



## Università di Foggia

### AZIONI E INDICATORI PER LA POLITICA OTM-R DELL'UNIVERSITÀ DI FOGGIA 2021-2023

| Numero azione  | Azione  | Data di realizzazione prevista (2021-2023)                      | Area responsabile                       | Indicatore | STATO      |
|--|---|---|---|------------|------------|
| <b>OTM-R Procedura (1-10)</b>  |   |   |   |            |            |
| <b>1. E' stata pubblicata nell'Ateneo una versione della propria politica OTM-R on-line (nella lingua nazionale e in lingua inglese)</b> |   |   |   |            |            |
| 01.01  | Pubblicazione nel sito di Ateneo in italiano e inglese  | Versione precedente: Maggio 2018<br>Nuova versione: Luglio 2021 | Area Comunicazione                      | SI/NO      | COMPLETATO |
|  |   |   |   |            | IN CORSO   |
| <b>2. L'Ateneo dispone di una guida interna chiara che definisca procedure e pratiche OTM-R per tutti i tipi di posizioni?</b>           |   |   |   |            |            |
| 02.01  | Pubblicazione anche in lingua inglese e aggiornamento dei regolamenti per renderli maggiormente coerenti con i principi specifici individuati con l'OTM-R, compatibilmente con la normativa nazionale | Autunno 2019  | Servizio Reclutamento Personale Docente | SI/NO      | COMPLETATO |

|   |  |                |   |   |          |
|---|--|----------------|---|---|----------|
|   |  |                |   |   |          |
| <b>3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM- R"?</b>             |  |                |   |   |          |
| 03.01   | Monitorare l'attività di formazione e, secondo quanto suggerito dalle ispettrici della UE, designare maggiore attenzione alla formazione delle aree del settore della "OTM-R"  | 2021-2022-2023 | Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione   | SI/NO esistenza di programmi di formazione per OTM-R<br><br>Numero dello staff amministrativo che ha partecipato ad attività formative nel settore OTM_R per anno | IN CORSO |
| <b>4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e- recruitment?</b>   |  |                |   |   |          |
| Già in atto   |  |                |   |   |          |
| <b>5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità per l'OTM-R"?</b>                                       |  |                |   |   |          |
| 05.01   | Monitoraggio qualitativo annuale del controllo del sistema attraverso il supporto del Nucleo di Valutazione, che si occupa di valutare il raggiungimento degli obiettivi, e dell'Unità HR che, insieme all'Organismo HR, si occupa del monitoraggio della strategia HR | 2021-2022-2023 | Servizio N.V.A.<br><br>Area Ricerca – Unità HR  | Rapporto tra azioni realizzate e programmate  | IN CORSO |
| <b>6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni?</b> |  |                |   |   |          |
| 06.01   | Monitoraggio annuale delle candidature esterne.  | 2021-2022-2023 | Servizio Reclutamento<br>Personale Docente  | Procedure esterni (x anno)/Totale Procedure (x anno)<br><br>Candidati esterni (x anno)/Totale candidati (x anno)  | IN CORSO |
| <b>7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?</b>        |  |                |   |   |          |
| 07.01   | Monitoraggio annuale delle candidature esterne   | 2021-2022-2023 | Servizio Reclutamento<br>Personale Docente<br><br>Area Alta Formazione e Studi Avanzati | Candidati stranieri (x anno)/Totale candidati (x anno)  | IN CORSO |

|  |  |                |  |   |            |
|--|--|----------------|--|---|------------|
|  |  |                | Servizio Dottorati, borse di studio e Assegnidi Ricerca  |   |            |
| 07.02  | Per ampliare la partecipazione e assunzione di ricercatori stranieri si dovranno pubblicare sul portale EURAXESS i bandi degli assegni di ricerca anche in inglese   | 2021-2022-2023 | Servizio Reclutamento<br>Personale Docente<br><br>Area Alta Formazione e Studi Avanzati<br><br>Servizio Dottorati, borse di studio e Assegnidi Ricerca | SI/NO   | IN CORSO   |
| <b>8. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre persone appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione?</b> |  |                |  |   |            |
| 08.01  | Introduzione nel bando di selezione di un articolo specifico per informare, come fatto per gli studenti disabili e con DSA, che è garantita la non discriminazione, secondo quanto previsto anche dalle azioni del CUG.  | Settembre 2018 | Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente   | SI/NO   | COMPLETATO |
| 08.02  | Monitoraggio del numero di candidati appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione.  | 2021-2022-2023 | Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente   | Candidati appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione (x anno)/Totale candidati (x anno)  | IN CORSO   |
| <b>9. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche finalizzate a fornire condizioni di lavoro attraenti per i ricercatori?+</b>                                |  |                |  |   |            |
| 09.01  | Pubblicazione sul sito dell'Ateneo tutte le informazioni specifiche alle condizioni "fiscali" dei ricercatori nell'area docenti, per la massima trasparenza. Inoltre, un link, sempre sul sito web, dove caricare tabelle che riportino i trattamenti economici previsti per i neo assunti | Giugno 2018    | Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente   | SI/NO   | COMPLETATO |
| 09.02  | Corsi per didattica per i neo- assunti o in incremento di ruolo  | 2021-2022-2023 |  | Numero corsi realizzati per anno*<br><br>% di ricercatori assunti che hanno preso parte al sistema formativo per anno*<br><br>% di ricercatori che hanno cambiato ruolo che hanno | IN CORSO   |

|  |  |             |  |  |          |
|--|--|-------------|--|--|----------|
|  |  |             |  | preso parte al sistema formativo per anno* |          |
| <b>10. L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?</b>  |  |             |  |  |          |
| 10.01  | Ampliare alcuni punti per fornire anche dei facsimile per evidenziare quali sono le capacità dei candidati, modificando i Regolamenti n. 922 e n. 923 del 14/07/2016   | giugno 2019 | Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente<br><br>Area Alta Formazione e Studi Avanzati<br><br>Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca<br><br>Area Ricerca - Unità HR | SI/NO                                      | IN CORSO |
| <b>FASE DI PUBBLICAZIONE DEI BANDI E DI APPLICAZIONE (11-15)</b>   |  |             |  |  |          |
| <b>11. L'Ateneo dispone di chiare linee guida o schemi per la pubblicazione dei bandi (come quelli su EURAXESS)?</b>   |  |             |  |  |          |
| Già in atto da Marzo 2010  |  |             |  |  |          |
| <b>12. L'Ateneo inserisce nel bando riferimenti/link in relazione a tutti gli elementi previsti nella sezione del toolkit? [capitolo 4.4.1 a – Advertising and application phase del Toolkit*]</b> |  |             |  |  |          |
| 12.01  | Pubblicazione sul sito web di un link al "toolkit" definito dal documento europeo OTM- R, per monitorare che tutti gli elementi previsti siano garantiti e che mancano nel bando di emanazione (ad esempio un referente istituzionale per le politiche OTM-R; un referente istituzionale per le politiche di pari opportunità.). | 2022        | Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente   | SI/NO                                      | IN CORSO |
| <b>13. L'Ateneo fa uso del portale EURAXESS per consentire la più ampia diffusione dei bandi?</b>  |  |             |  |  |          |
| Già in atto da marzo 2010  |  |             |  |  |          |
| <b>14. Fai uso di altri mezzi per diffondere i bandi?</b>  |  |             |  |  |          |
| Già in atto  |  |             |  |  |          |
| <b>15. L'Ateneo mantiene il carico amministrativo al minimo per il candidato? [vedi capitolo 4.4.1b]</b>   |  |             |  |  |          |
| Già in atto  |  |             |  |  |          |
| <b>FASE DI SELEZIONE E VALUTAZIONE (16-19)</b>   |  |             |  |  |          |

|  |  |                |   |   |            |
|--|--|----------------|---|---|------------|
| <b>16. In Ateneo sono presenti regole chiare che disciplinano la nomina e la composizione delle commissioni di selezione? [capitolo 4.4.2 a del Toolkit*]</b>                      |  |                |   |   |            |
| 16.01  | Aggiungere link nel bando che consente di conoscere i Regolamenti relativi al reclutamento   | Settembre 2018 | Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente<br><br>Servizio Alta Formazione<br><br>Unità Dottorati e Assegnidi Ricerca<br><br>Servizio Ricerca Gestione dei Progetti | SI/NO   | COMPLETATO |
| <b>17. L'Ateneo dispone di chiare regole sulla composizione della commissione di selezione?</b>  |  |                |   |   |            |
| Già in atto e definito a livello nazionale   |  |                |   |   |            |
| <b>18. La composizione delle commissioni è equilibrata per quanto riguarda il genere?</b>  |  |                |   |   |            |
| 18.01  | Inserire, nei due articoli dei Regolamenti relativi all'assunzione di nuovo personale docente, una sorta di garanzia per la parità di genere, compatibilmente con la diversità di genere | 2021-2022-2023 | Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente  | Statistica sulla composizione della commissione | IN CORSO   |
| <b>19. In Ateneo sono presenti chiare linee guida per le commissioni di selezione che aiutano a giudicare il 'merito' in modo che si abbia la selezione del miglior candidato?</b> |  |                |   |   |            |
| 19.01  | Come evidenziato nel punto 10, in sinergia con il Nucleo di valutazione e il Presidio della qualità si intende produrre tali guide.  | 2022           | Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente  | SI/NO   | IN CORSO   |
| <b>FASE DI NOMINA (20-22)</b>  |  |                |   |   |            |
| <b>20. L'Ateneo informa tutti i candidati della fine del processo di selezione?</b>  |  |                |   |   |            |
| Già in atto secondo le procedure nazionali   |  |                |   |   |            |
| <b>21. L'Ateneo è in grado di fornire un adeguato feedback per i candidati ammessi all'ultima fase della valutazione?</b>  |  |                |   |   |            |
| 21.01  | Prevedere una scadenza breve nel bando per tale feedback.  | Settembre 2018 | Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente<br><br>Servizio Alta Formazione<br><br>Unità Dottorati e Assegnidi Ricerca   | SI/NO   | COMPLETATO |

|   |   |                |   |                             |          |
|---|---|----------------|---|-----------------------------|----------|
|   |   |                |   |                             |          |
| <b>22. Nell'Ateneo si dispone di un meccanismo adeguato per la gestione dei reclami?</b>  |   |                |   |                             |          |
| 22.01   | Elaborare un report statistico dei reclami, indicati nel registro degli accessi (aggiornato annualmente).                                       | 2021-2022-2023 | Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione | Numero dei reclami per anno | IN CORSO |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (23)</b>   |   |                |   |                             |          |
| <b>23. Nell'Ateneo è presente un sistema per valutare se vengono mantenuti gli obiettivi in relazione alla raccomandazione "OTM-R"?</b> |   |                |   |                             |          |
| 23.01   | Monitorare il sistema OTM_R con l'Unità e l'Organismo HR che Decideranno le specifiche attività di implementazione e aggiornamento del sistema. | 2021-2022-2023 | Area Ricerca – Unità HR                       | SI/NO                       | IN CORSO |

**\*Capitolo 4.4.1**

**a) Advertising the post**

In line with the principles "Recruitment" and "Transparency" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, it is recommended to keep the job advertisement and description of requirements as concise as possible and include links to more detailed information online. Applicants should be able to find information on:

- organisation and recruiting unit
- job title, specifications and starting date
- researcher career profiles (R1-R4) with the respective 'required' and 'desirable' competencies

- selection criteria (and possibly their respective ‘weight’), including knowledge and professional experience (distinguishing the 'required' and 'desirable')
- number of available positions
- working conditions, workplace, entitlements (salary, other benefits, etc.), type of contract
- professional development opportunities
- career development prospects

It should also include:

- the application procedure and deadline, which should, as a general rule, be at least two months from the publication date and take account of holiday periods
- a reference to the institution's OTM-R policy
- a reference to the institution's equal opportunities policy (e.g., positive discrimination, dual careers, etc.)
- contact details

#### **b) Keeping the administrative burden to a minimum**

The request for supporting documents should be strictly limited to those which are really needed in order to make a fair, transparent and merit-based selection of the applicants. Moreover, in cases where certain documents are legally required, applicants should be allowed to make a declaration in which they engage to provide the proof after the selection process is concluded. For example, applicants should not have to provide original or translated certificates related to qualifications with their initial application. It is strongly recommended to allow the transmission of supporting documents by electronic means and possibly to develop an e-recruitment tool.