

Policy dell'Università di Macerata per una selezione dei “ricercatori” aperta, trasparente e basata sul merito (OTM-R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)

Premessa

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. Dal 1 gennaio 2015 l'Ateneo ha intrapreso il percorso di adesione alla Carta stessa.

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)*¹.

Il Senato Accademico, nella stessa seduta, ha dato mandato al Gruppo di lavoro di Ateneo “Excellence in Research” nominato con DR 147/2013 e DR 352/2013 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 “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”² che definisce l'ambiente di ricerca “OTM-R” è una parte integrante e di fondamentale importanza della Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta.

Attualmente, il monitoraggio e l'analisi del grado di applicazione della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori 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 stessa, che la mobilità internazionale ed intersettoriale sia favorita. Il set di principi “OTM-R” dovrebbe nel complesso assicurare una crescita della qualità ed una maggiore efficacia dell'investimento nella ricerca.

Come illustrato dalla Commissione Europea, la politica “OTM-R” deve essere perfettamente integrata con la missione e la visione dell'Università, in modo da essere pervasiva e generare un

¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library>

² https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf

impatto rilevante su tutti i processi interni. In particolare, la politica "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". Queste linee costituiscono la Politica OTM-R dell'Università di Macerata.

AZIONI PER UNA POLITICA OTM-R DELL'UNIVERSITÀ DI MACERATA

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. Il documento è 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 predispone strumenti di tipo multimediale (ad esempio presentazioni in power point o 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.

Sarà 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 e disciplinando nel bando la possibilità di svolgere il colloquio attraverso 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 Ateneo³.

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 segnala, in particolare, il 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 i bandi per assegnisti e per dottorandi sono redatti in lingua italiana e in lingua inglese e diffusi sui siti di Ateneo, Miur ed Euraxess.

Per migliorare il grado di apertura verso candidati esterni, si propone di migliorare la comunicazione, l’accessibilità e la fruibilità dei bandi. Ciò presuppone le seguenti azioni: inserimento di link ai 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.

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 ed alla caduta di barriere discriminatorie. Ciò al fine di 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 leggibile 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 postazioni tecnologiche ad hoc, 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 di tutti i gruppi potenzialmente soggetti a discriminazione.

³ <http://www.unimc.it/it/qualita/segnalazioni-e-reclami>

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 si impegna a realizzare periodicamente (1 volta l'anno) un questionario sul benessere organizzativo da diffondere a tutti i ricercatori, in modo da monitorare regolarmente 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, compatibilmente con le risorse disponibili, i servizi suddetti a:

- a) Visiting Scholar. Ad essi sono già riconosciuti diversi servizi tra cui l'alloggio gratuito, una postazione di lavoro nel dipartimento, il servizio mensa a prezzo agevolato, l'accesso ai laboratori ed alle biblioteche, il corso di introduzione alla lingua italiana;
- b) dottorandi. Ad essi sono già estesi tutti i servizi riconosciuti agli studenti più una postazione di lavoro nel dipartimento e, se stranieri, un 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 guidi il processo di valutazione e favorisca la corretta valutazione dei requisiti di tutti i candidati alle varie posizioni. La scheda consiste in una check list.

11. L'Ateneo dispone di linee guida o template per la pubblicizzazione delle posizioni messe a bando? Do we have clear guidelines or templates (e.g. EURAXESS) for advertising positions?

L'Ateneo si impegna a elaborare un template per pubblicizzare le posizioni aperte, ispirato a quanto previsto nella sezione 4.4.1 a del "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"⁴.

12. L'Ateneo inserisce nel bando riferimenti / link in relazione a tutti gli elementi previsti nella sezione del toolkit? Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?

L'Ateneo si impegna ad inserire nei bandi e/o nella pagina del sito di ateneo ad essi dedicata informazioni coerenti con quanto previsto nella sezione 4.4.1 a del "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".

13 L'Ateneo pubblica sul sito EURAXESS le posizioni messe a bando in modo da raggiungere il maggior numero di destinatari? Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?

I bandi di dottorato, assegni di ricerca e ulteriori posizioni di ricerca sono pubblicati sul sito Euraxess come indicato al punto 7.

⁴ Ci si riferisce in particolare alla sezione "Advertising and application phase" in cui è previsto un "toolkit" orientato ai principi della Carta europea dei ricercatori (https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf)

14. L'Ateneo si avvale di ulteriori strumenti per la pubblicizzazione delle posizioni messe a bando? Do we make use of other job advertising tools?

I bandi di concorso per professori e ricercatori e i bandi per dottorandi vengono pubblicati in Gazzetta Ufficiale, sul sito del MIUR, EURAXESS, sul sito di Ateneo e all'albo on line.

I bandi per Visiting vengono inviati alla mailing list dei docenti di Ateneo con la richiesta di diffonderli presso la comunità scientifica di riferimento.

15. Nell'Ateneo si tengono al minimo gli oneri amministrativi per il candidato? 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 prevalentemente telematica.

16-17. In Ateneo sono presenti regole chiare che disciplinano la nomina e la composizione delle commissioni di selezione? Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?

I Regolamenti interni di Ateneo dettano in modo chiaro ed esaustivo le regole per la nomina e la composizione delle Commissioni giudicatrici. Nei bandi è inserito un link che consente ai candidati di prendere conoscenza delle relative sezioni dei regolamenti.

18. 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. I Dipartimenti sono tenuti a motivare l'eventuale impossibilità al rispetto della quota nei decreti di nomina delle commissioni.

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? 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 selezione, con l'esplicitazione dei criteri definiti nel bando di concorso, con la griglia dei punteggi.

20. 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.

Tutti i candidati sono informati del termine della procedura mediante invio del Decreto Rettorale di approvazione degli atti che viene contestualmente affisso all'albo di Ateneo e pubblicato sul sito ufficiale di Ateneo.

21. L'Ateneo è in grado di fornire un adeguato feedback ai 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 sono trasmessi ai candidati che hanno raggiunto la fase finale del concorso; il sistema automatico invia la valutazione anche della fase di pre-valutazione.

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

L'Ateneo già dispone, nel proprio sito, di un'apposita sezione riservata ai reclami. L'Ateneo intende utilizzare questa procedura anche per tutte le questioni riguardante 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 dal personale o dai dottorandi.

23. 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.

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.

Il sopramenzionato processo di analisi ed autovalutazione annuale è condotto sulla base dei dati e delle informazioni trasmesse periodicamente all'Ufficio ricerca internazionale dai responsabili delle procedure e delle strutture tecnico/amministrative coinvolte nelle procedure stesse.