



OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS UNIVERSITY OF CAMERINO (UNICAM)

UNICAM OTMR-R Policy

L'Università di Camerino,

- in linea con i principi generali contenuti nella “Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di condotta per la loro assunzione”, approvata dalla Commissione europea nel marzo 2005, ed alla cui attuazione le Università italiane si sono impegnate con la firma di una “Dichiarazione di impegno” sottoscritta proprio a Camerino il 7 luglio dello stesso anno, al termine di una iniziativa voluta dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI);
- sulla base del proprio successivo impegno nell'applicazione della “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)”¹, impegno per il quale ha ottenuto nel 2010 il riconoscimento “HR - Excellence in Research” da parte della Commissione Europea, riconoscimento confermato dopo la verifica della stessa Commissione svoltasi nel dicembre 2014;
- tenuto conto di quanto ribadito nella “CAMERINO DECLARATION on the Commitment of Italian Universities towards the Implementation of the Human Resources Strategy for Researchers” da tutte le Università italiane, riunite l'8 luglio 2015 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) presso l'Università di Camerino, a dieci anni dalla firma della ‘Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per la loro Assunzione”;
- considerato che uno dei pilastri della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori riguarda l’“Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)” e che su questo tema l'UE ha prodotto nel luglio del 2015 un report² per assistere gli Atenei nello svolgimento, su base volontaria, di una revisione delle proprie politiche su questi ambiti;
- istituito un “Presidio Qualità per le Risorse Umane per la Ricerca”¹, allo scopo di garantire un monitoraggio efficace ed una costante analisi del grado di applicazione delle buone pratiche relative alla gestione di procedure di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito, da parte dell'Ateneo,

adotta la politica OTM-R articolata nei seguenti punti:



1. - PROCEDURE DI E-RECRUITMENT

Strumenti di e-recruitment sono usati per la selezione dei dottorandi (R1)¹ (applicazioni 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.

- presentazione di domande da parte di candidati esterni

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. 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). Inoltre UNICAM ha introdotto ulteriori criteri di valutazione allo scopo di aumentare la qualità dei candidati (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.

2. - MISURE PER ATTRARRE RICERCATORI DALL'ESTERO

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.

3. - MISURE PER ATTRARRE PERSONE APPARTENENTI A GRUPPI POTENZIALMENTE SOGGETTI A QUALSIASI TIPO DI DISCRIMINAZIONE

L'Ateneo è impegnato a migliorare le proprie politiche di informazione che mirano a favorire l'inclusione di persone appartenenti a gruppi potenzialmente soggetti a discriminazione e alla 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.

4. - MISURE VOLTE A FORNIRE CONDIZIONI DI LAVORO ATTRAENTI PER I RICERCATORI

L'Ateneo effettua regolarmente un monitoraggio del benessere, della sicurezza e della qualità percepita, attraverso la somministrazione di questionari al personale e progetta le azioni necessarie al miglioramento. 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

5. - STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLE DOMANDE DA PARTE DELLE PERSONE PIÙ ADATTE PER LE POSIZIONI MESSE A BANDO

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".

6. - RIDUZIONE DEGLI ONERI AMMINISTRATIVI PER IL CANDIDATO

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 necessario) alla fase della 'presa di servizio'.

7. - NOMINA E COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI SELEZIONE

I regolamenti di Ateneo contengono le regole per la nomina e per la composizione delle commissioni giudicatrici. Nei bandi viene inserito un link che consente ai candidati di prendere conoscenza delle relative sezioni dei regolamenti. La normativa nazionale per il pubblico impiego prevede che nelle commissioni il genere meno rappresentato non possa esserlo in misura inferiore al 30% (art. 57, comma 1, lett. a) e comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni). L'Ateneo si impegna a non ammettere alcuna deroga.

8. - COMUNICAZIONI E FEEDBACK AI CANDIDATI

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.

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. I giudizi che li riguardano vengono inviati a tutti i candidati ammessi all'ultima fase della valutazione senza la necessità di una richiesta formale.



9. - CONTROLLO DI QUALITÀ PER L'“OTM-R”

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.

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 svolge attraverso un riesame annuale delle procedure di reclutamento applicate dall'Ateneo. Il processo di riesame ed autovalutazione è 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.