



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

Principio	Azioni	Data di realizzazione (2018-2020)	Responsabile	Indicatori	Stato dell'arte e documentazione
OTM-R PROCEDURA (1-10)					
1. E' stata pubblicata nell'Ateneo una versione della propria politica OTM-R on-line (nella lingua nazionale e in lingua inglese)?	Pubblicazione nel sito di Ateneo in italiano e in inglese.	maggio 2018	Unità Web, Relazioni Esterne, Eventi, Convenzioni e Multimedialità	SI/NO	https://www.unifg.it/ricerca/strategia-hr/versione-italiana
2. L'Ateneo dispone di una guida interna chiara che definisca procedure e pratiche OTM-R per tutti i tipi di posizioni?	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 e Gestione Personale Docente	SI/NO	L'Ateneo ha emanato due regolamenti basati sulla normativa europea e nazionale che rimandano ai principi contenuti nella C&C: Regolamento DR n. 922 del 14 luglio 2016, per ricercatori a tempo determinato, Regolamento n. 923 del 14 luglio 2016 per professori associati e ordinari. Sono tutti caricati on line e inviati alla comunità accademica via email. Stessa cosa vale per le posizioni dei giovani ricercatori (dottorandi e assegnisti di ricerca).



<p>3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della “OTM-R”?</p>	<p>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”</p>	<p>gennaio 2019</p>	<p>Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione</p>	<p>Numero dello staff amministrativo che ha partecipato ad attività formative nel settore OTM_R (x+1 anno)/ Numero dello staff amministrativo che ha partecipato ad attività formative nel settore OTM_R (x anno)</p>	<p>Esiste sia un Piano triennale e sia un Piano annuale per la formazione del personale tecnico-amministrativo, rivolto a tutto il personale stesso, a prescindere dalla struttura quale sede di lavoro, il primo approvato ogni tre anni mentre il secondo annualmente.</p> <p>La procedura per la programmazione della formazione è indicata, nel dettaglio, nel vigente “Regolamento per la formazione e l’aggiornamento del personale tecnico amministrativo”, emanato con D.R. Rep. N. 1200 /2014, del 30.09.2014: la programmazione è formulata anche in base alle indicazioni di necessità formative indicate dai Coordinatori amministrativi e Direttori di Dipartimento nonché dai Responsabili di tutte le Aree dell’Amministrazione Centrale; la programmazione investe tutte le materie oggetto dell’attività amministrativa propria dell’Università.</p>
--	--	---------------------	--	--	---



	<p>Nella programmazione anno 2019 si darà un ulteriore risalto alla specifica formazione in parola</p>			<p>SI/NO esistenza di programmi di formazione per OTM-R</p>	<p>Negli anni passati, secondo quanto previsto nell'articolo 6, comma 13, del D.L. n. 78 del 2010, convertito con legge n. 122 del 2010 (finanziaria 2011), la Formazione disponeva di un budget economico annuale di circa € 16.000,00, pertanto l'Amministrazione era "obbligata" a selezionare tra le attività di formazione, già approvate in Consiglio di Amministrazione, quelle il più possibile aderenti a necessità formative urgenti e improrogabili, a causa appunto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, attivandole secondo un criterio di priorità alternativo rispetto al fabbisogno formativo evidenziato nei Piani stessi.</p> <p>A decorrere dall'anno 2017, la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017), all'art. 1, comma 303, lettera b), ha eliminato il limite di spesa previsto in precedenza anche, tra altre, per le attività di formazione effettuate dalle Università. Di conseguenza, nell'anno 2017 si è provveduto ad incrementare la voce C.O.A.N. del Bilancio 2017, relativa alla Formazione, di € 5.000,00 che sono stati aggiunti ai già fissati € 16.000,00;</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>mentre per l'anno 2018, è stata proposta la cifra di € 25.000 per la voce C.O.A.N. 04.43.18.16 "Formazione del personale" del Bilancio 2018, cifra approvata dal Consiglio di Amministrazione.</p>
--	--	--	--	--	---



<p>4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e-recruitment?</p>	<p>Già in atto</p>				<p>Strumenti di e-recruitment sono già usati per le candidature ad ogni livello: trasmissione telematica tramite pec; bando sul portale EURAXESS e su quello del Miur, sul sito di Ateneo, sulla G.U. e sulla relativa pagina Facebook (https://www.facebook.com/unifg.it/). Le selezioni possono avvenire anche tramite skype-call (vedi assegni di ricerca e dottorati) e i verbali della procedura di reclutamento sono tutti pubblicati on line.</p> <p>protocollo@cert.unifg.it (indirizzo pec utilizzato per l'invio delle candidature)</p> <p>- http://bandi.miur.it/ (c)</p> <p>- https://www.unifg.it/ateneo/concorsi-e-gare/bandi-docenti (pagina del sito Unifg nella quale vengono pubblicati i seguenti documenti: bandi, DR nomina Commissione, DR approvazione atti, verbali redatti dalla Commissione).</p> <p>http://www.gazzettaufficiale.it/30giorni/concorsi;jsessionid=xmlDomG55boOipaqQB8BXg .ntc-as1-guri2a (sito G.U. dove viene pubblicato l'avviso di indizione della procedura)</p>
<p>5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità</p>	<p>Monitoraggio qualitativo annuale del controllo del</p>	<p>31 dicembre 2018, 2019, 2020</p>	<p>Servizio N.V.A. e Presidio di Qualità</p>	<p>Rapporto tra azioni realizzate e programmate</p>	<p>L'Ateneo ha istituito alcuni organi per favorire e garantire l'assicurazione</p>



per l'OTM-R"?	sistema attraverso il supporto degli organi di monitoraggio di Ateneo quali il Nucleo di Valutazione e il Presidio di Qualità, sezione ricerca.				qualità dei propri processi (Presidio della Qualità di Ateneo), anche riguardo all'OTM-R. Inoltre, l'Ateneo si avvale di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) per problematiche di tutto il personale. A tal proposito, ha redatto, nel tempo, un Codice di Comportamento [D.R. n. 980/2015 del 07/08/2015] e il Regolamento del Codice di Condotta [D.R. n. 620/2017 del 25.05.2017]
6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni?	Monitoraggio annuale delle candidature esterne.	giugno 2018	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	Procedure esterne (x anno)/Totale Procedure (x anno) Candidati esterni (x anno)/Totale candidati (x anno)	L'Ateneo si impegna, sin dal 2010, a pubblicare sul portale EURAXESS (sia in italiano sia in inglese) tutte le tipologie di bando di assunzione così come a snellire le procedure attraverso gli strumenti di e-recruitment, come visto prima. Pertanto, l'accesso è aperto a tutti e, con tali pratiche, si incoraggia la partecipazione di candidati esterni all'organizzazione. Nell'80% dei casi, infatti, si verifica la presenza di tali persone. Per la normativa italiana ci sono, tuttavia, delle restrizioni proprie di alcune figure: ricercatori a tempo determinato - B [devono essere titolari per almeno 3 anni di contratti di RTD-A, assegni di ricerca o borse di studio, titoli



					diversi possono essere cumulati per raggiungere 3 anni)]; professori associati e ordinari [devono essere in possesso di abilitazione scientifica nazionale, ovvero di specializzazione medica ovvero devono aver conseguito l'abilitazione scientifica nazionale – ASN] che possono limitare di fatto la presentazione delle domande da parte soprattutto di alcuni candidati.
7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?	Per ampliare la partecipazione e assunzione di ricercatori stranieri si dovrà pubblicare sul portale EURAXXES i bandi degli assegni di ricerca anche in inglese	gennaio 2019	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente Servizio Alta Formazione Unità Dottorati e Assegni di Ricerca	Candidati stranieri (x anno)/Totale candidati (x anno)	L'Ateneo si impegna, sin dal 2010, a pubblicare sul portale EURAXESS (anche in inglese) tutte le tipologie di bando di assunzione così come si impegna a snellire le procedure attraverso gli strumenti di e-recruitment. Pertanto, l'accesso è aperto a tutti e, con tali pratiche, si incoraggia la partecipazione di candidati esteri. Tuttavia la partecipazione dei ricercatori a T.D. è quasi nulla: probabilmente perché è necessaria la conoscenza della lingua italiana di base per soddisfare l'intera procedura di selezione ma, soprattutto, per le attività successive (didattica richiesta in lingua italiana per la maggior parte dei dipartimenti).



<p>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?</p>	<p>Introduzione nel bando di selezione 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.</p>	<p>settembre 2018</p>	<p>Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente</p>	<p>SI/NO</p>	<p>L'Ateneo è impegnato a migliorare le proprie politiche di informazione che mirano a favorire l'inclusione di persone appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a discriminazione. Si è già parlato del CUG che ha promosso una serie di attività per attuare obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Tra le azioni il Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, l'Università degli Studi del</p>
--	---	-----------------------	---	---------------------	---



	<p>Monitoraggio del numero di candidati appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione.</p>			<p>Candidati appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione (x anno)/Totale candidati (x anno)</p>	<p>Salento, l'Università degli Studi di Bari, la Direzione Territoriale del lavoro di Bari, la CGIL, la CISL Puglia Basilicata, la UIL e l'Ateneo foggiano, per la promozione, realizzazione e implementazione di un "Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro" al fine di porre in essere specifiche azioni di monitoraggio, prevenzione, studio, ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni. La stipula del suddetto Protocollo è stata approvata in Senato Accademico il giorno 18 Novembre 2015. Tra l'altro è attivo in Ateneo il servizio agli studenti con disabilità e DSA (https://www.unifg.it/disabilita-e-dsa), una carta di servizi (https://www.unifg.it/unifg-comunica/studenti-con-disabilita-e-dsa/carta-dei-servizi-unifg) e una Commissione che svolge attività di supporto alla organizzazione didattica ed integrazione degli studenti con disabilità e DSA.</p>
--	--	--	--	--	--



<p>9. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche finalizzate a fornire condizioni di lavoro attraenti per i ricercatori?</p>	<p>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.</p>	<p>giugno 2018</p>	<p>Unità Presidio di Qualità</p>	<p>Numero rispondenti ai questionari di valutazione servizi offerti</p>	<p>L'Ateneo ha compiuto, nel mese di ottobre 2017, un monitoraggio finalizzato alla valutazione delle strutture a supporto della ricerca, della didattica e della gestione amministrativo/contabile, attraverso la somministrazione di questionari al personale. La Direzione Generale ha inteso rilevare eventuali criticità nelle strutture oggetto di valutazione. Tutto ciò si lega anche a una fase di sperimentazione del nuovo modello organizzativo. Si ricorda, inoltre, il Presidio della Qualità di Ateneo e il Centro di Apprendimento Permanente, in ottemperanza alla Delibera del Senato accademico del 03 novembre 2016, hanno organizzato un Corso di formazione rivolto a docenti neo-assunti (RTD di tipo A e/o B) o professori che hanno cambiato ruolo. L'iniziativa si prefigge di offrire una panoramica sulle più rilevanti questioni didattiche e docimologiche che interessano, oggi, la professionalità del docente universitario, con particolare attenzione alle procedure del sistema A.V.A.</p>
	<p>Monitorare il livello di soddisfazione dei docenti dei servizi offerti.</p>			<p>Percentuale delle riposte positive ai questionari</p>	
	<p>Corsi per didattica per i neo-assunti o in incremento di ruolo.</p>			<p>Numero di corsi realizzati (x-1 anno)/Numero di corsi realizzati (x anno)</p>	
<p>10. L'Ateneo è dotato di mezzi</p>	<p>Ampliare, insieme al Presidio</p>	<p>giugno 2019</p>	<p>Servizio Reclutamento e</p>	<p>SI/NO</p>	<p>L'Ateneo si impegna a fornire alle</p>



<p>per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?</p>	<p>di Qualità e al Nucleo di Valutazione, alcuni punti per fornire anche dei fac-simile per evidenziare quali sono le capacità dei candidati, modificando i Regolamenti n. 922 e n. 923 del 14/07/2016</p>		<p>Gestione Personale Docente Servizio Alta Formazione Unità Dottorati e Assegni di Ricerca Servizio N.V.A. e Presidio di Qualità</p>		<p>commissioni una scheda per il monitoraggio dei requisiti di tutti. Infatti, la scheda di valutazione dei titoli è facilitata con linee guida (facsimile del verbale) di Ateneo.</p>
<p>FASE DI PUBBLICAZIONE DEI BANDI E DI APPLICAZIONE (11-15)</p>					
<p>11. L'Ateneo dispone di chiare linee guida o schemi per la pubblicazione dei bandi (come quelli su EURAXESS)?</p>	<p>Già in atto da Marzo 2010</p>				
<p>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*]</p>	<p>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.).</p>	<p>marzo 2019</p>	<p>Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente</p>	<p>Numero di accessi al link (x+1 anno)/Numero di accessi (x anno)</p>	<p>L'Ateneo predispose già nel bando, che è emanato, alcuni elementi del toolkit previsto dal Report della Commissione Europea, come ad esempio specifiche sulle condizioni di lavoro; posto di lavoro; diritti (salario, altri benefici, ecc.).</p>
<p>13. L'Ateneo fa uso del portale EURAXESS per consentire la</p>	<p>Già in atto da marzo 2010</p>				



più ampia diffusione dei bandi?					
14. Fai uso di altri mezzi per diffondere i bandi?	Già in atto				Portale del MIUR; Sito di Ateneo; sulla Gazzetta Ufficiale Italiana; Facebook (https://www.facebook.com/unifg.it/).
15. L'Ateneo mantiene il carico amministrativo al minimo per il candidato? [vedi capitolo 4.4.1 b]	Già in atto				L'impiego di autocertificazioni nella presentazione di titoli e documenti minimizza il carico amministrativo.
FASE DI SELEZIONE E VALUTAZIONE (16-19)					
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*]	Aggiungere link nel bando che consente di conoscere i Regolamenti relativi al reclutamento	settembre 2018	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente Servizio Alta Formazione Unità Dottorati e Assegni di Ricerca Servizio Ricerca Gestione dei Progetti	Numero di accessi al link (x+1 anno)/Numero di accessi (x anno)	I regolamenti di Ateneo contengono le regole per la nomina e per la composizione delle commissioni giudicatrici.
17. L'Ateneo dispone di chiare regole sulla composizione della commissione di selezione?	Già in atto e definito a livello nazionale				
18. La composizione delle commissioni è equilibrata per quanto riguarda il genere?	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	settembre 2020	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	Statistica sulla composizione della commissione	La normativa nazionale per tutto il pubblico impiego prevede che nelle commissioni il genere meno rappresentato non possa esserlo in misura inferiore al 30% (art. 57, comma 1, lett. a) e comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni). Nel



	disponibile nel S.S.D. Inserire la frase “in modo tale da garantire la presenza di componenti di diverso genere”.				Regolamento 923 art. 5, comma 2; 922, art. 7 comma 1, e nel Regolamento n. 923, art. 4 comma 3 in particolare, è stato previsto di norma nelle Commissioni la presenza di componenti di differente genere. In realtà, le Commissioni dei concorsi di Unifg, in riferimento alla composizione maschi/femmine della rosa dei nominativi utilizzata per il sorteggio dei componenti delle Commissioni dei concorsi PO, PA, RTD (2015/2017), sono state così formate: 2015: 74% maschi - 26% femmine; 2016: 78 % maschi - 22% femmine; 2017: 76% maschi - 24% femmine.
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?	Come evidenziato nel punto 10, in sinergia con il Nucleo di valutazione e il Presidio della qualità si intende produrre tali guide.	luglio 2020	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	SI/NO	Non si hanno in Ateneo
FASE DI NOMINA (20-22)					
20. L'Ateneo informa tutti i candidati della fine del processo di selezione?	Già in atto secondo le procedure nazionali				



21. L'Ateneo è in grado di fornire un adeguato feedback per i candidati ammessi all'ultima fase della valutazione?	Prevedere una scadenza breve nel bando per tale feedback.	settembre 2018	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente Servizio Alta Formazione	SI/NO	Gli uffici preposti provvedono alla pubblicazione sul sito d'Ateneo di tutti i verbali relativi alle procedure di selezione. I verbali contengono riferimenti precisi ai criteri ed alle modalità di valutazione ed ai risultati delle stesse per ogni candidato. Tutti i candidati possono accedere agli atti della procedura. I giudizi che li riguardano vengono inviati a tutti i candidati ammessi all'ultima fase della valutazione senza la necessità di una richiesta in tal senso.
	Elaborare un questionario per valutare il grado di soddisfazione.		Unità Dottorati e Assegni di Ricerca Unità Presidio di Qualità	Numero rispondenti ai questionari di valutazione Percentuale delle risposte positive ai questionari	
22. Nell'Ateneo si dispone di un meccanismo adeguato per la gestione dei reclami?	Elaborare un report statistico dei reclami, indicati nel registro degli accessi (aggiornato semestralmente).	Febbraio 2019	Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione	Numero dei reclami per anno	Alla base di ogni possibile reclamo vi è il diritto di accesso, diritto riconosciuto ai singoli cittadini, alle imprese e alle associazioni, di prendere visione di un documento amministrativo e di ottenerne copia. E' previsto dalla Legge 241 del 1990, regolamentata dal D.P.R. 352 del 1992 e modificata dalle leggi 11 febbraio 2005, n.15 e 14 maggio 2005, n.80. Il D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. prevede l'istituto dell'accesso civico che contempla il diritto di chiunque di richiedere documenti, dati e informazioni delle pubbliche



					<p>amministrazioni.</p> <p>La richiesta può essere presentata da chiunque vi abbia un interesse diretto, concreto e attuale.</p> <p>L'istanza di accesso, ai sensi della legge 241/1990 o del D.Lgs. 33/2013, qualora abbia ad oggetto dati e documenti detenuti dalla PA va presentata alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti (Responsabile del singolo procedimento);• all'URP;• al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. <p>Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>L'Ateneo ha provveduto all'emanazione del Regolamento di disciplina del procedimento amministrativo, del diritto di accesso ai documenti amministrativi e di accesso civico.</p> <p>A seguito della delibera n.1309/2016</p>
--	--	--	--	--	---



					dell'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del decreto legislativo 33/2013" è stato istituito il cd. Registro degli accessi, un registro delle richieste di accesso presentate, che indica tra l'altro gli eventuali reclami presentati.
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (23)					
23. Nell'Ateneo è presente un sistema per valutare se vengono mantenuti gli obiettivi in relazione alla raccomandazione "OTM-R"?	Monitorare il sistema OTM_R con il Presidio di Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione. Insieme al gruppo di lavoro HRS4R si decideranno le specifiche attività. Implementazione e aggiornamento del sistema	settembre 2019		SI/NO	Considerando la nuova implementazione delle linee guida OTM-R, in linea con quanto richiesto dalla Commissione Europea, attualmente non vi è monitoraggio.

***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



UNIVERSITÀ
DI FOGGIA



- 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.