



Università di Foggia

MONITORAGGIO FINALE DELLE AZIONI E DEGLI INDICATORI PER LA POLITICA OTM-R
DELL'UNIVERSITÀ DI FOGGIA 2018-2020 *includente anche le vecchie azioni*

Principio	Azioni	Data di realizzazione (2018-2020)	Responsabile	Indicatori	Documentazione	OUTPUT 2018-2020
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	Area Comunicazione	SI/NO	Link	SI
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	Autunno 2019	Servizio Reclutamento Personale Docente	SI/NO	Regolamento DR n. 922 del 14 luglio 2016 per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato aggiornato con D.R. 233/220 prot.	SI

	con la normativa nazionale				n. 0005302-1/3 del 12/02/2020. Regolamento n. 923 del 14 luglio 2016 per il reclutamento dei professori associati e ordinari aggiornato con D.R. n. 627/221 prot. n. 0022259-I/3 del 29/04/2021	
3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM-R"?	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"	Gennaio 2019	Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione	SI/NO esistenza di programmi di formazione per OTM-R	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. A decorrere dall'anno 2017, la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017),	SI

				<p>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>Negli anni 2018, 2019 e 2020 la voce C.O.A.N. 04.43.18.16 "Formazione del personale" del Bilancio, relativa alla Formazione, risulta essere di € 25.000,00.</p> <p>2017 1 dipendente ha seguito 3 eventi formativi, 1 dipendente ha seguito 2 eventi formativi e 2 dipendenti hanno seguito 1 evento ciascuno, per un totale n. 6 eventi. Un corso di lingua inglese livello base, al quale hanno partecipato n. 29 dipendenti; un corso di lingua inglese livello intermedio, al quale hanno partecipato n. 23 dipendenti. Ogni corso ha avuto la durata di 20 ore.</p>	<p>40(2018)/56(2017)=0.7 108(2019)/40(2018)=2.7 6(2020)/108(2019)=0.05</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>2018 Corsi di lingua inglese: 26 partecipanti; 4 partecipanti; 1 partecipante. Corso di formazione “Indagine sui dottorandi e dottori di ricerca” 16/10/2018 1 partecipante Corso di formazione “Dottorati di ricerca 27/11/2018 3 partecipanti Corso di formazione “Gestione giuridica del rapporto di lavoro dei professori e ricercatori a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato” 27/11/2018 1 partecipante</p> <p>2 dipendenti hanno seguito 2 eventi formativi e 2 dipendenti hanno seguito 1 evento formativo ciascuno, per un totale di 6 eventi.</p> <p>2019 corsi di lingua inglese: livello B1 27 partecipanti; livello A1 6 partecipanti; B2 20 partecipanti.</p> <p>Corso di formazione “La gestione delle risorse umane” 29/01/2019 55 partecipanti</p> <p>2020</p>	
--	--	--	--	--	---	--

						un unico corso di lingua inglese, poi interrotto causa pandemia, A1 4 ore 6 partecipanti.
4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e-recruitment?	Già in atto					
	Strumenti di e-recruitment sono già usati per le candidature ad ogni livello: trasmissione telematica delle candidature tramite pec protocollo@cert.unifg.it ; bandi di selezione pubblicati sul portale EURAXESS, sul portale del Miur http://bandi.miur.it/ (c), sul sito di Ateneo https://www.unifg.it/ateneo/concorsi-e-gare/bandi-docenti , sulla G.U. http://www.gazzettaufficiale.it/30giorni/concorsi;jsessionid=xmlDomG55boOip_aqQB8BXg_ntc-as1-guri2a 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.					
5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità per l'OTM-R”?	Monitoraggio qualitativo annuale del controllo del sistema attraverso il supporto degli organi di monitoraggio di Ateneo quali il Nucleo di Valutazione e il Presidio di Qualità, sezione ricerca.	31 dicembre 2018,	Servizio N.V.A. e Presidio di Qualità	Rapporto tra azioni realizzate e programmate	L'Ateneo ha istituito alcuni organi per favorire e garantire l'assicurazione 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. Al 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]	https://www.unifg.it/ateneo/assicurazione-della-qualita/presidio-di-qualita/riunioni-del-presidio-di-qualita https://www.unifg.it/sites/default/files/ allegati/paragrafo/10-05-2019/verbale_riunione_pqa_12febbraio19_allegato2.pdf

					<p>https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-05-2019/verbale_riunione_pg_a_12febbraio19_allegato2.pdf</p> <p>Il 09/05/2019 il SA ha approvato l'istituzione dell'Organismo HR ed è stato approvato il relativo regolamento di funzionamento in seguito modificato con D.R. n. 62/2021 prot. n. 0001026-1/3 del 12/01/2021 che disciplina l'Organismo HR di Ateneo a cui è stato affidato il compito di effettuare di controllo di qualità per l'“OTM-R”</p>	
6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni?	Monitoraggio annuale delle candidature esterne.				<p>L'Ateneo dal 2010 pubblica sul portale EURAXESS (sia in lingua italiana sia in inglese) tutte le tipologie di bandi di assunzione e snellisce le procedure utilizzando gli strumenti di e-recruitment, incoraggiando così la partecipazione di candidati esterni.</p> <p>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,</p>	<p>Procedure esterni (x anno)/Totale Procedure (x anno)</p> <p>2018: 31/38=0.82 2019: 51/68=0.75 2020: 50/81=0.62</p>

		Giugno 2018	Servizio Reclutamento Personale Docente	Candidati esterni (x anno)/Totale candidati (x anno)	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.	2018: 76/105=0.72 2019: 76/123=0.62 2020: 134/176=0.76
7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?	Monitoraggio annuale delle candidature esterne Per ampliare la partecipazione e assunzione di ricercatori stranieri si dovranno pubblicare sul portale EURAXESS i bandi degli assegni di ricerca anche in inglese	Giugno 2018 Gennaio 2019	Servizio Reclutamento Personale Docente Area Alta Formazione e Studi Avanzati Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca	Candidati stranieri (x anno)/Totale candidati (xanno)	L'Ateneo si impegna dal 2010 a pubblicare sul portale EURAXESS (anche in lingua inglese) tutte le tipologie di bando di selezione e snellisce le procedure utilizzando 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).	Anno 2018 2/(2+103)=1.9% Anno 2019 1/(1+122)=0.8% Anno 2020 5/(5+171)=2.8%

<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 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.</p>	<p>Settembre 2018</p>	<p>Servizio Reclutamento e Gestione del 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 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</p>	<p>SI</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>L'indicatore è in fase di revisione in quanto quello attuale è difficilmente verificabile dal momento che richiede dati sensibili che potrebbero generare potenziali discriminazioni.</p>

					<p>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>Tutti i bandi di selezione per il reclutamento di ricercatori contengono la seguente informazione "L'Ateneo garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro". Inoltre, per garantire il diritto dei portatori di handicap a sostenere le prove d'esame, i bandi contengono la seguente informazione: "I candidati portatori di handicap dovranno specificare nella domanda (di partecipazione alla procedura selettiva) l'eventuale necessità, in relazione al proprio handicap, di un ausilio o di tempi aggiuntivi per lo svolgimento del colloquio"</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>Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente</p> <p>Unità Presidio di Qualità</p>	<p>SI/NO</p>	<p>Link</p>	<p>SI</p>			
	<p>Monitorare il livello di soddisfazione dei docenti dei servizi offerti.</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.</p>	<p>Negli anni 2018/2019 e 2019/2020 i questionari di valutazione sono stati somministrati solo agli studenti</p>
	<p>Corsi per didattica per i neo-assunti o in incremento di ruolo.</p>						<p>Percentuale delle riposte positive ai questionari</p>	<p>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</p>	<p>Negli anni 2018/2019 e 2019/2020 i questionari di valutazione sono stati somministrati solo agli studenti</p>
				<p>Numero dei ricercatori assunti partecipanti (x+1 anno)/ Numero dei ricercatori assunti partecipanti (x anno)</p>		<p>RTD 10(2018)/5(2017)=2 7 (2019)/10 (2018)=0.7</p>			
				<p>Numero dei ricercatori partecipanti che hanno cambiato ruolo partecipanti (x+1 anno)/ Numero che hanno cambiato ruolo partecipanti (x anno)</p>		<p>UPGRADE 14(2018)/4(2017)=3.5 13 (2019)/14(2018)=0.9</p> <p>I dati non sono disponibili per il 2020</p>			

					<p>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>Corso sulla didattica universitaria –Edizione 2019 (periodo di svolgimento: ottobre-dicembre 2019) Durata del Corso: 30 ore</p>	
10. L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?	Ampliare, insieme al Presidio 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	giugno 2019	<p>Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente</p> <p>Area Alta Formazione e Studi Avanzati</p> <p>Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca</p> <p>N.V.A. e</p> <p>Presidio di Qualità</p>	SI/NO	L'Ateneo si impegna a fornire alle 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.	SI
FASE DI PUBBLICAZIONE DEI BANDI E DI APPLICAZIONE (11-15)						

11. L'Ateneo dispone di chiare linee guida o schemi per la pubblicazione dei bandi (come quelli su EURAXESS)?	Già in atto da Marzo 2010					
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*]	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.).	marzo 2019	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	Numero di accessi al link (x+1 anno)/Numero di accessi (x anno)	L'Ateneo predispone 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.).	Indicatore in fase di revisione in quanto di difficile calcolo
13. L'Ateneo fa uso del portale EURAXESS per consentire la più ampia diffusione dei bandi?	Già in atto da marzo 2010					
14. Fai uso di altri mezzi per diffondere i bandi?	Già in atto L'Ateneo utilizza più mezzi comunicativi, anche social, per la massima diffusione dei bandi (Portale del MIUR; Sito di Ateneo; Gazzetta Ufficiale Italiana; Facebook: https://www.facebook.com/unifg.it/)					
15. L'Ateneo mantiene il carico amministrativo al minimo per il candidato? [vedi capitolo 4.4.1b]	Già in atto L'Ateneo garantisce che il carico amministrativo sia ridotto al minimo attraverso un ampio uso delle autocertificazioni da parte dei candidati					
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	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.	Disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia 2018: 121 2019: 166 2020: 273

			Unità Dottorati e Assegni di Ricerca Servizio Ricerca Gestione dei Progetti			Modalità di espletamento delle procedure di valutazione comparativa e nomina in ruolo dei professori ordinari, associati e dei ricercatori, nonché modalità per il trasferimento e per la mobilità 2018: 5 2019: 17 2020: 34 Regolamenti personale docente 2018: 708 2019: 962 2020: 1.103
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 successive modificazioni). Nel Regolamento 923 art. 5, comma 2; 922, art. 7 comma 1, e nel Regolamento n.	Anno 2018 34,26 % donne, 65,74 % uomini Anno 2019 28,43 % donne, 71,57 % uomini Anno 2020 26,19 % donne, 73,81 % uomini

					<p>923, art. 4 comma 3 in particolare, è stato previsto di norma nelle Commissioni la presenza di componenti di differente genere.</p> <p>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:</p> <p>2015: 74% maschi - 26% femmine;</p> <p>2016: 78 % maschi - 22% femmine;</p> <p>2017: 76% maschi - 24% femmine.</p>	
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	NO
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 Unità Dottorati e Assegni di Ricerca Unità Presidio di Qualità	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.	<p>SI Tutte le comunicazioni relative agli esiti vengono effettuate entro 7 giorni.</p> <p>Non è stato elaborato alcun questionario per valutare il grado di soddisfazione.</p> <p>Nominare un gruppo di lavoro per elaborare dei questionari di valutazione per ogni fase dell'OTM-R.</p> <p>.</p>
	Elaborare un questionario per valutare il grado di soddisfazione.			<p>Numero rispondenti ai questionari di valutazione</p> <p>Percentuale delle risposte positive ai questionari</p>		
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.	Nell'anno 2018 sono pervenute n. 57 richieste di accesso Nell'anno 2019 sono pervenute n. 224 richieste di accesso Nell'anno 2020 sono pervenute n. 102 richieste di accesso
E' previsto dalla Legge 241 del 1990, regolamentata dal D.P.R. 352 del 1992 e modificata dalle leggi 11 febbraio 2005,						

					<p>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 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: all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti (Responsabile del singolo procedimento);</p> <p>-all'URP;</p> <p>-al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>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 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.</p>	
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	Settembre 2019			SI/NO	<p>L'ultimo monitoraggio effettuato dal Presidio di Qualità è stato realizzato nel mese di febbraio 2019</p> <p>SI</p>

	decideranno le specifiche attività. Implementazione e aggiornamento del sistema				LINK Il 09/05/2019 il SA ha approvato l'istituzione dell'Organismo HR ed è stato approvato il relativo regolamento di funzionamento in seguito modificato con D.R. n. 62/2021 prot. n. 0001026-1/3 del 12/01/2021 che disciplina l'Organismo HR di Ateneo a cui è stato affidato il compito di effettuare di controllo di qualità per l'“OTM-R”	
--	---	--	--	--	--	--

***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.



Università di Foggia

FINAL REPORT OF THE ACTIONS AND INDICATORS FOR OPEN, TRANSPARENT AND MERIT BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS (OTM-R) 2018-2020 *Including also previous actions*

Principle	Action	Timing (2018-2020)	Responsible Unit	Indicators	Documentations	OUTPUT 2018-2020
OTM-R SYSTEM (1-10)						
1. Have we published version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	To publish OTM-R policy on the University website, in Italian and in English	May 2018	Communication Area	Y/N	Link	YES
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all	Publication also in English and updating of regulations to make them more consistent with the specific	Autumn 2019	Service for Recruitment and Management of Academic Staff	Y/N	DR no. 922 14/07/2016 for fixed term researchers updated with	YES

types of positions?	principles identified in the OTM-R, according to the national legislation				D.R. 233/220 prot. NO. 0005302-1/3 12/02/2020 Regulation no. 923 14/07/2016 for associate and full professors updated with D.R. no. 627/221 prot. no. 0022259-I/3 29/04/2021	
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	To monitor this activity and, as suggested by the EU assessors, to increase training for the areas involved in the OTM-R process	January 2019	Transparency, Anticorruption and Training Area	Y/N Presence of training programmes for staff involved in the OTM-R process	In past years, according to the provisions of Art. 6, paragraph 13, of Decree-Law No. 78/2010, converted into Law No. 122/2010 (2011 Budget), an annual budget of approximately 16,000 euros was addressed to training activities. Therefore, the Administration was "obliged" to select among the training activities, already approved by the Administrative Board, those that were as close as possible to urgent and unpostponable training needs, due to the spending limits imposed by the regulations in force, activating them according to an alternative priority criterion with respect to the training needs highlighted in the Plans. Starting from 2017, Art. no.1, paragraph 303, letter b) Law no. 232/2016 (2017 Stability Law) eliminated the expenditure limit previously provided for, among others, training activities carried out by	YES

				<p>Universities. Consequently, in 2017, the C.O.A.N. budget, concerning Training, was increased by 5,000 euros which was added to the already established 16,000 euros;</p> <p>In 2018, 2019 and 2020 the C.O.A.N. budget 04.43.18.16 concerning “Staff Training”, was 25,000 euros.</p> <p>2017 1 administrative staff attended 3 courses, 1 administrative staff attended 2 courses and 2 administrative staff attended 1 courses for each, for a total of 6 courses;</p> <p>1 English language course at basic level attended by 29 administrative staff; 1 English language course at intermediate level attended by 23 administrative staff;</p> <p>Each course had a duration of 20 hours</p> <p>2018 English courses: 26 participants; 4 participants; 1 participant;</p> <p>16/10/2018 Training course “Indagine sui</p>	<p>40(2018)/56(2017)=0.7 108(2019)/40(2018)=2.7 6(2020)/108(2019)=0.05</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>dottorandi e dottori di ricerca” 1 participant;</p> <p>27/11/2018 Training course “Dottorati di ricerca” 3 participants;</p> <p>27/11/2018 Training course “Gestione giuridica del rapporto di lavoro dei professori e ricercatori a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato” 1 participants;</p> <p>2 administrative staff attended 2 courses for each, and 2 administrative staff attended 1 course for each, for a total of 5 courses.</p> <p>2019 English course: level B1, 27 participants; level A1, 6 participants; level B2, 20 participants;</p> <p>29/01/2019 Training course “La gestione delle risorse umane”, 55 participants</p> <p>2020 A single A1 level English language course was activated but then suspended due to the Covid-19 pandemic (4 hours, 6 participants).</p>
--	--	--	--	--	--

4. Do we make (sufficient) use of the e-recruitment tools?	Already in place
--	------------------

	<p>E-recruitment tools are already used for applications at all levels: telematic transmission of applications is carried out via pec protocollo@cert.unifg.it; calls for selection are published on the EURAXESS portal, on the Miur portal http://bandi.miur.it/ (c), on our webpage https://www.unifg.it/ateneo/concorsi-e-gare/bandi-docenti on G.U. http://www.gazzettaufficiale.it/30giorni/concorsi;jsessionid=xmLDomG55boOipaqQB8BXg.ntc-as1-guri2a and our Facebook page (https://www.facebook.com/unifg.it/). Selections can also take place via skype-calls and all minutes of the recruitment process are published online.</p>					
<p>5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?</p>	<p>Annual qualitative monitoring of the system control for OTM-R through the support of the University bodies such as the Evaluation Committee (“Nucleo di Valutazione” – sezione ricerca) and the Quality Presidium.</p>	<p>31 December 2018,</p>	<p>Evaluation Committee Quality Presidium</p>	<p>Ratio between implemented and planned actions</p>	<p>The University has set up some bodies to promote and ensure the quality assurance of its processes (University Quality Presidium), also with regard to the OTM-R. Additionally, the University uses a Unique Guarantee Committee (UGC) for all staff issues. In this regard, it has drawn up, over time, a Code of Conduct [D.R. no. 980/2015 07/08/2015] and the Regulation for the Code of Conduct [D.R. no. 620/2017 25/05/2017]. Uploaded and unified through the D.R. no. 1183/2018 prot. no. 0034724-VII/15 30/10/2018 in Code of Ethics and Code of Conduct. https://www.unifg.it/ateneo/assicurazione-della-qualita/presidio-di-qualita/riunioni-del-presidio-di-qualita https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-05-2019/verbale_riunione_pqa_12febbraio19_allegato2.pdf On 09/05/2019 the</p>	<p>https://www.unifg.it/ateneo/assicurazione-della-qualita/presidio-di-qualita/riunioni-del-presidio-di-qualita https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/10-05-2019/verbale_riunione_pqa_12febbraio19_allegato2.pdf</p>

					Academic Senate established the HRS4R Unit. The related regulation and the appointment of the HRS4R body's members was approved on 12/01/2021 through D.R. no. 62/2021 prot. no. 00001026-1/3. The HRS4R Unit and the HRS4R body are now in charge for carrying out the quality control of the OTM-R process	
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	To monitor yearly external candidate applications.	June 2018	Service for Recruitment and Management of Academic Staff	<p>Number of applications from external candidates (X year)/ Total number of candidates' applications (X year)</p> <p>External candidates (X year)/Total candidates (X year)</p>	<p>Since 2010, the University has committed itself to publish all types of recruitment announcements on the Euraxess portal (both in Italian and English language) as well as to use simple procedures through e-recruitment tools, as seen before. Therefore, access is open to all, and with such practices, it encourages the participation of candidates outside the organization. However, according to the Italian legislation specific restrictions apply to some types of candidates: fixed term B-type researchers must hold at least a past 3-years contract as fixed term A-type researchers, research grants or scholarships; different qualifications may be</p>	<p>2018: 31/38=0.82 2019: 51/68=0.75 2020: 50/81=0.62</p> <p>2018: 76/105=0.72 2019: 76/123=0.62 2020: 134/176=0.76</p>

					cumulated to reach 3 years); Associate and Full Professors must possess the national scientific qualification (ASN).	
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	<p>To monitor yearly external candidate applications.</p> <p>In order to increase participation and recruitment of foreign young researchers, research grants call must be published on the EURAXESS portal also in English language</p>	<p>June 2018</p> <p>January 2019</p>	<p>Service for Recruitment and Management of Academic Staff</p> <p>Higher Education and Advanced Studies Area</p> <p>Doctoral, Scholarship and Research grant Service</p>	Foreign candidates (X year)/Total candidates (X year)	<p>Since 2010, the University has committed itself to publishing all types of recruitment announcements on the Euraxess portal (both in Italian and English language) as well as to use simple procedures through e-recruitment tools, as seen before. Therefore, access is open to all, and with such practices, it encourages the participations of foreign candidates. However, the participation of candidates to fixed-term researcher calls is very limited: this probably because some knowledge of the basic Italian language is necessary to take part in the selection process and, above all, in the subsequent activities (teaching is required in Italian for most Departments).</p>	<p>Year 2018 2/(2+103)=1.9%</p> <p>Year 2019 1/(1+122)=0.8%</p> <p>Year 2020 5/(5+171)=2.8%</p>

<p>8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?</p>	<p>Introduction of a specific article in the calls for selection to inform, as already in place for disabled and DSA students, that non-discrimination is guaranteed in accordance with the Unique Guarantee Committee (CUG) actions.</p>	<p>September 2018</p>	<p>Service for Recruitment and Management of Academic Staff</p>	<p>Y/N</p>	<p>The University is committed to improve its information policies aimed at encouraging the inclusion of people belonging to potentially discriminated groups.</p> <p>The Unique Guarantee Committee (CUG) has already promoted a range</p>	<p>YES</p>
	<p>To monitor the number of underrepresented candidates in selection procedures.</p>			<p>Number of potentially discriminated candidates (X year)/Total number of candidates (X year)</p>	<p>of activities to implement equality and equal opportunities as well as the prevention and removal of any form of age-related discrimination, disability, sexual orientation, ethnic belonging, to religion and personal convictions.</p> <p>Among the actions, it is worth mentioning “The Memorandum of Understanding” signed by the Office of the Equality Council of the Apulia Region, the University of Salento, the University of Bari, the Territorial Department of Labour of Bari, CGIL, CISL Apulia Basilicata, UIL and the UniFg aimed at promoting, and implementing a “Gender Discrimination Observatory in Labour” in order to put in place specific monitoring, prevention, study, research, training and discrimination measures.</p> <p>The stipulation of the</p>	<p>The indicator is under review as the current one is hardly verifiable since it requires sensitive data that could lead to potential discrimination.</p>

					<p>aforementioned Memorandum was approved in the Academic Senate on 18/112015.</p> <p>Furthermore, the service for students with disabilities and difficulty in learning ability, is active at the University (https://www.unifg.it/disabilita-e-dsa) as well as a “service card” and a specific committee which supports activities for teaching organization and integration of this kind of students.</p> <p>All calls for researchers recruitment contain the following information: “The University guarantees equal opportunities for men and women as regards access to employment and treatment at work”.</p> <p>In addition, in order to guarantee the right of disabled people to take part in examinations, the calls contain the following information: “In application form, disabled candidates must specify whether they need additional help or time for the interview in relation to their disability”.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	<p>To publish on the University's website all the information related to the tax conditions for researchers in their dedicated section, for maximum transparency. In addition, always on the website, a link could be added with uploading tables reporting the economic treatments expected for the newly recruited</p> <p>Publication on the University website of all information related to the "fiscal" conditions of researchers, for the maximum transparency. In addition, publication on the University website of tables showing the economic treatments envisaged for new recruited researchers.</p>	June 2018	<p>Service for Recruitment and Management of Academic Staff</p> <p>Quality Presidium</p>	<p>Y/N</p> <p>Link</p> <p>On October 2017, the University conducted a monitoring activity aimed at assessing structures in support of research, teaching and administrative/accounting management by administering a questionnaire to staff.</p> <p>The General Direction aimed at detecting any criticalities in the structures under evaluation.</p> <p>This is also linked to a testing phase of the new organizational model.</p> <p>In addition, the Quality Presidium and the Permanent Learning Centre, in accordance with the Academic Senate Resolution 03/11/2016 organized a Training Course for teaching of the newly recruited researchers (A and/or B types) or</p>	<p>YES</p> <p>In a.y. 2018/2019 2019/2020, evaluation questionnaires were administered only to students</p>	
	<p>To monitor the satisfaction level of researchers on services provided by University</p>				<p>Percentage of positive responses to questionnaires</p>	<p>In a.y. 2018/2019 2019/2020, evaluation questionnaires were administered only to students</p>
	<p>Teaching courses for the new recruited or upgraded researchers</p>				<p>Number of participating recruited researchers (X+1 year)/Number of participating recruited researchers (X year)</p> <p>Number of participating researchers with an upgraded position (X+1 year)/Number of participating researchers with an upgraded position (X year)</p>	<p>Fixed term researchers (A and B type) 10(2018)/5(2017)=2 7 (2019)/10 (2018)=0.7</p> <p>Researchers with an upgraded position 14(2018)/4(2017)=3.5 13 (2019)/14(2018)=0.9</p> <p>No data available for 2020</p>

					professors who have upgraded their position. The aim was to provide an overview of the most important teaching and sociological issues concerning the professionalism of the university professors, with particular attention to A.V.A.	
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?	Along with the Quality Presidium and the Evaluation Committee, some points might be extended to provide also facsimile for highlighting what the candidates' skills are, by modifying Regulation n. 923 and n. 922 14/07/2016	June 2019	Service for Recruitment and Management of Academic Staff Higher Education and Advanced Studies Area Doctoral, Scholarship and Research grant Service Evaluation Committees and Quality Presidium	Y/N	The University is committed to provide the recruitment committees with a form for monitoring the all candidates requirements. Indeed, the qualification assessment is facilitated by the University guidelines (facsimile of the minutes)	YES
ADVERTISING AND APPLICATION PHASE (11-15)						
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g. EURAXESS) for advertising positions?	Already in place since March 2010					
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [section 4.4.1 a – Advertising and application phase del Toolkit*]	To create a link on the website for the OTM-R toolkit to monitor that all requested elements are guaranteed and present in the calls (i.e. institutional referent for the OTM-R policy; an institutional referent for gender balance policy)	March 2019	Service for Recruitment and Management of Academic Staff	Number of access to the link (X+1 year)/Number of access to the link (X year)	In the recruitment calls, the University has already set out some elements of the Toolkit provided by the European Commission's Report, such as working conditions; workplace; entitlements (salary, other benefits, etc.)	The indicator is under review as the current one is hardly verifiable

13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	Already in place since March 2010					
14. Do we make use of the other job advertising tools?	<p style="text-align: center;">Already in place</p> <p style="text-align: center;">The University uses several communication media, including social media, to disseminate the calls for proposals as widely as possible (MIUR portal; University website; Italian Official Gazette; Facebook https://www.facebook.com/unifg.it/)</p>					
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [section 4.4.1b]	<p style="text-align: center;">Already in place</p> <p style="text-align: center;">The use of self-certifications in the presentation of titles and documents minimizes the administrative burden.</p>					
SELECTION AND EVALUATION PHASE (16-19)						
16. Do we have a clear rules governing the appointment of selection committees? [section 4.4.2 a del Toolkit*]	To add a link in the call to inform about the recruitment regulations no. 922 and no. 923 14/07/2016	September 2018	<p style="text-align: center;">Service for Recruitment and Management of Academic Staff</p> <p style="text-align: center;">Higher Education and Advanced Studies Area</p> <p style="text-align: center;">Research Service and Project Management</p>	Number of access to the link (X+1 year)/Number of access to the link (X year)	The University regulations contain the rules for the appointment and composition of the recruitment Commissions.	<p>Regulation concerning the recruitment of associate and full professors: 2018: 121 2019: 166 2020: 273</p> <p>Procedures for comparative selections and the appointment of full and associate professors and researchers, as well as transfer and mobility 2018: 5 2019: 17 2020: 34</p> <p>Regulations for teaching staff 2018: 708 2019: 962 2020: 1,103</p>

17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?	Already in place and defined at national level					
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?	To include, in the two articles of the Regulations relating to the recruitment of new teaching staff, some guarantee for gender equality, consistent with gender diversity	September 2020	Service for Recruitment and Management of Academic Staff	Statistics on the composition of committees	<p>National legislation for the public employment requires that in the recruitment committees the less represented gender cannot be lower than 30% [Article 57 (1) (a) and paragraph 1-bis, Legislative Decree 165/2001 and subsequent amendments].</p> <p>In Regulation no. 923 art. 5, paragraph 2, in Regulation no. 922, art. 7, paragraph 1, and specifically in Regulation no. 923, art. 4, paragraph 3, the presence of components of different gender is normally provided in the committees.</p> <p>In fact, the UniFg recruitment committees, were formed as follows:</p> <p>2015 74% males 26% females</p> <p>2016: 78% males 22% females</p> <p>2017: 76% males 24% females.</p>	<p>2018 34.26 % females, 65.74 % males</p> <p>2019 28.43 % females, 71.57 % males</p> <p>2020 26.19 % females, 73.81 % males</p>
19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate	As outlined in point 10, these guidelines will be produced in synergy with the Evaluation Committee and the Quality	July 2020	Service for Recruitment and Management of Academic Staff	Y/N	We do not have clear guidelines for selection committees.	NO

being selected?	Presidium.					
APPOINTMENT PHASE (20-22)						
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?	Done according to the national procedures					
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?	To provide a short deadline in the call for such feedback	September 2018	Service for Recruitment and Management of Academic Staff Higher Education and Advanced Studies Area Quality Presidium	Y/N	The recruitment office posts all minutes related to the selection procedures on the university website. The minutes contain precise references to the criteria and evaluation methods and to the results achieved by each candidate. All candidates can access them. The assessment is sent to all applicants admitted to the last stage of the section process with no need of submitting any formal request.	YES Assessments are notified in 7 days.
	To elaborate a questionnaire to assess the satisfaction level.					Number of respondents to the assessment questionnaire Percentage of positive answers No questionnaire was administered to assess the satisfaction degree. To nominate a working group to develop evaluation questionnaires for each phase of OTM-R
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?	To elaborate a statistical report about complaints indicated in the register of accesses (update every 6 months)	February 2019	Transparency, Anticorruption and Training Area	Statistics on complaints for year	At the basis of every possible complaint there is the right - for every citizens, companies and associations - to access an administrative document and to obtain a copy according to Law 241/1990, regulated by the D.P.R. 352/1992 and modified by laws 11/02/2005 no.15 and 14/05/2005 no.80. Legislative Decree no.	2018 no. 57 requests for access 2019 no. 224 requests for access 2020 no. 102 requests for access

					<p>33/2013 provides the institution of civic access that includes the right of anyone to request documents, data and information from public administrations. The request can be submitted by anyone who has a direct, concrete and current interest. The request for access, if related to data and documents held by the Public Administration, must be presented alternatively:</p> <ul style="list-style-type: none"> • to the Office that holds the data, information or documents (Person in charge of the single procedure) • public relations office • to the Head of Prevention of Corruption and Transparency. <p>In cases of total or partial denial of access or nonresponse, the applicant may submit a review request to the Head of Prevention of Corruption and Transparency.</p> <p>The University has issued the Regulation governing the administrative procedures, the right of access to administrative documents and civic access.</p> <p>Following Resolution no.1309/2016 of ANAC</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					(National Anti-Corruption Authority) “Guidelines containing operational indications for the definition of exclusions and limits to civic access as per art. 5 comma 2 of the legislative decree 33/2013”, the so-called “Register of accesses” has been created which indicates, among other things, any complaints submitted.	
OVERALL ASSESSMENT (23)						
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?	<p>To monitor the OTM-R process delivers on its objective with the University Presidium of Quality in synergy with the Evaluation Committee. Together with the HRS4R working group, specific activities will be decided. To implement and update the assessment system.</p> <p>To monitor the OTM_R system with the Quality Presidium and the Evaluation Committee. Together with the HRS4R working group, specific activities will be decided To implement and update the system</p>	September 2019	Evaluation Committees and Quality Presidium	Y/N	<p>The last monitoring has been carried out in February 2019 by the Quality Presidium.</p> <p>LINK On 09/05/2019 the Academic Senate established the HRS4R Unit. The related regulation and the appointment of the HRS4R body’s members was approved on 12/01/2021 through D.R. no. 62/2021 prot. no. 00001026-1/3.</p> <p>The HRS4R Unit and the HRS4R body are now in charge for carrying out the quality control of the OTM-R process</p>	YES

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.