



Università
di Foggia



AZIONI E INDICATORI PER LA POLITICA OTM-R DELL'UNIVERSITÀ DI FOGGIA 2024 - 2026

Numero azione	Azione	Data di realizzazione prevista (2024-2026)	Area responsabile	Indicatore	STATO/DATI Anno 2024
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)					
01.01	Aggiornamento della pubblicazione sul sito di Ateneo in italiano e inglese	2024-2025-2026	Servizio Ufficio stampa, comunicazione istituzionale ed eventi di Ateneo	SI/NO	SI
2. L'Ateneo dispone di una guida interna chiara che definisca procedure e pratiche OTM-R per tutti i tipi di posizioni?					
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	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e gestione Personale Docente	SI/NO	SI
3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM-R"?					
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"	2024-2025-2026	Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione	SI/NO	NO
4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e-recruitment?					
Già in atto					
5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità per l'OTM-R?					



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	2024-2025-2026	Servizio di Valutazione e Assicurazione della Qualità Area Ricerca – Unità Strategia HR	Rapporto tra azioni realizzate e programmate Il controllo di qualità dell'OTM-R avviene attraverso l'adozione delle seguenti azioni: l'Area Risorse Umane e, in particolare, il Servizio Reclutamento e Gestione personale docente, supervisiona l'intero processo di reclutamento assicurandosi che vengano applicate le normative nazionali e i regolamenti interni. L'Area Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione delle performance, valuta ogni anno le prestazioni del personale amministrativo, compresa l'attività dell'Area Risorse Umane e il Nucleo di valutazione predispone una relazione annuale su detta valutazione. La qualità del sistema OTM-R può essere rilevato indirettamente anche attraverso il numero di reclami, che risulta molto basso rispetto al numero di procedure di selezione che è elevato.	25/26
6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni?					
06.01	Monitoraggio annuale delle candidature esterne	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento Personale Docente	N. Procedure esterne (x anno) / Totale Procedure (x anno) Candidati esterni (x anno)/Totale candidati (x anno)	30/45 73/113
7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?					
07.01	Monitoraggio annuale delle candidature esterne da parte di ricercatori all'estero	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e gestione Personale Docente Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca	Candidati con titolo di accesso straniero (x anno)/Totale candidati (x anno)	3/113 Dottorati di ricerca: 174/464 Borse di ricerca: 4/83 Assegni di ricerca: 6/83



07.02	Per ampliare la partecipazione e assunzione di ricercatori stranieri pubblicare sul portale EURAXESS i bandi anche in inglese*	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e gestione Personale Docente Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca	SI/NO	SI (Non prevista per le borse e per gli assegni di ricerca)
07.03	Chiamata diretta di ricercatori assunti all'estero, con la stessa posizione/qualifica, per almeno 3 anni attraverso una proposta nominativa al MUR (Legge 230/2005 art. 1 co.9)**	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e gestione Personale Docente	n. programmato / n. realizzato	3/3
07.04	Monitoraggio annuale della mobilità internazionale relativamente ai Visiting Professor in entrata e in uscita	2024-2025-2026	Servizio Relazioni Internazionali	Numero di visiting professor (anno x)	24
07.05	Incremento ed ottimizzazione delle risorse strumentali e tecnologiche e creazione di nuovi laboratori di ricerca	2024-2025-2026	Dipartimenti di Unifg Area Affari negoziati	N. di nuove strumentazioni scientifiche N. di nuovi laboratori di ricerca	DISTUM Nuove strumentazioni: 7 Nuovi laboratori: 10 DAFNE Nuove strumentazioni: 38 Nuovi laboratori: 1 + n. 2 laboratori in corso di realizzazione DIP.TI di AREA MEDICA Nuove strumentazioni: 6 Nuovi laboratori: 1

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?

08.01	Introduzione nel bando di selezione di un articolo/riferimento specifico per informare che è garantita la non discriminazione, secondo quanto previsto anche dalle azioni del CUG	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente	SI/NO	SI
-------	---	----------------	--	-------	----

9. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche finalizzate a fornire condizioni di lavoro attraenti per i ricercatori?



09.01	Publicazione 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	2024-2025-2026	Servizio Trattamenti economici	SI/NO	SI https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/bandi-docenti/modulistica/trattamenti-economici https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/bandi-docenti/modulistica/rientro-dei-cervelli-e-lavoratori-impatriati
09.02	Eventi formativi di didattica per i neo- assunti o in incremento di ruolo	2024-2025-2026	Unità Faculty Development	Numero eventi formativi 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*	16 4% 50%
10. L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?					
10.01	Aggiornare i Regolamenti e le procedure per garantire un processo di selezione e di valutazione in linea con i criteri OTM-R	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione del Personale Docente Servizio Dottorati, borse di studio e Assegni di Ricerca	SI/NO	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*]					
12.01	Publicazione sul sito web di un link al "toolkit" definito dal documento europeo OTM-R, per monitorare che	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	SI/NO	SI



	tutti gli elementi previsti e che mancano nel bando di emanazione siano garantiti (ad esempio un referente istituzionale per le politiche OTM-R; un referente istituzionale per le politiche di pari opportunità)				
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?					
Gazzetta Ufficiale – Serie Speciale Concorsi; MUR; Sito web di UNIFG in sezione Bandi docenti – Procedure; Albo online di UNIFG					
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	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente Area Alta Formazione e Studi Avanzati	SI/NO	Reclutamento personale docente: SI Borse e Assegni di ricerca: NO
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, negli 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	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente	Composizione della commissione % di M e % di F	61% M 39% 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	I bandi di reclutamento fanno riferimento alla legislazione vigente che impone precisi criteri e parametri per la valutazione del merito dei candidati	2024-2025-2026	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.	2024-2025-2026	Servizio Reclutamento e Gestione Personale Docente Area Alta Formazione e Studi Avanzati	SI/NO	SI
-------	---	----------------	---	-------	----

22. Nell'Ateneo si dispone di un meccanismo adeguato per la gestione dei reclami?

22.01	Aggiornare mensilmente il registro degli accessi per un monitoraggio costante dei reclami	2024-2025-2026	Area Trasparenza, Anticorruzione e Formazione	SI/NO Numero dei reclami/ richieste di accesso per anno	SI Richieste di accesso: 13
-------	---	----------------	---	--	------------------------------------

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (23)

23. Nell'Ateneo è presente un sistema per valutare se vengono mantenuti gli obiettivi in relazione alla raccomandazione "OTM-R"?

23.01	Monitorare il sistema OTM-R attraverso l'Unità Strategia HR e l'Organismo HR che decideranno le specifiche attività di implementazione e aggiornamento del sistema.	2024-2025-2026	Area Ricerca – Unità Strategia HR	SI/NO	SI
-------	---	----------------	-----------------------------------	-------	----



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.

<https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/>

files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf