

## INTERNAL REVIEW

Name Organisation under review: UNIVERSITY OF MACERATA

Organisation's contact details: BARBARA CHIUCCONI, International Research Office, phone +39 07332582418 email: [ricerca.internazionale@unimc.it](mailto:ricerca.internazionale@unimc.it)

Web-link to published version of organisation's HR Strategy and Action Plan:  
[http://ricerca.unimc.it/en/research-unimc/vision/excellence?set\\_language=en](http://ricerca.unimc.it/en/research-unimc/vision/excellence?set_language=en)

Web-link to organisational recruitment policy (OTM-R principles):  
[http://ricerca.unimc.it/it/Ricerca\\_UNIMC/visione/eccellenza/OTMR\\_UniMC\\_FINAL.pdf](http://ricerca.unimc.it/it/Ricerca_UNIMC/visione/eccellenza/OTMR_UniMC_FINAL.pdf)

**SUBMISSION DATE TO THE EUROPEAN COMMISSION:** 31/10/2017

### 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

*Please provide an update of the key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.*

| <b>STAFF &amp; STUDENTS</b>                                                                                                                                                                                                   | <b>FTE</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research                                                                                              | 438        |
| Of whom are international (i.e. foreign nationality)                                                                                                                                                                          | 15         |
| Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)                                                                                                                                           | 56         |
| Of whom are women                                                                                                                                                                                                             | 237        |
| Of whom are stage R3 or R4 <sup>1</sup> = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.                                                                   | 288        |
| Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level                                                                                                                                            | 25         |
| Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level                                                                                                                                                | 125        |
| Total number of students (if relevant)                                                                                                                                                                                        |            |
| Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)                                                                                                                                     | 850        |
| <b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>                                                                                                                                                                 | <b>€</b>   |
| Total annual organisational budget                                                                                                                                                                                            | 58.381.000 |
| Annual organisational direct government funding (block funding, used for teaching, research, infrastructure,...)                                                                                                              | 35.570.000 |
| Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)                                                                              | 2.099.786  |
| Annual funding from private, non-government sources, designated for research                                                                                                                                                  | 348.000    |
| <b>ORGANISATIONAL PROFILE</b>                                                                                                                                                                                                 |            |
| <i>The University of Macerata, founded in 1290, is one of the oldest in Italy, and the oldest in its Region. The University of Macerata (Unimc) is specialized in the Socio economic sciences and Humanities. Unimc has a</i> |            |

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Towards\\_a\\_European\\_Framework\\_for\\_Research\\_Careers\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf)

*strong focus on Asia-Europe relations and a deep knowledge in Consumer Behaviour and Food quality perception; International law; Chinese law and economics; Psychology; Business economics; Food and Environmental Law; Heritage and Education; Business Ethics.*

## **2. NARRATIVE**

The monitoring process of the adoption of the Charter and Code of conduct for the employment of researchers for the first two years highlights a good implementation of action across all sectors and areas of the University, with some minor deviations from planned actions.

Deviations have been carefully motivated and actions to recover the situation are already in place. Those actions will allow the University of Macerata to match all foreseen targets within the first 4 years of implementation. Two important aspects need to be consider, to partially explain some deviations:

- (1) the change of University Leadership on November 1<sup>st</sup> which also brought to the need to confirm vision and mission of the University (a new Rector was elected);
- (2) Macerata experienced a very strong Earthquake that severely affected the life of the city and of the University. The epicentre of the earthquake that hit central Italy was nearby Macerata. There have been 3 major "shakes" in August and October 2016, and in January 2017. University was closed for 2 weeks. Buildings were damaged. Many offices (all the central ones) were moved to other buildings. Movements of people and reassignment of spaces absorbed a lot of energy and time at university level, together with the need to restore serenity among students and professors.

## **3. ACTIONS**

As the table below shows, the status of implementation of almost all actions is "Completed" or "On going". This is a remarkable sign of the involvement and commitment of University staff members and researchers in the concrete adoption of the principles of the Charter and Code of conduct for the employment of researchers.

Only two actions were delayed, but the process for implementation of the 2 is alredy in place and mature.

The first action relates to the set up of internal awards for the best teacher to be assessed by students. All data were recorded, the methodology for raking was approved and names of winners identified. Certificates for 2015 and 2016 will be awarded at the end of 2017 during the "Research Day", already scheduled.

The second action relates to the approval a regulation on the use of funds for research. As a new Delegate was appointed in November 2016 (election of new Rector took place in June), it was decided to formulate a full document on Research policy at UniMc, including the use of funds for research. A "discussion table" for this purpose was set up, including representatives of all departments and central offices, staff and researchers. This decision is good on one side, as UniMc will have in few months a full set of coordinated and complementary actions and policies for research. On the other

side, the process for the regulation on the use of funds for research was slowed down. We decided to postpone the action to have a better framework for the use of funds.

| <b>Title of action</b>                                                                                                                                                                                                                    | <b>Timing</b> | <b>Responsible Unit</b>                                                     | <b>Indicator(s) / ExpectedTarget</b>                                                                                        | <b>Current status</b>                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Increase the visibility of the calls for application launched by Ministry for University and Research (MIUR), through a link to the calls for application website of the MIUR and putting it in an evident position on the UNIMC website. | 2015          | National Research Office                                                    | MIUR website link on the UNIMC website                                                                                      | Completed                                                                                                                                                                 |
| Forward the calls for application launched by UNIMC to the universities with which UNIMC has an agreement                                                                                                                                 | 2015          | Office for International Relations                                          | Number of calls for application forwarded to the universities with which UNIMC has an international collaboration agreement | Ongoing. So far the annual call for International Visiting Fellowship has been regularly forwarded to all partner institutions and universities.<br>n. 4 calls forwarded. |
| Include the link to Euraxess Job website in the calls for application section of UNIMC website and university portal                                                                                                                      | 2015          | National Research Office                                                    | Euraxess present on the UNIMC website                                                                                       | Completed                                                                                                                                                                 |
| At the beginning of every doctorate cycle, organize at least 1 meeting illustrating the divulgation channels of calls for job or research grants that are accessible to doctoral candidates and graduates                                 | 2015          | National Research Office, Director of PhD School                            | Min. 4 meetings                                                                                                             | Ongoing, so far no. 3 meetings organized in 2015<br>no. 3 meetings organized in 2016                                                                                      |
| Divulge the principles of the European Charter and Code for Researchers, inserting it into the university and department websites                                                                                                         | 2015          | National Research Office, Research and Internationalization Department Unit | European Charter and Code for Researchers inserted into the University Website and UNIMC department websites                | Completed                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                     |      |                                                                                                                  |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Refer to the European Charter and Code for Researchers and the need to divulge its principles during institutional ceremonies at the University, such as the inauguration of the academic year                      | 2015 | Recto, Vice Rector for Excellence in Research                                                                    | Number of institutional ceremonies where the European Charter and Code for Researchers is cited                                    | Ongoing, in the considered timeframe, 2 institutional ceremony has been held (one has been postponed due to earthquake), and the Charter and Code has always been cited.                                                                                                |
| At the beginning of every doctorate cycle, organize 1 meeting to illustrate the principles of the European Charter and Code for Researchers, and to provide every new doctoral candidate with a copy of the Charter | 2015 | National Research Office, Vice Rector for Excellence in Research, Director of the PhD School                     | Number of participants to the event (with copies of the Charter delivered)                                                         | Ongoing. So far no. 2 meeting organized in 2015, The Charter and Code has been sent to n. 227 phd students no. 1 meeting organized in 2017. The Charter and Code has been sent to n. 39 phd students                                                                    |
| Adapt every call for application for study grants and research grants to the principles of the Charter, inserting specific references to it, and including the relative link                                        | 2015 | National Research Office, Human Resource Department, Research and Internationalization Department Units          | Number of call for applications with a specific reference to the European Charter and Code for Researchers                         | Ongoing. All call for application for study grants and research grants include specific references to the principles of the Charter and Code. So far no. 28 call for application including specific references to the principles of the Charter and Code were published |
| Do not penalize publications with co-authors in the assignment of funds to support research within the University                                                                                                   | 2015 | National Research Office, Working Group for the technical and administrative coordination of research evaluation | N. guidelines, approved by the Academic Senate, amended                                                                            | Completed. In November 2015 the Academic Senate approved a comprehensive guideline.                                                                                                                                                                                     |
| Formalisation of deadlines for payment of compensation and reimbursement of expenses for researchers, regardless of the kind of contract                                                                            | 2015 | Office for Internal Affairs                                                                                      | Publication of an internal regulation – valid for all Departments - for deadlines of payment (including reimbursement of expenses) | Completed                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Improvement of availability of information regarding social security rights on the                                                                                                                                  | 2015 | Human Resource Office                                                                                            | Insertion of specific information on the University website                                                                        | Completed                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                       |      |                                                                                                                                    |                                                                         |                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| University website                                                                                                                                                    |      |                                                                                                                                    |                                                                         |                                                                                                                                                                                      |
| Improvement in availability of information regarding complementary social security, diversified according to the types of researchers involved                        | 2015 | Human Resource Office                                                                                                              | Insertion of specific information on the University website             | Completed                                                                                                                                                                            |
| Formally request the MIUR to value (rather than penalise) intra-sector mobility and disciplinary mobility in the career progression phases and qualification criteria | 2015 | Rector, Vice Rector for European Charter and Code for Researchers                                                                  | Letter to the Ministry of Education of Italy (MIUR)                     | Completed – letter sent                                                                                                                                                              |
| Formally request from MIUR that the quantity and quality of teaching are valued in the career progression processes and qualification criteria                        | 2015 | Rector, Vice Rector for European Charter and Code for Researchers                                                                  | Letter to the Ministry of Education of Italy (MIUR)                     | Completed – letter sent                                                                                                                                                              |
| Organisation of specific meetings with experts on the themes of complementary social security                                                                         | 2016 | Human Resource Office                                                                                                              | Number of specific meetings organised                                   | Ongoing, so far no. 1 meeting organized                                                                                                                                              |
| Organisation of specific meetings with experts on themes regarding social security for researchers                                                                    | 2016 | Human Resource Office                                                                                                              | Number of specific meetings organised                                   | Ongoing, so far no. 1 meeting organized                                                                                                                                              |
| Organization of one seminar per year on the theme of gender and age, to involve graduate students, dean, department directors, as well as the local community         | 2016 | Vice Rector for Equal opportunities                                                                                                | Min. 4 events on the theme of gender and age                            | Ongoing, so far no. 2 meeting organized                                                                                                                                              |
| Approve a regulation on the use of funds for research, to be advertised appropriately on the website of UNIMC                                                         | 2016 | Vice Rector for Research activity, Research and Internationalization Department Units, Department directors, Area for Research and | Regulation enacted and published in the research section of the website | Ongoing. With the election of a New Rector on June 2016 (he formally took his position on November 1st) a new Delegate for research was appointed. The new delegate, cooperated with |

|                                                                                                                                                                                                              |      |                                                                                  |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                              |      | Internationalization                                                             |                                                                                                      | the Delegate for the implementation of the code to boost activities related to this actions.<br><br>A “discussion table” including representatives from all departments was set at the end of 2016 to formulate a comprehensive prosal of guidelines for research including the use of funds.                            |
| Rationalise and publicise the regulations relative to claims made by researchers and the management of the same, also with reference to conflicts that may come about with their supervisors                 | 2016 | Office for Internal Affairs, National Research Office                            | Insertion of informative notice on website and sending an e-mail with information to all researchers | Completed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Advertise the regulations relative to the intellectual property rights of researchers                                                                                                                        | 2016 | Supervisor of the Area for Research and Internationalization                     | Insertion of information section within the Research Area of the website                             | Completed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Promote internal two-year calls for application to facilitate opportunities for geographical and interdisciplinary mobility                                                                                  | 2016 | Rector, Office for International Relations, Vice Rector for Internationalisation | number of early stage researchers and assistant professors in mobility for at least 3 months abroad  | Ongoing, so far no. 1 call for proposal published, no. 8 early stage researchers and assistant professors in mobility                                                                                                                                                                                                    |
| Set up internal awards for every degree course for the best teacher (and the best researcher) to be assessed by students. The award consists of a plaque to be awarded at the beginning of the Academic Year | 2016 | Rector, Director of Departments, Vice Rector for Teaching activities             | Number of awards assigned                                                                            | In preparation. The methodology for calculation of the ranking was approved by the Academic Senate<br><br>Accordingly, scores for 2015 and 2016 have been calculated and names of winners identified for each Department.<br><br>The ceremony to award 2015 and 2016 will be held by the end of 2017 (in occasion of the |

|                                                                                                                                                                                                       |      |                                                                                   |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                       |      |                                                                                   |                                                                                                                                                                | Research Day).                                                                                                                                                                                                                   |
| Promote the participation in social networks dedicated to research (such as academia.edu, researchgate.net) among researchers, and in particular, early stage researchers                             | 2016 | Rector, Vice Rector for European Charter and Code for Researchers                 | Number of meetings organized to promote the participation in social networks                                                                                   | Ongoing, so far<br>no. 1 meetings organized in 2015<br>no. 1 meetings organized in 2016                                                                                                                                          |
| Increase knowledge among researchers of the possibilities associated with participation in competitive European calls for application                                                                 | 2016 | International Research Office, Research and Internationalization Department Units | Number of meetings to illustrate calls for application and possibilities for financing                                                                         | Ongoing, so far<br>no. 2 meetings organized in 2015<br>no. 2 meetings organized in 2016                                                                                                                                          |
| Assessment of non-predominantly academic skills (knowledge of languages, IT skills, work experience in a non-academic field, etc...)                                                                  | 2017 | National Research Office                                                          | Insertion of non-predominantly academic skills in the call for applications for fixed term researchers (RTD), doctorate candidates and research collaborators. | Ongoing. So far the principles were acknowledge with reference to:<br>no. 4 calls for post-doc contracts<br>no. 4 calls for research scholarships<br>no. 3 calls for Researchers<br>no. 7 calls for temporary research contracts |
| At the end of the procedure for the conferral of research grants and research contracts, all candidates receive a personal evaluation summary report (including assessment of strong and weak points) | 2017 | National Research Office                                                          | Number of commission's personal assessment released to candidates                                                                                              | The procedure is in preparation                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |                                                                                                                             |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valorize international mobility experience and inter-sector experience for the access to research positions and subsequent career advancements                                                                                                                         | 2017 | National Research Office, Human Resource Department                                                                         | Insertion of mobility experiences as a selection criterion in the calls for application                                                               | Ongoing, so far<br>no. 4 calls for post-doc contracts<br>no. 4 calls research scholarships<br>no. 3 calls researcher<br>no. 7 calls temporary research contracts                                   |
| Organise at least 2 events with academics and other important personalities to disseminate the principles of the European Charter and Code for Researchers at UNIMC                                                                                                    | 2017 | Vice Rector for Excellence in Research                                                                                      | Min. 2 events                                                                                                                                         | Ongoing, so far<br>no. 1 event organized                                                                                                                                                           |
| Set up a panel of activity indicators for researchers, which might take into account scientific productivity, the quality and quantity of teaching, participation in activities and institutional roles, internationalization, grants won at international level, etc. | 2018 | Vice Rector for Teaching activities, Working Group for the technical and administrative coordination of research evaluation | Number of innovative indicators established                                                                                                           | In preparation                                                                                                                                                                                     |
| Create a Mentor Club (Service for Mentoring) to support young and early stage researchers                                                                                                                                                                              | 2018 | National Research Office, Vice Rector for Research activity                                                                 | Implementation of the service                                                                                                                         | In preparation                                                                                                                                                                                     |
| Organization of one seminar per year on the theme of gender and age, to involve graduate students, dean, department directors, as well as the local community                                                                                                          | 2018 | Vice Rector for Equal opportunities                                                                                         | Min. 4 events                                                                                                                                         | Ongoing, so far<br>no. 1 meeting organized                                                                                                                                                         |
| Include national and international mobility as a selection criterion                                                                                                                                                                                                   | 2018 | National Research Office, Human Resource Department, Research and Internationalization Department Units                     | Number of calls where “national and international mobility” selection criteria are inserted (for grants, contract holders and fixed term researchers) | Ongoing. So far<br>no. 2 call phd courses<br>no. 4 calls for post-doc contracts<br>no. 4 calls for research scholarships<br>no. 3 calls researcher<br>no. 7 calls for temporary research contracts |

|                                                                                                                                                  |      |                                                                                 |                                                                            |                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Make it obligatory to spend a period during the doctoral cycle within public/private structures or national or international research institutes | 2018 | National Research Office, Directors of doctoral courses, Director of PHD School | Number of PhD programmes where mobility of at least 3 months is compulsory | Completed - all PhD programmes require at least 3 months of mobility |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|

#### Comment on the implementation of Open, Transparent, Merit-Based Recruitment principles:

In October 2016 the Academic Senate decided to implement the **Strengthened' HRS4R**, therefore the ER working group has started the Gap analysis to outline the OTM-R policy, following the checklist that has been taken a basis for the whole analysis.

On the basis of the results of the gap analysis, the working group started discussing with the relevant offices or delegates, including the delegates for research at Department level and the vice rector for the Gender balance, in order to verify the actions to be implemented and the expected outcomes. Bottom up approach was followed to get all offices and departments actively involved in the Strategy and get more effective results.

In October 2017 the Academic Senate approved the Policy of the University of Macerata for OTM-R: OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS (see Attachment 1).

This policy and related Action Plan complements the current ER Strategy and is fully embedded in the overall University Strategy.

As foreseen for the other actions of the ER Strategy, procedure for monitoring and evaluating the implementation of the actions will be detailed in the Manual for management activities.

The policy has been explained and publicized to the public and research community during the "Night of the Research" held in Macerata on Sept. 29th by the Delegate of the implementation of the Charter and Code.

## 4. IMPLEMENTATION

In March 2014 the Academic Senate formally approved the Strategy and Action Plan. As a consequence, the Strategy has been embedded in the University Strategic Plan for the period 2013-2018.

To monitor the implementation of the Strategy, a working group was appointed (named Excellence in Research Working Group – ER WG). Also, a Manual for management activities was released. The ER WG, with the participation of early stage researchers, experienced researchers and administrative staff, regularly met (and still meet) every 6 months.

Moreover, each one of the 5 departments of the University kept informing the Office for International Research and the Rectors' Delegate for the implementation of the HR strategy of ongoing achievements (including specific actions and initiative developed).

The bottom up approach and the regular meetings organized with UniMC central office and department offices are the two tools used to ensure that the proposed actions are also being implemented.

Also, the Office for International Research and the Rectors' Delegate for the implementation meet on a monthly basis, to check the status of implementation and highlight potential deviations from foreseen actions and expected outcomes.

In the next months, the ER working group will keep organizing regular meetings in order to monitor the implementation of the actions and get ready for the external review.

Each internal unit involved in the ER strategy implementation will prepare a report on the status of the actions that will be submitted to the Rectors' Delegate and the Office for International Research in order to verify the implementation of actions.

All supporting documents will be show to external expert to verify the actual implementation of ER Strategy.

The ER WG has conducted a gap analysis in order to verify the status of OTM-R principles within the University of Macerata. On the basis of the results of the gap analysis the ER WG has drawn a draft version of the Strategy.

The proposed actions were discussed with the relevant offices and rector delegates in order to verify with them their feasibility and to get them actively involved in the Strategy.

Finally, the Academic Senate formally approved the policy and the action plan of the University of Macerata for OTM-R.

This document is currently in Italian language but we are translating it in English language and we will publish it in the University website.

## Attachment 1

### OTM-R: OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS

#### La politica di UniMC per una selezione aperta, trasparente e basata sul merito

#### Premessa

Il Senato Accademico, nella seduta del 25.10.2016, ha deliberato la partecipazione dell'Università di Macerata all'adeguamento della "Human Resources Strategy for Researchers" secondo quanto previsto dalla Commissione europea nelle *Guidelines to the implementation of the strengthened Humans Resources Strategy for researchers (HRS4R)*"<sup>2</sup>.

Il Senato Accademico, nella stessa seduta, ha dato mandato al Gruppo di lavoro di Ateneo "Excellence in Research" di intraprendere tutte le azioni necessarie per adeguare la "Strategia e Piano di azione per la valorizzazione dei ricercatori" al nuovo percorso, attraverso la redazione di una proposta integrata di politica e piano di azione di Ateneo per l'implementazione di modalità di assunzione dei ricercatori ispirate ai principi dell' "*Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)*".

Il documento che definisce l'ambiente di ricerca "OTM-R" è una parte integrante e di fondamentale importanza della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, sottoscritti dall'Università di Macerata nel 2005 e la cui implementazione è in corso dal 1° gennaio 2015. A fine 2014 l'Ateneo ha ottenuto dalla Commissione europea il riconoscimento "HR - Excellence in Research" a fronte dell'impegno ad attuare una "strategia" volta ad implementare concretamente i principi contenuti nella Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

---

<sup>2</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library>

Attualmente, il monitoraggio e l'analisi del grado di applicazione delle procedure OTM-R viene svolto dal Delegato di Ateneo per l'implementazione dei principi della Carta europea dei ricercatori, supportato dall'Ufficio ricerca internazionale con il coinvolgimento sia dei delegati di dipartimento (membri del gruppo di lavoro Excellence in Research), sia dei singoli Responsabili di strutture di Ateneo coinvolti nei processi di reclutamento e valorizzazione delle carriere (responsabili uffici ricerca dei dipartimenti, ufficio docenti e ufficio ricerca nazionale).

Rispetto a questa organizzazione, all'interno dell'Ateneo sono anche operativi:

- il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di attuazione delle pari opportunità e di tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria;
- il *Presidio di Qualità dell'Ateneo* che ha il compito di promuovere, supervisionare e coordinare lo svolgimento efficace ed uniforme delle attività del Sistema di Assicurazione della Qualità, al fine di garantirne l'ottimale funzionamento.

## Introduzione

Secondo quanto previsto dalla Commissione Europea, la politica ispirata a OTM-R fa leva sui benefici per i ricercatori, le istituzioni ed il sistema nazionale di ricerca legati all'adozione di una procedura di reclutamento aperta, basata sul merito e trasparente. In particolare, la politica “OTM-R” è volta ad assicurare che la carriera dei ricercatori sia più attraente, che si offrano pari opportunità all'accesso alla carriera, che la mobilità internazionale ed intersettoriale sia favorita. Il set di principi “OMT-R” dovrebbe nel complesso assicurare una crescita di qualità ed efficacia dell'investimento nella ricerca.

Come illustrato dalla Commissione, la politica “OTM-R” deve essere perfettamente integrata con la missione e la visione dell'Università, in modo da essere pervasiva e generare un impatto rilevante su tutti i processi interni. In particolare, “OTM-R” deve essere perfettamente armonizzata con le politiche di gestione delle risorse umane, in modo da garantire che in Ateneo si abbia una propensione costante al reclutamento delle persone migliori, senza discriminazione alcuna e con pari opportunità.

In termini operativi, l'adozione della politica “OTM-R” presuppone, come momento preliminare, una fase di audit interno all'università, guidato da una “check-list”. Si tratta di uno strumento di auto-valutazione finalizzato a determinare il grado in cui le pratiche dell'Ateneo risultano conformi all’“OTM-R” e a favorire l'individuazione di possibili strategie di miglioramento delle medesime.

Il Gruppo di lavoro di Ateneo “Excellence in Research” ha svolto per UniMC, sia nei dipartimenti, sia negli uffici centrali, un'analisi dettagliata ed accurata di tutti i punti previsti nella check-list, proponendo, per ciascuna azione, una riflessione sul suo stato di applicazione all'interno dell'Ateneo, nonché delle azioni da intraprendere per perfezionare le procedure sinora applicate.

Di seguito si riportano gli aspetti analizzati grazie all'audit interno realizzato e le azioni di implementazione concrete per lo sviluppo in Ateneo della politica “OTM-R”.

## PROPOSTE DI AZIONI PER UNA POLITICA OTM-R PER UNIMC

*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 questo documento come guida interna che definisce procedure e pratiche OTM-R. Il documento viene pubblicato 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?*

Attualmente, non esiste un documento unico che chiarisca le procedure e pratiche OTM-R.

L'Ateneo ha regolamenti basati prevalentemente sulla normativa nazionale vigente. In ciascuno di essi sono riportati puntuali riferimenti e collegamenti ai principi della Carta Europea dei ricercatori. L'Ateneo si impegna, laddove la normativa lo consenta, ad aggiornare tali regolamenti per renderli coerenti con i principi OTM-R. L'Ateneo si impegna inoltre a redigere una "guida" da pubblicare nel sito di Ateneo, come riferimento per tutti gli interessati, come indicato al punto 3 seguente.

*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 predisponde strumenti di tipo multimediale (power point, video) per informare tutte le persone coinvolte nel processo, sia esterne sia interne all'Ateneo, circa la politica "OTM-R".

Inoltre, si prevede che il responsabile di ciascuna procedura di selezione assuma anche il ruolo di garante dei principi "OTM-R" e ne dia atto nei verbali di selezione.

E' anche predisposto un documento guida ad hoc per le Commissioni di concorso coinvolte nel reclutamento.

*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 (application form on-line per la prima fase di selezione, interviste in modalità telematica per la seconda fase di valutazione).

L'Ateneo si impegna ad integrare le procedure di selezione dei professori, dei ricercatori e dei borsisti mediante l'utilizzo di strumenti di e-recruitment, a partire dalla fase di presentazione della domanda tramite procedura on-line e prevedendo nel bando la possibilità di svolgere il colloquio via sistemi di videoconferenza.

**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?**

Il Responsabile del procedimento di ogni singola procedura di reclutamento garantisce la corretta applicazione dei principi "OTM-R".

Il Delegato di Ateneo per l'implementazione dei principi della Carta europea dei ricercatori, supportato dall'Ufficio ricerca internazionale, redige una relazione annuale sul grado di applicazione dei principi OTM-R che viene inviata 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'Ateneo.

Eventuali anomalie nelle procedure di selezione potranno essere segnalate dai candidati e dai terzi attraverso la procedura interna dei reclami di Ateneo.

**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?**

Attualmente, solo parte delle procedure di selezione è strutturata in modo tale da favorire la partecipazione di soggetti esterni. Si fa riferimento al bando Collegio Matteo Ricci, dedicato a docenti appartenenti ad istituzioni estere, pubblicato sul sito di Ateneo esclusivamente in lingua inglese e sul sito Euraxess. Inoltre, anche il bando per assegnisti e per Ph.D è redatto in lingua italiana e in lingua inglese e diffuso sui siti Miur, Euraxess e Ateneo. Per migliorare il grado di apertura da parte di candidati esterni, si propone di migliorare la comunicazione, l'accessibilità e la fruibilità dei bandi. Ciò presuppone: inserimento di link a bandi attivi nella homepage del sito di Ateneo; miglioramento della versione inglese del sito di Ateneo; impostazione dei template di bandi in italiano ed inglese.

**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 di dottorato, assegni di ricerca, posizioni di ricerca 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 sia per gli assegni di ricerca, come il Social Network professionale per ricercatori "ResearchGate".

**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.

Inoltre, l'Ateneo si impegna ad inserire nelle premesse di ogni bando una formula di apertura verso la non discriminazione e a fornire l'accessibilità al contenuto dei bandi. Il pdf dei bandi, infatti, sarà reso

in formato leggibili dalle sintesi vocali (in lingua italiana o straniera). All'interno del progetto di Ateneo Inclusione 3.0, sarà favorito l'accesso e l'usabilità delle informazioni attraverso specifiche postazioni tecnologiche, dove gli studenti potranno trovare diversi e specifici dispositivi (scanner ingranditori, sintesi vocali, tastiere e mouse adattati, ecc.) in riferimento alle loro difficoltà ed esigenze. L'Ateneo garantirà forme agevoli di diffusione e di fruizione di tali strumentazioni per tutti i gruppi potenzialmente soggetti a discriminazione.

**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 re-searchers?**

L'Ateneo si impegna a realizzare periodicamente (1 volta l'anno) un questionario sul benessere organizzativo da diffondere a tutti i ricercatori, in modo da regolarmente monitorare il benessere, la sicurezza e la qualità percepita. Tale monitoraggio avviene ad opera del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ne dà conto nella sua relazione annuale.

L'Ateneo, al fine di garantire servizi al personale assunto, eroga contributi per abbonamenti ai parcheggi e trasporto pubblico urbano ed extraurbano, indice avvisi di selezione per l'ammissione agli asili nido e mette a disposizione alloggi e residenze. L'Ateneo si impegna ad estendere i servizi suddetti a:

- a) Visiting Scholar. Ad essi sono già riconosciuti: alloggio gratuito, postazione di lavoro nel dipartimento, servizio mensa a prezzo agevolato, accesso ai laboratori, alle biblioteche, corso di lingua italiana ;
- b) Ph.D. Ad essi sono già estesi tutti i servizi riconosciuti agli studenti; postazione di lavoro nel dipartimento; se stranieri alloggio a prezzo convenzionato.

**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?**

Nell'ambito dei requisiti previsti dalla normativa nazionale per l'ammissione ai concorsi per professore e ricercatore, i bandi di selezione già prevedono profili didattici e scientifici specifici. In ogni modo, l'Ateneo si impegna a fornire alle commissioni una scheda che guida il processo di valutazione ed assicuri la corretta valutazione dei requisiti di tutti i candidati alle varie posizioni. La scheda consiste in una check list.

**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 predisponde un documento contenente le linee politiche per il reclutamento con i riferimenti/link agli elementi presenti nella sezione del toolkit, da considerare nelle 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 a realizzare l'informatizzazione delle domande tramite piattaforma on line, in modo da assicurare la dematerializzazione della fase di compilazione e l'invio della documentazione utile alla selezione in forma esclusivamente telematica.

**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 interni di Ateneo dettano in modo chiaro le regole per la nomina e 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?***

Secondo la normativa nazionale applicabile al pubblico impiego nelle commissioni il genere meno rappresentato non può esserlo in misura inferiore al 30% (art. 57, comma 1, lett. a) e comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni). L'Ateneo si impegna al rispetto di tale misura. Il controllo viene assegnato al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

**15. In Ateneo sono presenti chiare linee guida per le commissioni di selezione che aiutano a giudi-care 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?***

Nelle procedure di selezione dei professori, il regolamento interno prevede i criteri cui le Commissioni devono attenersi in sede di valutazione sia dei titoli sia delle pubblicazioni dei candidati. Nelle procedure di reclutamento dei ricercatori i criteri sono definiti dai Decreti ministeriali 242/2001 e 243/2011. L'Ateneo si impegna a produrre delle Linee guida per le commissioni di dottorato, con l'esplicitazione dei criteri definiti nel bando di concorso, con la griglia dei punteggi.

**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. Quanto al termine della procedura, tutti i candidati sono informati del termine della procedura mediante invio del Decreto Rettoriale di approvazione degli atti che viene contestualmente affisso all'albo di Ateneo e pubblicato sul sito ufficiale di Ateneo.

**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'Ufficio Personale Docente provvede alla pubblicazione sul sito web di Ateneo degli atti relativi ad ogni fase della procedura: bando, composizione della commissione, criteri di valutazione,

convocazione dei candidati, verbali finali contenenti i giudizi e approvazione atti. Pertanto i candidati possono accedere direttamente a tutte le informazioni relative al concorso.

Per i dottorandi, i giudizi individuali vengono trasmessi ai candidati che hanno raggiunto la fase finale del concorso; il sistema automatico invia la valutazione anche della fase di pre-valutazione.

**18. Nell’Ateneo si dispone di un meccanismo adeguato per la gestione dei reclami? *Do we have an appropriate complaints mechanism in place?***

L’Ateneo dispone nel proprio sito di un’apposita sezione riservata ai reclami. L’Ateneo si serve di questa procedura anche per tutto quello che riguarda la politica “OTM-R”.

L’Ateneo si impegna a rendere visibile in maniera più immediata la modalità di accesso alla sezione reclami.

Il PQA dà conto, nella sua relazione annuale, della propria attività in relazione ad eventuali ricorsi o lamentele presentati da docenti ricercatori o da dottorandi.

**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?***

Come indicato al punto 5, il Delegato di Ateneo per l’implementazione dei principi della Carta europea dei ricercatori, supportato dall’Ufficio ricerca internazionale, redige una relazione annuale sul grado di applicazione dei principi OTM-R che viene inviata 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’Ateneo. Il processo di analisi ed autovalutazione annuale è basato sui dati e le informazioni raccolte durante l’anno, anche attraverso un “ciclo di audit” con i responsabili delle procedure e delle strutture tecnico/amministrative di supporto coinvolte nelle procedure stesse.

Tenendo anche conto delle osservazioni del PQA e del Comitato, il Delegato relaziona al Senato Accademico, annualmente, circa lo stato d’implementazione della politica OTM-R, le criticità riscontrate e le conseguenti proposte di miglioramento.