



**AZIONI UNICAM PER L'“OTM-R: OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED
RECRUITMENT OF RESEARCHERS”**

INTRODUZIONE

Una delle principali attività che è chiamato a svolgere il Presidio Qualità per le Risorse Umane per la Ricerca (PQRU), costituito con DR n. 115 del 7 marzo 2016, è quella di monitorare e analizzare il grado di applicazione delle buone pratiche relative alla gestione, da parte dell'Ateneo, di procedure di Reclutamento Aperto, Trasparente e basato sul Merito, come indicato nel documento dell'EU “Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)”, redatto, nell'ambito della European Research Area, dallo “Steering Group for Human Resources Management” (SGHRM).

Nel documento “OTM-R”, che rappresenta uno dei pilastri della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori approvati nel 2005, viene evidenziato come una procedura di assunzioni aperta, basata sul merito e trasparente porti benefici per i ricercatori, le istituzioni e il sistema di ricerca di un Paese. Più in particolare, una politica “OTM-R” rende la carriera del ricercatore più attraente, garantisce pari opportunità per tutti i candidati, facilita la mobilità e, in generale, contribuisce ad un aumento dell'efficacia dell'investimento in ricerca. Il documento specifica, inoltre, che la politica “OTM-R” deve essere impostata in combinazione con le altre strategie per le risorse umane volte a migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori e ad attrarne di nuovi anche dall'estero e che tutte le politiche dovrebbero essere parte di una programmazione dell'Ateneo finalizzata ad aumentare il suo livello di qualità e di prestigio e quindi la sua attrattività, a generare ricerca di qualità e positive ricadute sull'innovazione, migliorando così anche le possibilità di carriera dei ricercatori e la loro mobilità. L'obiettivo di un sistema di “OTM-R” è, pertanto, quello di garantire che l'Ateneo miri sempre a reclutare la persona migliore per ciascuna posizione e che tutte le procedure di assunzione si basino su principi di pari opportunità per tutte le persone candidate, sia interne che esterne.

Nell'ambito del documento “OTM-R” è presente una “check-list” di azioni, uno strumento di autovalutazione finalizzato a determinare il grado in cui le pratiche dell'Ateneo sono conformi all'“OTM-R” e a favorire l'individuazione di possibili strategie di miglioramento delle medesime. Il Presidio Qualità per le Risorse Umane ha svolto una analisi dei punti della “check-list”, proponendo, per ciascuna azione, una riflessione sul suo stato di applicazione all'interno dell'Ateneo e delle proposte di azione/azioni da attivare nel caso l'analisi abbia individuato un gap da colmare o una possibilità di sviluppo o perfezionamento delle procedure sinora applicate.

PROPOSTE DI AZIONI PER UNA POLITICA OTM-R IN UNICAM

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

Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?

L'Ateneo adotta il presente documento come guida interna che definisce procedure e pratiche OTM-R e si dota anche di un ulteriore documento politico, che sancisce l'impegno dell'Ateneo nell'applicazione di tali procedure. I documenti sono pubblicati nel sito di Ateneo in italiano e in inglese.

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

Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?

L'Ateneo ha regolamenti basati prevalentemente sulla normativa nazionale vigente e contenenti puntuali riferimenti e collegamenti ai principi della Carta Europea dei ricercatori. E' necessario, previa verifica, aggiornare questi regolamenti per renderli coerenti con i principi OTM-R e, sulla base di essi, produrre una "guida" da pubblicare nel sito di Ateneo, come riferimento per tutti gli interessati.

3. *Tutte le persone coinvolte nel processo sono sufficientemente formate nel settore della "OTM-R"?*
Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of "OTM-R"?

L'Ateneo predisporrà un "Tutorial on line" rivolto a tutto il personale. Per la predisposizione del tutorial sarà richiesto il supporto da parte di esperti di Istituzioni che hanno già adottato simili strumenti di formazione.

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

Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?

Strumenti di e-recruitment sono già usati per la selezione dei dottorandi (R1)¹ (application form on-line per la prima fase di selezione, interviste in modalità telematica per la seconda fase di valutazione). Procedure simili si adottano per gli assegni di ricerca (R2) erogati dall'Ateneo. Per quanto riguarda il reclutamento di Ricercatori e Docenti (R2, R3, R4), l'Ateneo si impegna ad integrare, per tutte le procedure di selezione/valutazione, gli strumenti previsti dalla normativa con l'utilizzo di strumenti di e-recruitment a partire dalla fase di presentazione delle domande e ad

¹ TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS (Brussels, July 2011)

avviare un processo di progressiva implementazione degli strumenti di e-recruitment anche nella fase di selezione.

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

Do we have a quality control system for OTM-R in place?

L'Ateneo ha istituito alcuni organi per favorire e garantire l'assicurazione qualità dei propri processi, anche in relazione all'OTM-R. Innanzitutto è istituito un Presidio Qualità Risorse Umane per la Ricerca (PQRU) con funzione di monitoraggio e accertamento del rispetto delle procedure OTM-R. Inoltre l'Ateneo si avvale di un Comitato Unico di Garanzia (che ha rappresentanze all'interno del PQRU), di un Consigliere di Fiducia disponibile per problematiche di tutto il personale e di un Difensore Civico degli Studenti cui possono far riferimento anche i dottorandi. In aggiunta, il PQRU propone di attribuire alla figura del/la Responsabile della Trasparenza di Ateneo il ruolo di referente per il monitoraggio e la verifica del rispetto delle linee guida OTM-R nelle procedure di selezione.

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

Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?

I bandi per l'ammissione ai corsi di dottorato sono redatti in lingua inglese e le relative procedure selettive sono organizzate in modo tale da incoraggiare la partecipazione dei candidati esterni attraverso l'utilizzo di strumenti di e-recruitment (si veda punto 4). L'Ateneo si impegna a diffondere regolarmente all'esterno anche gli avvisi per l'accesso a borse di ricerca, assegni di ricerca e contratti di collaborazione coordinata e continuativa. 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 RTD-B è, per legge, solo parzialmente aperto, perché limitato dal vincolo normativo che impone di essere stati titolari per almeno 3 anni di contratti di RTD-A, assegni di ricerca o borse di studio (titoli diversi possono essere cumulati per raggiungere 3 anni). UNICAM ha introdotto alcuni ulteriori vincoli che, pur non avendo carattere discriminatorio, limitano la partecipazione a persone in possesso di requisiti che 'garantiscono' l'Ateneo dal punto di vista della qualità e dell'integrazione nelle strategie di sviluppo programmate dall'Ateneo stesso (aver svolto per almeno 3 anni, anche non consecutivi, attività didattica, anche integrativa, in misura non inferiore a 120 ore complessive; aver ottenuto una valutazione positiva dagli organi della struttura sede della propria attività scientifica e didattica, corredata dal giudizio di tre valutatori esterni alla stessa struttura, che svolgano preferibilmente attività all'estero).

Per incoraggiare la partecipazione di candidati stranieri alle procedure di selezione per PA e PO, per le quali è necessario il conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN), l'Ateneo si impegna a sensibilizzare le autorità nazionali alla necessità di dare la massima pubblicità, anche all'estero, alle relative procedure.

7. *L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche per attrarre ricercatori dall'estero?*
Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?
La pubblicizzazione sul sito "Euraxess" dei bandi per i corsi di dottorato, per gli assegni di ricerca, per le posizioni di R2, R3 e R4 rappresenta un esempio di adempimento di questo requisito. Oltre allo strumento "Euraxess", l'Ateneo promuove l'utilizzo di altre modalità di pubblicizzazione dei bandi, sia per i corsi di dottorato che per gli assegni di ricerca, come il Social Network professionale per ricercatori "ResearchGate" o i database specializzati Science Careers e Nature-jobs e si impegna a coprirne i costi. UNICAM si impegna a farsi promotore, presso la Commissione Europea, di azioni migliorative del sito Euraxess, in modo da renderlo più fruibile e più snello.
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?*
Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?
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 caduta di 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.
9. *L'attuale politica OTM-R dell'Ateneo è in linea con le politiche finalizzate a fornire condizioni di lavoro attraenti per i ricercatori?*
Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?
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. L'Ateneo si impegna inoltre ad introdurre nei bandi (sotto forma di link ad una pagina web) una dichiarazione sui servizi di supporto che saranno forniti ai neoassunti, come, ad esempio: la disponibilità di alloggio per la prima accoglienza, un'assicurazione sanitaria che garantisca, oltre l'ospedalizzazione, la copertura delle spese mediche di base ed il cofinanziamento della retta mensile prevista dagli asili nido. Altre misure eventualmente segnalate dalle persone interessate potranno esser introdotte previa valutazione della fattibilità e sostenibilità.
10. *L'Ateneo è dotato di mezzi per controllare se le persone più adatte si candidano per le posizioni messe a bando?*
Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?
L'Ateneo si impegna a fornire alle commissioni una scheda per il monitoraggio dei requisiti di tutti

i candidati alle varie posizioni. La scheda conterrà una check list dei requisiti richiesti in modo da rendere puntualmente verificabile se le competenze del candidato rispondono a tutti o solo ad una parte dei requisiti attesi per la posizione bandita, compresi i requisiti sul “grado di creatività ed autonomia”.

11. 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 *] ²

Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?

L’Ateneo predispone un documento contenente le linee politiche per il reclutamento con i riferimenti/link agli elementi presenti nella sezione del toolkit, da tenere presenti nelle future procedure.

12. Nell’Ateneo si tengono al minimo gli oneri amministrativi per il candidato? [capitolo 4.4.1 b del Toolkit*]

Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?

L’Ateneo si impegna all’informatizzazione della fase di compilazione delle domande ed a richiedere la documentazione utile alla selezione in forma esclusivamente telematica, rinviando la produzione della documentazione originale (ove necessaria) alla fase della ‘presa di servizio’.

13. In Ateneo sono presenti regole chiare che disciplinano la nomina e la composizione delle commissioni di selezione? [capitolo 4.4.2 a del Toolkit*]

Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?

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.

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

Are the committees sufficiently gender-balanced?

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

² * Toolkit incluso nel “REPORT of the WORKING GROUP of the STEERING GROUP OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT under the EUROPEAN RESEARCH AREA on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers” (vedi allegato)

comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni). L'Ateneo si impegna a non ammettere alcuna deroga.

15. 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?

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

L'Ateneo non possiede linee-guida in tal senso, ma s'impegna ad adottarle entro e non oltre ottobre 2016.

16. L'Ateneo informa tutti i candidati al termine della procedura di selezione?

Do we inform all applicants at the end of the selection process?

Nell'ambito dell'azione per favorire l'informatizzazione delle procedure per la compilazione delle domande (si veda punto 12) l'Ateneo si impegna ad allestire un sistema di invio automatico di conferma del ricevimento della domanda. 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.

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

Do we provide adequate feedback to interviewees?

L'Area Personale e Organizzazione 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 (si veda risposta 16). 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.

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

Do we have an appropriate complaints mechanism in place?

Il PQRU propone che il Responsabile alla Trasparenza gestisca la ricezione dei reclami relativi alle procedure di reclutamento. A tal fine dovrà essere predisposta una specifica procedura che disciplini lo scioglimento del reclamo e la relazione tra il reclamo ed il PQRU. Si ritiene opportuno invitare il Difensore Civico degli Studenti e il Consigliere di Fiducia a prendere parte, annualmente, ad almeno ad una riunione del PQRU. Le suddette figure dell'Ateneo si impegnano a predisporre, ogni anno e anche in lingua inglese, un documento di resoconto della propria attività in relazione



ad eventuali ricorsi o lamentele presentati da docenti ricercatori o da dottorandi. In tal caso, la relazione dovrà tenere conto delle esigenze di tutela della privacy di coloro che abbiano presentato i suddetti ricorsi e lamentele, mentre sono previsti meccanismi riservati di coordinamento con gli organi competenti di disciplina.

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

Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objective?

Il PQRU attivamente si impegna a monitorare e verificare la corretta applicazione delle linee-guida OTM-R ed eventualmente ad indicare azioni migliorative. Il monitoraggio si svolgerà attraverso un riesame annuale delle procedure di reclutamento applicate dall'Ateneo, da svolgersi entro il mese di febbraio di ogni anno. Il processo di riesame ed autovalutazione sarà basato sui dati e le informazioni raccolte dal PQRU, anche attraverso un "ciclo di audit" con i responsabili delle procedure e delle strutture tecnico/amministrative di supporto coinvolte nelle procedure stesse.

I risultati del monitoraggio saranno esplicitati in una relazione, trasmessa agli organi di governo dell'Ateneo, che conterrà l'analisi delle eventuali criticità riscontrate e le conseguenti proposte di miglioramento.