



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  Nuova versione: Luglio 2021	Area Comunicazione	SI/NO	SI
<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	SI
<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  Numero dello staff amministrativo che ha partecipato ad attività	Si esiste il piano annuale di formazione e aggiornamento, approvato dagli organi accademici  <b>2021</b> In totale 29 persone (due corsi)



				formative nel settore OTM_R per anno	di formazione)
<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.  Area Ricerca – Unità HR	Rapporto tra azioni realizzate e programmate	In elaborazione
<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 Personale Docente	Procedure esterni (x anno)/Totale Procedure (x anno)  Candidati esterni (x anno)/Totale candidati (x anno)	Tutti i candidati alle procedure per ricercatore sono esterni  58,94%
<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 Personale Docente  Area Alta Formazione e Studi Avanzati  Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca	Candidati stranieri (x anno)/Totale candidati (x anno)	2,6%
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 Personale Docente  Area Alta Formazione e Studi Avanzati	SI/NO	SI



			Servizio Dottorati, borse di studio e Assegnidi Ricerca		
<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	SI
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)	0
<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	NO (in Corso di implementazione sul nuovo sito)
09.02	Corsi per didattica per i neo- assunti o in incremento di ruolo	2021-2022-2023		Numero corsi realizzati per anno*  % di ricercatori assunti che hanno preso parte al sistema formativo per anno*  % di ricercatori che hanno cambiato ruolo che hanno preso parte al sistema formativo per anno*	Informazione non disponibile
<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  Area Alta Formazione e Studi Avanzati  Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca  Area Ricerca - Unità HR	SI/NO	SI Aggiornamento Regolamento per il reclutamento di Ricercatori a tempo determinato (D.R. n. 1755/2021) e del Regolamento relativo alle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia (D.R. n. 1407/2021)
-------	--	-------------	--	-------	---

### 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\*]

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	NO
-------	--	------	--	-------	----

#### 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

#### 15. L'Ateneo mantiene il carico amministrativo al minimo per il candidato? [vedi capitolo 4.4.1b]

Già in atto

### 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\*]**

16.01	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 Assegnidi Ricerca  Servizio Ricerca Gestione dei Progetti	SI/NO	SI
-------	--	----------------	---	-------	----

**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?**

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	<b>2021</b>  75%M 25%F
-------	--	----------------	--	---	---------------------------------

**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?**

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	SI
-------	---	------	--	-------	----

**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?**

21.01	Prevedere una scadenza breve nel bando per tale feedback.	Settembre 2018	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	SI/NO	SI
-------	---	----------------	--	-------	----



			Servizio Alta Formazione Unità Dottorati e Assegnidi Ricerca		
<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	N. 18 richieste di accesso agli atti
<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	SI

**\*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



Università  
di Foggia



- 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.



## ACTIONS AND INDICATORS FOR OPEN, TRANSPARENT AND MERIT BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS (OTM-R) - 2021

Number action	Action	Timing (2021-2023)	Responsible Area	Indicators	Output 2021
<b>OTM-R SYSTEM (1-10)</b>					
<b>1. Have we published a version of our OTM-R policy on line (in the national language and in English)</b>					
01.01	Publication on the University website in Italian and English	Previous version: May 2018  New version: July 2021	Communication Area	Y/N	Y
<b>2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?</b>					
02.01	Publication also in English and updating of the regulations to make them more consistent with the specific principles identified with the OTM-R, compatibly with national legislation	Autumn 2019	Accademic Staff Recruitment Service	Y/N	Y
<b>3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?</b>					
03.01	To monitor this activity and, as suggested by the EU assessors, to increase training for the areas involved in the OTM-R process	2021-2022-2023	Transparency, Anticorruption and Training Area	Y/N Presence of training programmes for staff involved in the OTM-R process	<b>2021</b> Y There is an annual training and updating plan, approved by the academic bodies





				Number of administrative staff participating in the OTM-R - 2021	N 29 people (two training course)
<b>4. Do we make (sufficient) use of the e-recruitment tools?</b>					
Already in place					
<b>5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?</b>					
05.01	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” – Research section) which is responsible for evaluating the achievement of objectives, and the HR Unit which, together with the HR Body, is responsible for monitoring the HR strategy.	2021-2022-2023	Evaluation Committee  Research Area – Unit HR	Ratio between implemented and planned actions	being processed
<b>6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?</b>					
06.01	To monitor yearly candidate applications.	2021-2022-2023	Service for Recruitment Academic Staff	Number of applications from external candidates (X year)/ Total number of candidates’ applications (X year)  External candidates (X year)/Total candidates (X year)	All applicants for researcher procedures are external  58,94%
<b>7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?</b>					
07.01	To monitor yearly external candidate applications.	2021-2022-2023	Service for Recruitment Academic Staff  Higher Education and Advanced Studies Area  Doctoral, Scholarship and	Foreign candidates (X year)/Total candidates (X year)	2,6%



			Research grant Service		
07.02	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	2021-2022-2023	Service for Recruitment Academic Staff  Higher Education and Advanced Studies Area  Doctoral, Scholarship and Research grant Service	Y/N	Y
<b>8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?</b>					
08.01	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.	September 2018	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Y/N	Y
08.02	To monitor the number of underrepresented candidates in selection procedures..	2021-2022-2023	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Number of potentially discriminated candidates (X year)/Total number of candidates (X year)	0
<b>9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?</b>					
09.01	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	June 2018	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Y/N	NO (being implemented on the new site)
09.02	Teaching courses for the new recruited or upgraded researchers	2021-2022-2023		Number of courses activated for year *  % of hired researchers who	Information not available



				took part in the training system for year *	
				% of researchers who changed roles who took part in the training system for year *	
<b>10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?</b>					
10.01	Expandi some points to also provide facsimiles to highlight the skills of the candidates, by modifying Regulations no. 922 and n. 923 of 07/14/2016	June 2019	Service for Recruitment and Management Academic Staff  Higher Education and Advanced Studies Area  Doctoral, Scholarship and Research grant Service  Research Area - Unit HR	Y/N	Y Update of the Regulations for the recruitment of fixed-term researchers (D.R.n. 1755/2021) and of the Regulations relating to the procedures for the appointment of first and second level professors (D.R.n.1407/2021)
<b>ADVERTISING AND APPLICATION PHASE (11-15)</b>					
<b>11. Do we have clear guidelines or templates (e.g. EURAXESS) for advertising positions?</b>					
Already in place since March 2010					
<b>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*]</b>					
12.01	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).	2022	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Y/N	NO
<b>13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?</b>					
Already in place since March 2010					



**14. Do we make use of the other job advertising tools?**

Already in place

**15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? (section 4.4.1b)**

Already in place

**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\*]**

16.01	To add a link in the call to inform about the recruitment regulations.	September 2018	Service for Recruitment and Management Academic Staff  Higher Education Service  Doctoral, Scholarship and Research grant Service  Research Service and Project Management	Y/N	Y
-------	--	----------------	--	-----	---

**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?**

18.01	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	2021-2022-2023	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Statistics on the composition of committees	<b>2021</b>  75%M 25%F
-------	--	----------------	---	---	---------------------------------

**19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?**

19.01	As outlined in point 10, these guidelines will be produced in synergy with the Evaluation Committee and the Quality.	2022	Service for Recruitment and Management Academic Staff	Y/N	Y
-------	--	------	---	-----	---



<b>APPOINTMENT PHASE (20-22)</b>					
<b>20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?</b>					
Done according to the national procedures					
<b>21. Are we able to provide adequate feedback for candidates admitted to the last phase of the assessment?</b>					
21.01	To provide a short deadline in the call for such feedback.	Settembre 2018	Service for Recruitment and Management Academic Staff Higher Education Service  Doctoral, Scholarship and Research grant Service	Y/N	Y
<b>22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?</b>					
22.01	To elaborate a statistical report about complaints indicated in the register of accesses (update every year)	2021-2022-2023	Transparency, Anticorruption and Training Area	Number of complaints for year	N. 18 requests for access
<b>OVERALL ASSESSMENT (23)</b>					
<b>23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?</b>					
23.01	To monitor the OTM-R process with Unit -HR and the HRS4R working group to decide specific activities to implement and update the assessment system.	2021-2022-2023	Research Area – Unit HR	Y/N	Y



Università  
di Foggia



#### **\*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.