.;
- e) D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- f) D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.;
- g) D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 e s.m.i.;
- h) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) vigente;
- i) Titolo II del Regolamento del Personale dell'OGS.

I procedimenti concorsuali sono coerenti con i seguenti principi ai cui si ispira la succitata normativa:

- a) il reclutamento dei dipendenti pubblici con il sistema del concorso risponde all'esigenza della pubblica amministrazione di assumere i candidati più capaci e meritevoli nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità della pubblica amministrazione;
- b) la procedura per il reclutamento del personale deve essere aperta, trasparente, tale da garantire la parità di trattamento dei candidati ed equiparabile a livello europeo ed internazionale;
- c) la procedura di selezione deve essere adeguatamente pubblicizzata;

⁸ <https://coara.eu>

⁹ https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

- d) le modalità di svolgimento devono garantire l'imparzialità e assicurare economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- e) devono essere adottati meccanismi di valutazione oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti scientifici, tecnologici e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- f) deve essere garantito il rispetto delle parità di genere;
- g) le commissioni esaminatrici devono essere costituite da esperti di comprovata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2 BANDI DI SELEZIONE

2.1 Approvazione ed emanazione dei bandi

L'indizione delle procedure concorsuali dell'OGS avviene attraverso l'approvazione e la pubblicazione dei bandi di concorso, conformemente a quanto prescritto dalla normativa nazionale vigente e ai principi della Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione e lo Sviluppo delle Carriere dei Ricercatori.

I bandi di concorso dell'OGS specificano l'inquadramento professionale, le procedure e i criteri adottati per la selezione, le modalità di comunicazione del risultato finale da parte dell'amministrazione.

I concorsi sono avviati sulla base del fabbisogno di personale definito nei Piani Integrati di Attività e Organizzazione approvati dal Consiglio di Amministrazione.

I bandi sono emanati dal Direttore Generale sulla base del presente documento e degli specifici indirizzi approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il testo completo del bando e la conseguente documentazione obbligatoria sono pubblicati sul sito istituzionale dell'OGS e sulla piattaforma telematica - *Portale di Reclutamento - inPA*¹⁰. Dal 1° gennaio 2023, infatti, la pubblicazione delle selezioni pubbliche nei siti istituzionali e sul portale *inPA* esonera le amministrazioni pubbliche dall'obbligo di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e assolve gli obblighi di pubblicità legale.

Per favorire l'accesso alla procedura concorsuale a tutti i cittadini dell'UE, i bandi sono pubblicati anche sul sito web EURAXESS¹¹ con uno stralcio del bando stesso in lingua inglese e il rimando al sito istituzionale dell'OGS.

I bandi per le progressioni di carriera, essendo rivolti al solo personale interno, sono pubblicati esclusivamente sul sito istituzionale dell'OGS.

Per una migliore pubblicizzazione del bando si può ricorrere anche ai *social network* istituzionali dell'OGS.

2.2 Criteri per la formulazione dei bandi

I bandi devono specificare:

- a) il profilo e il livello del posto a concorso;
- b) se la posizione è a tempo indeterminato o determinato;

¹⁰ <https://www.inpa.gov.it>

¹¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/>

- c) il numero massimo di idonei rispetto al numero delle posizioni messe a concorso;
- d) i settori scientifico-disciplinari, ove coincidenti con uno di quelli indicati nel D.M. 30.10.2015, n. 855 e s.m.i. o, in alternativa, l'area scientifica o il settore tecnologico di riferimento, secondo le esigenze funzionali e operative dell'Istituto;
- e) la tipologia delle competenze scientifiche e tecnologiche richieste;
- f) i requisiti di ammissione;
- g) i titoli scientifici e tecnologici valutabili, fra i quali l'esperienza professionale maturata;
- h) gli eventuali altri titoli valutabili;
- i) il numero massimo di pubblicazioni scientifiche e degli altri prodotti della ricerca valutabili, da presentare a scelta del candidato;
- j) il periodo massimo da considerare ai fini della valutazione delle attività scientifiche o professionali già svolte;
- k) le prove di esame da sostenere, ove previste;
- l) la possibilità di svolgere in modalità telematica la prova orale, ove prevista, per i candidati residenti all'estero o in caso di necessità comprovata;
- m) le competenze linguistiche richieste;
- n) la sede di lavoro.

Per ogni concorso viene nominato dal Direttore Generale un responsabile del procedimento, esterno alla commissione, con il compito di garantire e accertare la legittimità e il rispetto delle disposizioni concorsuali nonché dei termini relativi ad ogni fase dello stesso procedimento. Di regola il responsabile del procedimento è il dirigente per la Gestione delle Risorse Umane, salvo diversa determinazione del Direttore Generale.

2.3 Esclusioni

L'ammissione al concorso avviene con riserva di accertamento del possesso dei requisiti di ammissione autodichiarati dai candidati ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i. Il mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti comporta l'esclusione dal concorso.

Tutte le esclusioni dal concorso, per qualsiasi causa, sono disposte, in ogni momento della procedura concorsuale, con provvedimento del Direttore Generale su indicazione e proposta del Responsabile del procedimento.

Il provvedimento di esclusione viene comunicato al soggetto interessato entro 5 giorni dalla data di adozione.

2.4 Modalità di accesso

Le modalità di accesso alle procedure concorsuali di ricercatore e tecnologo dell'OGS, in conformità con la normativa nazionale, sono riportati nella seguente tabella.

Dirigente di ricerca - I livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli
Primo ricercatore - II livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli ed esame, con prova orale
Ricercatore - III livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli ed esami con prima prova scritta, seconda prova scritta teorico-pratica e prova orale *
Dirigente tecnologo - I livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli ed esame, con prova orale
Primo tecnologo - II livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli ed esami con prima prova scritta, seconda prova scritta teorico-pratica e prova orale *♦
Tecnologo - III livello professionale	concorso pubblico nazionale per titoli ed esami con prima prova scritta, seconda prova scritta teorico-pratica e prova orale *

* per le posizioni a tempo determinato può essere prevista una sola prova scritta.

♦ per le progressioni di carriera è prevista soltanto la prova orale

2.5 Requisiti di accesso

I requisiti di accesso alle procedure concorsuali per ricercatore e tecnologo dell'OGS sono riportati nelle seguenti tabelle e fanno riferimento alle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti in materia di assunzioni nel pubblico impiego¹².

L'art. 15 del CCNL del 7/4/2006 ha modificato ed integrato l'allegato 1 del DPR 171/91 con riferimento ai requisiti per l'accesso al livello III del profilo di ricercatore e tecnologo degli enti di ricerca, laddove per il ricercatore III livello in luogo dell'esperienza di lavoro di almeno due anni post-laurea in attività di ricerca acquisita attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o da altri canali equivalenti di formazione ha stabilito il requisito del possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività di ricerca ovvero tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri.

Con riferimento alla conoscenza di almeno una lingua straniera parlata e scritta di cui all'allegato 1 del DPR n. 171/91, la normativa vigente (art. 37 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall' art. 7, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) ha modificato il requisito del possesso della lingua di cui all'allegato 1 del DPR. 171/91, prevedendo la conoscenza obbligatoria della lingua inglese e, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere.

La buona conoscenza della lingua italiana costituisce un requisito di ammissione solo per i profili che siano chiamati a svolgere un'attività per cui si renda necessaria la conoscenza di materie di interesse giuridico o amministrativo.

La cittadinanza italiana, o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o di Paesi terzi con i limiti di cui all'art. 38 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, costituisce un requisito minimo indefettibile

Il limite di età¹³ non costituisce requisito di ammissione alle procedure concorsuali, salvo l'esistenza di deroghe specifiche. A tal proposito con la direttiva 2000/78/CE, l'Unione Europea giustifica la disparità di trattamento collegata all'età solo ove questa sia ragionevole e proporzionata all'attività per la quale si concorre.

¹² Allegato 1 - Profili professionali del D.P.R. 12 febbraio 1991, n. 171 *"Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 concernente il personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art. 9 della legge 9 maggio 1989, n.168"*, come modificato ed integrato dal testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003.

¹³ Con riguardo al limite di età previsto dall'Allegato 1 del DPR 171/1991 come requisito di accesso al livello II del profilo di ricercatore e tecnologo, la legge Bassanini (art. 3, comma 6 della legge 15 maggio 1997, n. 127) ne ha disposto l'eliminazione ai fini dell'iscrizione ai concorsi pubblici. La norma, ancora oggi vigente, afferma testualmente che la "partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età". All'art. 6 della direttiva 2000/78/CE l'Unione Europea ha precisato "le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscono discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare: a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con pensione a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi; b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione; c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento (...)

Requisiti di accesso: Dirigente di ricerca - I livello professionale

- capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significato e valore internazionale nel settore prevalente di ricerca.

Requisiti di accesso: Primo ricercatore - II livello professionale

- capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività;
- diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004;
- conoscenza almeno della lingua inglese, parlata e scritta.

Requisiti di accesso: Ricercatore - III livello professionale

- attitudine, comprovata da elementi oggettivi, a determinare avanzamenti nelle conoscenze nello specifico settore;
- titolo di studio che consente l'accesso al dottorato e quindi diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004;
- dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività di ricerca ovvero attività tecnologica e/o professionale post-laurea presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri;
- conoscenza almeno della lingua inglese, parlata e scritta.

Requisiti di accesso: Dirigente tecnologo - I livello professionale

- capacità acquisita di svolgere in piena autonomia funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi e di strutture tecnico-scientifiche complesse di interesse e dimensione rilevanti anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali;
- diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004;
- superamento dell'esame di stato e iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;
- specifica esperienza professionale di almeno 12 anni nel settore del bando;
- conoscenza almeno della lingua inglese, parlata e scritta.

Requisiti di accesso: Primo tecnologo - II livello professionale

- capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali complesse e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali;
- diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004;
- superamento dell'esame di stato e iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;
- specifica esperienza professionale di almeno 8 anni nel settore del bando;
- conoscenza almeno della lingua inglese, parlata e scritta.

Requisiti di accesso: Tecnologo - III livello professionale

- capacità acquisita di svolgere in autonomia compiti di revisione di analisi, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o di svolgere attività tecniche e professionali e compiti di revisioni di analisi;
- diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, laurea specialistica (LS) di cui al D.M. n. 509/1999 o laurea magistrale (LM) di cui al D.M. n. 270/2004;
- dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività di ricerca ovvero attività tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri;
- superamento dell'esame di stato e iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;
- conoscenza almeno della lingua inglese, parlata e scritta.

2.6 Requisiti raccomandati

Per le selezioni relative alle posizioni di I e II livello, costituiscono requisiti raccomandati non vincolanti gli elementi elencati nelle seguenti tabelle.

In ottemperanza ai principi della Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca (DORA) e della Coalizione per l'Avanzamento della Valutazione della Ricerca (CoARA) gli indicatori bibliometrici basati sull'autore (numero di pubblicazioni, numero di citazioni, H-index, etc.) vengono impiegati solo come requisiti raccomandati dall'OGS, ma non possono costituire requisiti di accesso.

Per favorire il candidato, gli indicatori bibliometrici utilizzati devono essere riferiti alla base di dati più vantaggiosa per il candidato, fra quelle più diffuse in ambito internazionale, ossia Google Scholar, Scopus e Web of Science (WoS).

Requisiti raccomandati: Dirigente di ricerca - I livello professionale
<ul style="list-style-type: none">• dottorato di ricerca;• abilitazione scientifica nazionale a professore universitario di I fascia in un settore attinente a quello del bando o, in mancanza, tutti i seguenti criteri:<ul style="list-style-type: none">a) pubblicazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 10 negli ultimi 10 annib) citazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 1500c) H-index (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 25

Requisiti raccomandati: Primo ricercatore - II livello professionale
<ul style="list-style-type: none">• dottorato di ricerca;• abilitazione scientifica nazionale a professore universitario di II fascia in un settore attinente a quello del bando o, in mancanza, tutti i seguenti criteri:<ul style="list-style-type: none">a) pubblicazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 5 negli ultimi 5 annib) citazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 750c) H-index (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 15

Requisiti raccomandati: Dirigente tecnologo - I livello professionale
<ul style="list-style-type: none">• dottorato di ricerca;• abilitazione scientifica nazionale a professore universitario di I o II fascia in un settore attinente a quello del bando o, in mancanza, tutti i seguenti criteri:<ul style="list-style-type: none">a) pubblicazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 5 negli ultimi 10 annib) citazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 500c) H-index (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 10

Requisiti raccomandati: Primo tecnologo - II livello professionale
<ul style="list-style-type: none">• dottorato di ricerca;• abilitazione scientifica nazionale a professore universitario di II fascia in un settore attinente a quello del bando o, in mancanza, tutti i seguenti criteri:<ul style="list-style-type: none">a) pubblicazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 3 negli ultimi 5 annib) citazioni (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 250c) H-index (WoS o Scopus o Google Scholar) ≥ 5

3 COMMISSIONI ESAMINATRICI

3.1 Composizione delle commissioni

Le commissioni esaminatrici sono nominate con atto del Direttore Generale successivamente alla scadenza del termine di ricezione delle domande di ammissione.

La composizione delle commissioni esaminatrici dovrà essere effettuata nel rispetto dei principi di cui all'art. 9 del DPR 9 maggio 1994, n. 487 e s.m.i., e agli artt. 35, comma 3, lettera e) e 35 bis, lettera a) del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e del Piano di Uguaglianza di Genere (*Gender equality plan*) dell'OGS.

Il numero di componenti delle commissioni può variare tra un minimo di tre e un massimo di cinque, oltre a uno più componenti supplenti, in modo da assicurare, salva motivata impossibilità, la parità di rappresentanza di genere, in applicazione del comma 5, lettera a) dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del medesimo decreto legislativo.

Tutte le commissioni di concorso devono essere composte in prevalenza da personale esterno all'OGS, anche di altra nazionalità, e preferibilmente comprendere almeno un componente interno.

I componenti delle commissioni devono possedere un alto profilo scientifico e una qualificazione internazionale nel settore scientifico-disciplinare del bando, come evincibile dal CV che verrà pubblicato sul sito dell'Ente all'atto della nomina della commissione.

Le commissioni per dirigente di ricerca, dirigente tecnologo, primo ricercatore e primo tecnologo (I e II livello professionale) sono presiedute da dirigenti di ricerca o dirigenti tecnologi ovvero da professori universitari di prima fascia.

Le commissioni per i concorsi da ricercatore e tecnologo (III livello professionale) sono presiedute da dirigenti di ricerca o dirigenti tecnologi, o da primi ricercatori o da primi tecnologi, ovvero da professori universitari di prima o seconda fascia.

I componenti delle commissioni possono anche essere individuati in base ad una rosa di esperti a livello nazionale ed internazionale proposta dal Consiglio Scientifico per ogni singola procedura concorsuale

3.2 Incompatibilità

Nella prima riunione, i componenti della commissione dichiarano l'insussistenza delle cause di incompatibilità¹⁴ e l'assenza di conflitto di interessi tra di loro.

Una volta presa visione dell'elenco dei candidati, i membri della commissione dichiarano l'insussistenza delle cause di incompatibilità e l'assenza di conflitto di interessi con i candidati.

3.3 Verbalizzazione degli esiti concorsuali

Le singole commissioni, al termine della procedura, redigono un verbale sulle valutazioni di ciascun candidato, sia esso vincitore o non vincitore. Tale verbale riporterà i punteggi ottenuti da ciascun candidato con riferimento ai titoli presentati, alle eventuali prove scritte e orali ove effettuate.

¹⁴ **Art.51. c.p.c. Astensione del giudice.** – Il giudice ha l'obbligo di astenersi: 1) se ha interesse nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto; 2) se egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori; 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori, 4) se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico; 5) se è tutore, curatore, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa. In ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza, il giudice può richiedere al capo dell'ufficio l'autorizzazione ad astenersi; quando l'astensione riguarda il capo dell'ufficio, l'autorizzazione è chiesta al capo dell'ufficio superiore. **Art.52. c.p.c. Ricusazione del giudice.** – Nei casi in cui è fatto obbligo al giudice di astenersi, ciascuna delle parti può proporre la ricusazione mediante ricorso contenente i motivi specifici e i mezzi di prova. Il ricorso, sottoscritto dalla parte o dal difensore, deve essere depositato in cancelleria due giorni prima dell'udienza, se al ricusante è noto il nome dei giudici che sono chiamati a trattare o decidere la causa, e prima dell'inizio della trattazione o discussione di questa nel caso contrario. La ricusazione sospende il processo.

Coerentemente con le finalità di trasparenza cui si ispirano le procedure concorsuali dell'OGS e in applicazione della Legge 7 agosto 1990, n.241 e s.m.i., si garantisce il diritto di accesso documentale dei candidati agli atti della procedura, previa formale richiesta all'amministrazione, presentata secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

4 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

Per l'individuazione degli elementi da considerare per la valutazione dei titoli dei candidati, la procedura di selezione dovrà tenere conto dell'insieme delle esperienze da questi maturate nell'ambito di interesse delle competenze oggetto del bando.

A tal fine ciascun candidato dovrà presentare un *curriculum vitae* riscontrabile, da cui emergano attività e qualifiche idonee per la posizione e il livello professionale oggetto del bando di concorso. Al fine di agevolare il lavoro della commissione, il *curriculum vitae* presentato dal candidato dovrà essere redatto secondo il formato europeo o simile, riportando le informazioni in maniera puntuale, con indicazione della data di inizio di fine delle attività svolte, secondo quanto richiesto dal bando.

Gli elementi da considerare per la valutazione dei ricercatori e dei tecnologi, sia nell'ambito del reclutamento iniziale che delle progressioni carriera, vengono di seguito elencati, suddivisi in cinque criteri.

Si precisa che i candidati possono raggiungere il massimo punteggio assegnato ad un criterio anche senza valorizzare ogni singolo elemento dello stesso.

L'OGS si riserva la possibilità di aggiornare gli elementi di valutazione associati a ciascun criterio, in funzione di eventuali esigenze di reclutamento di specifiche figure professionali.

4.1 Produzione scientifica e innovazione

Il criterio valuta la produzione relativa all'attività scientifica e tecnologica attraverso i seguenti elementi riferiti al settore di specifico interesse del bando:

- a) pubblicazioni scientifiche (articoli in riviste scientifiche, libri e capitoli di libri internazionali con ISBN, articoli in riviste internazionali e nazionali con revisione, atti di congressi scientifici);
- b) brevetti e invenzioni;
- c) *dataset*, cartografia e codici software, se chiaramente consultabili in repository pubblici (tipo *GitHub*) o dotati di *Digital Object Identifier (DOI)* o di *handle*;
- d) relazioni e rapporti tecnici relativi a studi e progetti scientifici e tecnologici, solo per i tecnologi;
- e) tesi di dottorato.

4.2 Esperienze professionali e scientifiche

Il criterio valuta lo spessore scientifico e professionale attraverso i seguenti elementi riferiti al settore di specifico interesse del bando:

- a) ideazione, coordinamento o responsabilità di progetti nazionali e internazionali; partecipazione agli stessi solo per le posizioni di III livello;
- b) responsabilità di attività di ricerca applicata o di servizio conto terzi svolta per soggetti pubblici e privati; partecipazione alle stesse solo per le posizioni di III livello;
- c) organizzazione, coordinamento o gestione di infrastrutture di ricerca o laboratori di rilevanza nazionale e internazionale; partecipazione alle stesse solo per le posizioni di III livello;
- d) responsabilità di pacchetti di lavoro (*work package*), attività (*task*), unità operative di progetti nazionali e internazionali; partecipazione agli stessi solo per le posizioni di III livello;
- e) partecipazione a comitati di valutazione di progetti nazionali e internazionali;

- f) partecipazione a comitati editoriali di riviste scientifiche; attività di revisore per riviste scientifiche solo per le posizioni di III livello;
- g) partecipazione a comitati scientifici o tecnici di istituti scientifici e università, consorzi e altri organismi equivalenti, gruppi di lavoro scientifici nazionali e internazionali;
- h) organizzazione o partecipazione a comitati scientifici di convegni nazionali e internazionali;
- i) relazioni a invito in convegni scientifici nazionali e internazionali;
- j) ruoli di coordinamento o di gestione in società o organizzazioni scientifiche e reti nazionali e internazionali;
- k) premi e riconoscimenti scientifici, ivi inclusa l'Abilitazione Scientifica Nazionale;
- l) responsabilità di supporto, di gestione o di valorizzazione della ricerca;
- m) incarichi istituzionali all'interno dell'Istituto o in altri organismi di ricerca;
- n) direzione o responsabilità di strutture di ricerca o laboratori sperimentali operanti nel settore di riferimento;
- o) attività di supporto informatico alla ricerca e all'innovazione, solo per i tecnologi;
- p) attività di gestione di strumenti e attrezzature per la conservazione dell'ambiente e per la riduzione dell'impronta energetica e del carbonio, solo per i tecnologi;
- q) attività di supporto alla ricerca e all'innovazione, solo per i bandi di tecnologo dedicati a tali profili specifici.

4.3 Formazione

Il criterio valuta l'attività di formazione, sia in qualità di formato che di formatore, attraverso i seguenti elementi riferiti al settore di specifico interesse del bando:

- a) dottorato di ricerca o titolo equivalente, conseguito in Italia o all'estero; si specifica che, anche nei casi in cui il dottorato costituisce requisito di accesso, può essere valutata la qualità scientifica, il voto conseguito se dichiarato, l'attinenza al settore disciplinare messo a concorso;
- b) master, corsi di specializzazione conseguiti in Italia o all'estero;
- c) abilitazione all'esercizio della professione e iscrizioni ad albi professionali;
- d) corsi qualificanti impartiti e insegnamenti universitari;
- e) partecipazione a collegi di dottorato;
- f) attività di relatore/tutore o correlatore/co-tutore o supervisore di tesi di laurea, di laurea magistrale, di master, di dottorato di ricerca; attività di tutoraggio di corsi di specializzazione e di perfezionamento, di borse di studio, di assegni di ricerca e di post-dottorato, in Italia o all'estero; tutor per stage e tirocini formativi;
- g) certificazioni tecniche e professionali in settori attinenti alla posizione messa a bando, solo per i tecnologi.

4.4 Scienza Aperta

Il criterio valuta l'attività di promozione della Scienza Aperta mediante le seguenti attività riferite al settore di specifico interesse del bando:

- a) diffusione delle conoscenze alla comunità scientifica, mediante l'organizzazione e la partecipazione a convegni, seminari, *summer schools*, *workshop*, indirizzati al mondo scientifico;
- b) diffusione delle conoscenze al grande pubblico e alle scuole, mediante l'organizzazione e la partecipazione a convegni, seminari, *summer schools*, *workshop*, indirizzati al pubblico;
- c) attività di diplomazia scientifica e di supporto alle politiche della Scienza (*Science policy and Science diplomacy*);
- d) coinvolgimento scientifico dei cittadini (*citizen science*);
- e) attività di divulgazione scientifica attraverso i mezzi di comunicazione di massa;
- f) altre attività di impegno pubblico (*public engagement*) e di terza missione.

4.5 Mobilità

Il criterio valuta le esperienze di mobilità attraverso i seguenti elementi:

- a) mobilità geografica: periodi lavorativi o di formazione in altre istituzioni di ricerca con particolare riferimento a istituzioni scientifiche estere, purché riconducibili al settore di pertinenza del bando;
- b) mobilità inter e trans disciplinare: periodi lavorativi dedicati a discipline scientifiche o tecnologiche diverse, purché riconducibili al settore di pertinenza del bando.

5 ARTICOLAZIONE DELLE PROVE D'ESAME E PUNTEGGI

Nelle seguenti tabelle sono riportati, per ciascun livello professionale dei profili di ricercatore e di tecnologo:

- a) l'articolazione delle prove d'esame,
- b) i punteggi, espressi in centesimi, da assegnare alla valutazione dei titoli e alle singole prove di esame ove previste,
- c) le soglie di idoneità, espresse in centesimi, per la valutazione dei titoli e delle singole prove di esame.

Il bando dovrà indicare i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile per categorie di titoli, oltre che il punteggio massimo attribuibile alle eventuali prove di esame, secondo i criteri descritti nella sezione 4 e quanto riportato nelle successive tabelle.

Dirigente di ricerca - I livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	60	70
	Esperienze professionali e scientifiche	40	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		

Primo ricercatore - II livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	50	60
	Esperienze professionali e scientifiche	30	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		
Esami	Prova orale	20	15

Ricercatore - III livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	20	30
	Esperienze professionali e scientifiche	20	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		
Esami	Prima prova scritta	20	15
	Seconda prova scritta teorico-pratica *	20	15
	Prova orale	20	15

Dirigente tecnologo - I livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	30	50
	Esperienze professionali e scientifiche	40	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		
Esami	Prova orale	30	20

Primo tecnologo - II livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	20	30
	Esperienze professionali e scientifiche	20	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		
Esami	Prima prova scritta ♦	20	15
	Seconda prova scritta teorico-pratica *♦	20	15
	Prova orale	20	15

Tecnologo- - III livello professionale		Punteggio massimo	Soglia di idoneità
Titoli	Produzione scientifica e innovazione	10	25
	Esperienze professionali e scientifiche	25	
	Formazione		
	Scienza Aperta		
	Mobilità		
Esami	Prima prova scritta	20	15
	Seconda prova scritta teorico-pratica *	20	15
	Prova orale	25	20

* per le posizioni a tempo determinato può essere prevista una sola prova scritta. In questo caso si sommano i punteggi delle due prove scritte indicati in tabella.

♦ per le progressioni di carriera è prevista soltanto la prova orale. In questo caso il punteggio delle prove scritte viene ripartito in parti uguali fra titoli e prova orale.

5.1 Valutazione dei titoli

Nella prima riunione, la commissione, prima della visione dell'elenco dei candidati, preso atto dei criteri di valutazione di cui all'articolo 4, definisce il dettaglio dei punteggi da attribuire.

Poiché l'OGS intende favorire l'accesso di giovani ricercatori e tecnologi, nei criteri di valutazione deve essere definita una normalizzazione dei dati relativi alle pubblicazioni e ai titoli, in relazione agli anni di esperienza post-laurea, post-dottorato o, in alternativa, all'attività svolta negli ultimi anni, tenendo debitamente conto dei periodi, adeguatamente documentati, di allontanamento non volontario dall'attività di ricerca e di sviluppo tecnologico, con particolare riferimento ai congedi parentali, ai periodi di malattia e alle previsioni della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Il criterio di normalizzazione dovrà essere definito nella prima riunione della commissione.

Le determinazioni adottate dalla commissione sono pubblicate sul sito istituzionale dell'OGS. Decorsi sette giorni dalla data di pubblicazione, la commissione può proseguire i lavori.

Nelle successive sedute la commissione esaminatrice effettua una motivata valutazione dei titoli, così come desumibili dal *curriculum vitae* dei candidati, facendo riferimento allo specifico settore scientifico-disciplinare, ovvero all'area scientifica o al settore tecnologico di riferimento, e all'eventuale profilo definito nel bando di concorso, considerando i criteri descritti nella sezione 4 e i punteggi stabiliti nella sezione 5.

La commissione esaminatrice effettua la valutazione del criterio "Produzione scientifica e innovazione", descritto nella sezione 4.1, sulla base dei seguenti criteri, ove applicabili:

- a) originalità, innovatività, rigore metodologico e rilevanza di ciascuna pubblicazione scientifica;
- b) congruenza di ciascuna pubblicazione con il settore scientifico-disciplinare, ovvero l'area scientifica o il settore tecnologico, per il quale è bandita la procedura e con l'eventuale profilo;
- c) rilevanza scientifica della collocazione editoriale di ciascuna pubblicazione e sua diffusione all'interno della comunità scientifica¹⁵;
- d) determinazione analitica, anche sulla base di criteri riconosciuti nella comunità scientifica internazionale di riferimento, dell'apporto individuale del candidato nel caso di partecipazione del medesimo a lavori in collaborazione.

Nel valutare la produzione scientifica la commissione si avvale anche dei seguenti indicatori, riferiti alla data di scadenza dei termini delle candidature e utilizzando la stessa sorgente di dati per tutti i candidati:

- a) numero totale delle citazioni;
- b) numero totale di pubblicazioni;
- c) combinazioni dei precedenti parametri atte a valorizzare l'impatto della produzione scientifica del candidato (indice di Hirsch).

5.2 Prove di esame

Le prove di esame si articolano a seconda del profilo e del livello in:

- a) una prova scritta in lingua italiana o inglese, a scelta del candidato, diretta ad accertare le conoscenze sugli argomenti di cui all'oggetto e ai requisiti del bando;
- b) una seconda prova scritta teorico-pratica in lingua italiana o inglese, a scelta del candidato, sugli argomenti di cui all'oggetto e ai requisiti del bando;
- c) una prova orale, in lingua italiana o inglese, a scelta del candidato, consistente nella discussione di tematiche inerenti all'attività indicata nel bando, delle eventuali prove scritte, delle esperienze

¹⁵ In ottemperanza con i principi generali dichiarati nella sezione 1, l'OGS considera l'*impact factor* non idoneo per la valutazione della produzione scientifica dei singoli ricercatori e tecnologi e, pertanto, invita le commissioni giudicatrici a non farne uso.

curricolari e dei titoli scientifici e tecnologici (pubblicazioni, monografie, libri e capitoli di libri, rapporti tecnici, relazioni istruttorie di progetto).

Il bando può prevedere la possibilità di svolgere in modalità telematica la prova orale, ove prevista, per i candidati residenti all'estero o in caso di necessità comprovata¹⁶.

L'accertamento delle competenze linguistiche richieste dal bando è svolto dalla commissione nel corso della prova orale senza l'assegnazione di punteggio, essendo queste un requisito di ammissione alle procedure concorsuali. Per tale accertamento la commissione può avvalersi di un esperto linguistico esterno.

6 NORME FINALI E TRANSITORIE

Le presenti linee guida sostituiscono integralmente le *“Modalità generali di svolgimento dei concorsi pubblici per la copertura di posti a tempo indeterminato per i profili di Ricercatore e Tecnologo (I-III livello professionale)”* approvate con Deliberazione n. 1-6/2016 del 09 maggio 2016 e successive modificazioni e integrazioni.

Le presenti linee guida saranno revisionate ogni tre anni sulla base del monitoraggio della loro efficacia in termini di:

- a) qualità della produzione scientifica;
- b) capacità di gestione di laboratori e infrastrutture;
- c) capacità di attrazione di progetti;
- d) capacità di attrazione di ricercatori stranieri;
- e) equilibrio di genere.

A tal fine il Consiglio scientifico dell'OGS definisce gli indicatori appropriati per effettuare tale monitoraggio.

Il regolare controllo degli esiti delle procedure di reclutamento e delle progressioni di carriera dovrà essere particolarmente finalizzato a identificare possibili anomalie ed eventuali settori dove mettere atto le azioni previste dal Piano di Uguaglianza di Genere dell'OGS, con particolare riferimento alle seguenti aree prioritarie di intervento:

- a) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- b) integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

¹⁶ L'art. 7 del D.P.R. 487/1994, come modificato dal D.P.R. 82/2023, stabilisce che *“le prove orali si svolgono in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione e, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, lo svolgimento della prova può avvenire in videoconferenza, purché sia garantita comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino l'identificazione dei partecipanti, la regolarità e integrità della prova, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e, in ogni caso, la pubblicità della prova attraverso modalità digitali”*.