



Università di Foggia



## **Politica di RECLUTAMENTO DEI RICERCATORI APERTO, TRASPARENTE E BASATO SUL MERITO**

L'Università di Foggia,

- in linea con i principi generali contenuti nella “Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di condotta per la loro assunzione”, approvata dalla Commissione europea nel marzo 2005 ed alla cui attuazione le Università italiane si sono impegnate con la firma di una “Dichiarazione di impegno” sottoscritta a Camerino il 7 luglio dello stesso anno, al termine di una iniziativa voluta dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI);

- sulla base del proprio successivo impegno nell'applicazione della “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)” per il quale ha ottenuto nel 2010 il riconoscimento “HR - Excellence in Research” da parte della Commissione Europea, confermato dopo la verifica della stessa Commissione svoltasi in diversi momenti, ovvero mediante visita onsite nel luglio 2014 e nel maggio 2019, nonché attraverso l'analisi documentale a distanza nel luglio 2022;

- considerato che uno dei pilastri della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori riguarda l'“Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)” e che su questo tema l'UE ha prodotto nel luglio del 2015 un report per assistere gli Atenei nello svolgimento, su base volontaria, di una revisione delle proprie politiche su questi ambiti;

- costituiti nell'ottobre 2020, all'interno del modello organizzativo di UniFG, l'Unità Strategia HR che si occupa della gestione amministrativa della Strategia, e nel febbraio 2021 l'Organismo interno d'Ateneo per la “Human Resources Excellence in Research”, formato da 6 componenti di cui uno, che riveste il ruolo di Presidente, è il Delegato del Rettore alla Strategia HR di Ateneo e gli altri 5 in rappresentanza di ciascuna area didattico-scientifico culturale nonché delle 4 diverse posizioni lavorative stabilite dalla C&C (R1, R2, R3, R4) e nel rispetto della parità di genere;

- istituito nel mese di maggio 2025 uno “Steering Committee”, che comprende la governance di Ateneo (Rettore, Prorettore, Direttore Generale, il Dirigente della Direzione Ricerca, Alta Formazione, Internazionalizzazione e Terza Missione e il Dirigente della Direzione Gestioni Strategiche, didattica e servizi agli studenti), i responsabili di Area (Risorse Umane e Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione) ed i delegati rettorali alla Ricerca, Strategia HR e Dottorati, Terza Missione, Sistema Bibliotecario, Faculty Development, nonché un componente del Presidio della Qualità, allo scopo di: supervisionare il processo HRS4R garantendone l'allineamento con la C&C; offrire consulenza strategica e supporto ai gruppi di lavoro tecnici e agli altri stakeholder coinvolti nel processo di implementazione; prendere decisioni su questioni critiche relative all'attuazione della strategia, come l'approvazione del piano di azioni per l'HR e della tabella degli indicatori ed azioni per la politica OTM-R; garantire l'allineamento con i piani strategici di Ateneo e dei Dipartimenti; informare gli organi di governo dell'Università (Senato Accademico, Consiglio di

Amministrazione) e l'Organismo interno di Ateneo per l'HRS4R sullo stato di avanzamento del progetto per l'HRS4R e su eventuali problematiche di particolare rilevanza; analizzare costantemente il grado di applicazione delle buone pratiche relative alla gestione di procedure di reclutamento da parte dell'Ateneo affinché siano in linea con i principi dell'OTM-R;

- costituiti, nel mese di maggio 2025, 5 Technical Working Group, composti da Dirigenti, Delegati rettorali, Responsabili di Area e di Servizi amministrativi e rappresentanti dei ricercatori R1, R2, R3 ed R4. Dei 5 TWG, 4 sono deputati ciascuno ad una delle quattro macro-aree a cui si riconducono i principi della Carta Europea dei Ricercatori (etica ed aspetti professionali; reclutamento e processi di selezione; condizioni di lavoro e previdenza sociale; progresso di carriera della ricerca e formazione) e 1 alle azioni per l'implementazione dei principi del Codice di Condotta per il reclutamento dei ricercatori (OTM-R). I TWG hanno il compito di pianificare e coordinare le attività operative per l'implementazione della Strategia HRS4R, assicurandosi che tutte le fasi siano svolte in modo efficace; monitorare i progressi raggiunti nell'attuazione della strategia HR4R, attraverso la valutazione dell'efficacia delle misure adottate e l'apporto delle eventuali modifiche necessarie; coinvolgere e comunicare con tutti gli attori interessati, per garantire che le loro esigenze e opinioni siano considerate; proporre l'organizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione per informare la comunità accademica sui principi e le pratiche della strategia HRS4R; contribuire alla creazione e all'implementazione di politiche per il continuo miglioramento dell'ambiente di lavoro per i ricercatori, in linea con i principi della C&C; redigere rapporti periodici sui progressi e sui risultati ottenuti, da presentare agli Organi di governo e ad altri stakeholder interni ed esterni;

- costituiti, nel mese di maggio 2025, 4 Focus Group, composti da ricercatori dei 4 diversi profili di carriera di ciascuno degli 8 Dipartimenti di UniFG, tra i quali vengono individuati i rappresentanti componenti dei 4 Working group;

adotta la politica OTM-R articolata nei seguenti punti:

**1. E' stata pubblicata dall'Ateneo una versione della propria politica OTM-R on-line (nella lingua nazionale e in lingua inglese)?**

L'Università di Foggia adotta il presente documento come guida interna che definisce le procedure e le pratiche dell'OTM-R. Il documento è pubblicato sul sito ufficiale dell'Università, sia in italiano che in inglese.

**2. L'Ateneo dispone di una guida interna chiara che definisca procedure e pratiche OTM-R per tutti i tipi di posizioni?**

È in corso di definizione un documento unico che delinea in maniera chiara e dettagliata le procedure e le pratiche OTM-R adottate dall'Università di Foggia. Al momento, l'Ateneo dispone di regolamenti basati sulla normativa vigente. Ogni documento contiene riferimenti specifici e collegamenti ai principi alla base della *Carta europea dei ricercatori*. Laddove necessario, l'Ateneo si impegna ad aggiornare tali regolamenti per garantire che siano coerenti con i principi dell'OTM-R.

**3. Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM- R"?**

L'Università di Foggia ha in programma di utilizzare la tecnologia multimediale (ad esempio: Powerpoint o video introduttivi) per informare tutti coloro che sono coinvolti nel processo, sia all'interno che all'esterno dell'istituzione, sulla politica OTM-R adottata dall'Ateneo.

Inoltre, il responsabile di ogni procedura di selezione è tenuto a garantire l'attuazione dei principi dell'OTM-R e a farne chiara menzione nei bandi di selezione.

**4. Nell'Ateneo si fa uso (sufficiente) di strumenti di e-recruitment?**

Gli strumenti di e-recruitment sono usati per la selezione dei ricercatori di ogni profilo di carriera (applicazioni form on-line per la presentazione della domanda, modalità telematica per l'espletamento delle prove concorsuali, inclusi dli esiti).

#### **5. Nell'Ateneo è presente un sistema di controllo di qualità per l'OTM-R”?**

Il responsabile di ogni procedura di selezione assicura l'effettiva conformità ai principi dell'OTM-R. Il Delegato di Ateneo per l'attuazione dei principi enunciati nella Carta Europea dei Ricercatori, redige annualmente una relazione, coadiuvato dallo Steering Committee e dal Working Group, che illustra in che misura i principi dell'OTM-R vengono realizzati. La relazione viene presentata sia al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, sia al Presidio di Qualità dell'Università.

I candidati che partecipano al processo di assunzione e i terzi possono segnalare eventuali violazioni delle regole attraverso una procedura di reclamo *ad hoc*, interna all'istituzione, che sarà attivata in concomitanza alla nuova Carta dei Servizi.

#### **6. L'attuale politica di OTM-R dell'Ateneo incoraggia la presentazione di domande da parte di candidati esterni?**

I bandi per l'ammissione alle procedure concorsuali sono organizzati in modo tale da incoraggiare la partecipazione dei candidati esterni attraverso l'utilizzo di strumenti di e-recruitment (cfr. punto 4). Precisamente, i bandi di selezione pubblica sono pubblicati sul sito web dell'Università di Foggia, oltre che sui siti web del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – IV serie speciale Concorsi ed Esami e di “Euraxess”. UNIFG si impegna a farsi promotore, presso la Commissione Europea, di azioni migliorative del sito Euraxess, in modo da renderlo più fruibile e più snello.

Inoltre, l'Ateneo promuove l'utilizzo di altre modalità di pubblicizzazione dei bandi di concorso, come il Social Network professionale per ricercatori “ResearchGate” o i database specializzati Science Careers e Nature-jobs e si impegna a coprirne i costi.

L'Ateneo diffonde regolarmente all'esterno anche gli avvisi per l'accesso a corsi di dottorato di ricerca, borse e contratti di ricerca. Per quanto riguarda il reclutamento di RTD (R2) e docenti (R3 e R4), i bandi, oltre a quanto prescritto dalle normative sono pubblicati sul sito dell'Unione Europea “Euraxess”, sia in lingua italiana che in lingua inglese.

L'accesso alle posizioni di RTT è, per legge, solo parzialmente aperto, perché limitato dal vincolo normativo che impone il possesso del titolo di dottore di ricerca ovvero, per i settori interessati, del diploma di scuola di specializzazione medica, oltre il possesso dell'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore di prima o di seconda fascia di cui all'articolo 16 della L. 240/2010 ovvero l'aver usufruito complessivamente per almeno tre anni, anche non consecutivi:

- dei contratti di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) della Legge 240/2010;
- dei contratti stipulati per lo svolgimento di attività di ricerca e di didattica integrativa presso le Università, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 230/2005;
- di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 51, comma 6, della L. 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni (assegni pre-legge n. 240/2010), o di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della L. 240/2010, o di borse post-dottorato ai sensi dell'art. 4, L. 398/1989, o di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

#### **7. L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?**

I bandi per l'ammissione ai corsi di dottorato sono redatti anche in lingua inglese e le relative procedure selettive sono organizzate in modo tale da favorire la partecipazione dei candidati esterni attraverso l'utilizzo di strumenti di e-recruitment.

Gli estratti dei bandi di concorso, sono pubblicati sul sito dell'Unione Europea EURAXESS, anche in lingua inglese.

Per incoraggiare la partecipazione di candidati stranieri alle procedure di selezione per PA e PO, tali bandi prevedono anche l'ammissione di studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario in posizione di livello pari a quella oggetto del bando, sulla base delle tabelle di corrispondenza definite dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e delle Ricerche.

Inoltre, sono stati istituiti dei posti per 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). Si attua anche un monitoraggio annuale della mobilità internazionale relativamente ai Visiting Professor in entrata e in uscita. L'attrazione dei ricercatori dall'estero viene attuata mediante l'incremento ed ottimizzazione delle risorse strumentali e tecnologiche e creazione di nuovi laboratori di ricerca.

Al fine di coinvolgere ulteriormente i candidati dall'estero nel reclutamento dei ricercatori presso UNIFG, ci si impegna a migliorare la nostra strategia di comunicazione, l'accesso agli avvisi pubblici di selezione e la loro fruibilità, attraverso la predisposizione di modelli dei bandi di selezione pubblica anche in lingua inglese.

**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?**

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 e alla rimozione delle barriere discriminatorie per consentire il superamento di stereotipi, in forma analoga a quanto già avviene per l'inclusione più ampia e la non discriminazione degli studenti, ad esempio con riferimento all'abbattimento delle barriere architettoniche e all'applicazione di strumenti per ipovedenti. Inoltre UNIFG si è dotata del servizio 'Sensus Access', uno strumento di conversione automatica di documenti e pagine web in formati alternativi e accessibili, per favorire l'inclusione e l'accessibilità.

Alcuni Dipartimenti di UNIFG sono dotati di postazioni di lavoro e dispositivi e tecnologie speciali per migliorare l'accesso alle informazioni in base alle esigenze specifiche.

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

L'Ateneo effettua regolarmente un monitoraggio del benessere, della sicurezza e della qualità percepita attraverso la somministrazione di questionari al personale e progetta le azioni necessarie al miglioramento. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione della soddisfazione dei lavoratori e il contrasto alle discriminazioni effettua tale monitoraggio e fornisce una relazione periodica. Per offrire condizioni di lavoro stimolanti e competitive, l'Ateneo investe nel costante aggiornamento e potenziamento delle strumentazioni tecnico-scientifiche all'avanguardia e nella creazione di nuovi laboratori di ricerca.

**10. L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?**

I bandi di concorso pubblicati dall'Ateneo si conformano alla normativa nazionale sul reclutamento pubblico del personale accademico e dei ricercatori, prevedendo l'accertamento del possesso dei titoli richiesti, della qualificazione scientifica e didattica, nonché di eventuali requisiti ulteriori specificati nel bando stesso. Al di là della verifica formale del rispetto dei suddetti requisiti, le Commissioni giudicatrici — nominate secondo criteri di competenza, imparzialità e trasparenza — realizzano la valutazione comparativa dei candidati, con l'obiettivo di individuare, tra coloro che hanno presentato domanda, la persona più idonea a ricoprire il ruolo sulla base del merito scientifico, didattico e curricolare.

**11. L'Ateneo dispone di chiare linee guida o schemi per la pubblicazione dei bandi (come quelli su EURAXESS)?**

L'Ateneo dispone di chiare linee guida contenute nella vigente normativa interna pubblicata sul sito web di Ateneo, consultabile ai seguenti link:

<https://www.unifg.it/it/ateneo/normativa-e-bandi/regolamenti> (versione italiana)

<https://www.unifg.it/en/university/regulations-and-announcements/normativa> (versione inglese)

**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\*]**

Nei bandi di reclutamento sono riportati i riferimenti alla normativa nazionale e il link dei Regolamenti interni relativi al personale docente e ricercatore. L'Ateneo si impegna ad aggiornare il "toolkit" definito dal documento europeo OTM- R, per monitorare che tutti gli elementi previsti e che mancano nel bando di emanazione siano garantiti.

**13. L'Ateneo fa uso del portale EURAXESS per consentire la più ampia diffusione dei bandi?**

Gli avvisi pubblici per il reclutamento dei ricercatori di ogni profilo di carriera vengono pubblicati sul sito web di EURAXESS, come indicato al punto 7.

**14. Fai uso di altri mezzi per diffondere i bandi?**

Le selezioni pubbliche per il reclutamento dei ricercatori sono pubblicate sulla *Gazzetta Ufficiale*, sui siti web del MUR, di EURAXESS, sull'Albo online e sul sito web di UNIFG in sezione 'Bandi docenti – Procedure'. La pubblicazione dei bandi di dottorato di ricerca avviene anche attraverso l'ADI - Associazione dottorandi e dottori di ricerca italiani sezione locale.

Gli avvisi di selezione pubblica per Visiting Professor sono inviati alla mailing list del personale accademico con la richiesta di diffonderli presso la comunità scientifica di riferimento.

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

L'Ateneo ha informatizzato, attraverso l'applicativo PICA, la fase di compilazione delle domande e produzione dei documenti.

**16-17. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? Do we have clear rules concerning the composition of selection committees? [capitolo 4.4.2 a del Toolkit]**

I regolamenti di Ateneo contengono le regole per la nomina e per la composizione delle commissioni giudicatrici. Nei bandi viene inserito un link che consente ai candidati di prendere conoscenza delle relative sezioni dei regolamenti. La normativa nazionale per 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).

**18. La composizione delle commissioni è equilibrata per quanto riguarda il genere?**

La normativa nazionale applicabile al pubblico impiego stabilisce che le commissioni di selezione non possono includere meno del 30% del gruppo di sesso meno rappresentato (art. 5, comma 1, lettera a), e comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche).

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è incaricato di rilevare tali dati al fine della predisposizione della relazione periodica.

**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?**

Per quanto riguarda la selezione del personale accademico, i regolamenti universitari stabiliscono i criteri che le commissioni di selezione devono seguire per valutare i titoli dei candidati e gli articoli pubblicati. Il reclutamento dei ricercatori si basa sui criteri stabiliti dalla normativa vigente.

**20. L'Ateneo informa tutti i candidati della fine del processo di selezione?**

Per tutte le procedure di reclutamento, i candidati sono informati delle tempistiche delle varie fasi (verifica dell'ammissibilità, data della o delle prove, comunicazione degli esiti, termini entro i quali possono essere presentate eventuali impugnative). I candidati vengono informati, con la stessa procedura, delle modalità di accesso ai giudizi della commissione. La competente Area amministrativa provvede 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 nella pagina del sito di Ateneo.

**21. L'Ateneo è in grado di fornire un adeguato feedback per i candidati ammessi all'ultima fase della valutazione?**

La competente Area amministrativa è responsabile della pubblicazione sul sito web dell'Università di tutti i documenti relativi a ciascuna fase della selezione: l'avviso pubblico di selezione, la composizione della commissione di selezione, i criteri di valutazione, la convocazione dei candidati, il verbale finale di selezione e i documenti approvati. Pertanto, i candidati possono accedere direttamente a tutte le informazioni sulla selezione.

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

Il sito web dell'Università comprende già una sezione speciale per i reclami.

Nella sua relazione annuale, il Presidio di Qualità dell'Università fornisce dettagli sulle sue attività in relazione a qualsiasi reclamo o lamentela da parte del personale o dei dottorandi.

UNIFG si impegna ad estendere tale procedura anche a tutte le altre questioni riguardanti l'OTM-R, regolando le relative modalità di gestione e funzionamento nella istituenda Carta dei Servizi.

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

Il Delegato di Ateneo per l'attuazione dei principi enunciati nella Carta Europea dei Ricercatori, coadiuvato dallo Steering Committee e dal Working Group, redige annualmente un rapporto sul livello di rispetto dei principi dell'OTM-R (cfr. punto 5). La relazione viene presentata sia al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, sia al Presidio di Qualità di Ateneo.

Tenendo in debita considerazione le osservazioni formulate dal Presidio di Qualità dell'Università e dal Comitato Unico, il Delegato dell'Università presenta ogni anno al Senato Accademico una relazione che illustra in che misura la politica OTM-R è stata attuata, evidenziando i problemi eventualmente emersi e suggerendo le relative misure di miglioramento.