



TWG	Data	Obiettivo dell'incontro	Decisioni
Gruppo di lavoro tecnico su reclutamento e processi di selezione	18/05/2022 15.00-16:30	Avvio lavori sulla Gap Analysis	1) Nomina di un referente del gruppo 2) Analisi dei principi della C&C, definizione della metodologia di lavoro e prossima riunione

Gruppo di lavoro su reclutamento e processi di selezione

Posizione	Nome	Presenza
Dirigente della Direzione personale, organizzazione, performance	Fabrizio Cherchi	☒
Prorettore delegato per la ricerca	Luciano Colombo	☒
Prorettrice delegata per l'internazionalizzazione	Alessandra Carucci	☒
Rappresentante tecnico amministrativo esperto dei processi di reclutamento	Giacomo Fallo	☒
Coordinatore del Nucleo di Valutazione	Stefano Usai	☒
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	Gaetano Melis	☒
Docente esperto di economia aziendale del settore pubblico	Alessandro Spano	☐
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R1	Daniela Fadda	☒
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R2	Sergio Serra	☒
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R3	Flavio Stochino	☒
Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R4	Maria Laura Mercuri	☒

Il 18 maggio 2022 alle ore 15:00 i membri del TWG "Reclutamento e Processi di selezione" si sono incontrati online sul canale dedicato su Microsoft Teams, alla presenza della responsabile della gestione della procedura HRS4R in UniCa Elisabetta Cagetti e della Project Manager di EDUC-SHARE, Sara Melis.

1) Nomina di un referente del gruppo

Il dott. Gaetano Melis, dopo un breve giro di presentazioni, evidenzia la necessità di individuare un referente del gruppo che lo possa affiancare nella gestione dei lavori.

Si propone il dott. Flavio Stochino. La proposta è accolta dal gruppo.

2) Analisi dei principi della C&C, definizione della metodologia di lavoro e prossima riunione

Il dott. Melis e la Prof.ssa Carucci presentano brevemente i dieci principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta (C&C) relativi alla tematica "Reclutamento e processi di selezione", il template della GAP Analysis e gli obiettivi della strategia HRS4R.

Viene stabilito di assegnare a ciascun componente almeno due principi e di lavorare quindi in piccoli sottogruppi di due/massimo tre persone per un maggior confronto.

La Prof.ssa Mercuri chiede se sia necessaria una condivisione con il Dipartimento; la Prof.ssa Carucci evidenzia come il punto di partenza del lavoro sui principi di competenza è l'analisi della normativa nazionale e dei regolamenti interni di Ateneo ma anche la ricerca di buone pratiche, già esistenti, che però non sono ancora ben mappate e conosciute.

Il dott. Fallo e il dott. Cherchi evidenziano che la normativa relativa al reclutamento del personale accademico è molto stringente e le azioni dell'action plan potrebbero essere fortemente vincolate. Ai bandi viene data

pubblicità attraverso la procedura richiesta dal MUR. Sicuramente un aspetto che potrebbe essere implementato è la traduzione integrale dei bandi di selezione in lingua inglese.

La Prof.ssa Carucci sottolinea che si potrebbe lavorare sul superamento di alcuni vincoli presenti nei regolamenti interni, al fine di rendere le procedure di selezione maggiormente attrattive e aperte anche ai candidati stranieri, sempre nel rispetto delle norme nazionali.

Si procede con la ripartizione dei principi per ciascun componente:

	Reclutamento e Processi di selezione	Referente
12	Reclutamento	Giacomo Fallo - Daniela Fadda – Fabrizio Cherchi
13	Reclutamento (Codice)	Giacomo Fallo - Daniela Fadda – Fabrizio Cherchi
14	Selezione (Codice)	Flavio Stochino - Giacomo Fallo
15	Trasparenza (Codice)	Gaetano Melis – Stefano Usai
16	Valutazione del merito (Codice)	Luciano Colombo – Flavio Stochino
17	Variazioni nella cronologia del curriculum vitae (Codice)	Alessandra Carucci - Stefano Usai
18	Riconoscimento dell'esperienza di mobilità (Codice)	Alessandra Carucci – Maria Laura Mercuri
19	Riconoscimento delle qualifiche (Codice)	Alessandro Spano - Maria Laura Mercuri
20	Anzianità (Codice)	Alessandro Spano - Sergio Serra
21	Nomine post dottorato (Codice)	Sergio Serra – Gaetano Melis

E. Cagetti ricorda che la scadenza interna per la presentazione della bozza della Gap Analysis da parte di tutti i gruppi tecnici di lavoro è il 30 giugno e che nel canale generale di Teams sono presenti i template del dossier di candidatura (Gap Analysis, Action plan, OTM-R Checklist).

Il gruppo decide di fissare come scadenza per la prima bozza di una Gap Analysis il 10 giugno e di organizzare una riunione il 13 giugno ore 15:00 per discutere dei progressi fatti sull'analisi dello stato dell'arte di UniCa.

E. Cagetti segnala, inoltre, che questo gruppo tecnico dovrà occuparsi anche della compilazione della OTM-R Checklist. La Prof.ssa Carucci presenta brevemente gli obiettivi e il template dell'OTM-R. Si tratta di una autovalutazione sullo stato delle politiche e pratiche delle strategie di reclutamento dell'Università: le procedure di assunzione devono essere aperte, basate sul merito e trasparenti e devono portare benefici per i ricercatori, le istituzioni e il sistema di ricerca.

Nell'ambito del documento "OTM-R" è presente una "check-list" di azioni, uno strumento di autovalutazione finalizzato a determinare il grado in cui le pratiche dell'Ateneo sono conformi alla politica europea dell'"OTMR" e a favorire l'individuazione di possibili strategie di miglioramento delle medesime. Per ciascun punto della check-list è richiesta una riflessione sul suo stato di applicazione all'interno dell'Ateneo; si dovrebbero proporre azioni da attivare nel caso l'analisi individui un gap da colmare o una possibilità di sviluppo o perfezionamento delle procedure sinora applicate, sempre nel rispetto delle limitazioni normative nazionali. Inoltre, la Prof.ssa Carucci ricorda che è in corso a livello europeo una proposta di riforma del sistema di reclutamento basato non più principalmente su parametri bibliometrici come l'*impact factor*, ma criteri che tengano conto delle nuove aree della ricerca come l'open science, il gender balance, il public engagement, la mobilità, la qualità dell'insegnamento. Il gruppo decide di concentrarsi prima sulla Gap Analysis e di procedere in seguito con la OTM-R Check-list. La riunione termina alle 16.30.



Group	Date	Purpose of meeting	Decisions
TWG on Recruitment and Selection	18/05/2022	Start of works on Gap Analysis	1) Appointment of a coordinator 2) Analysis of C&C principles, definition of working methodology, and next meeting date

Position	Name	Attendees
Head of Personnel, Organisation and Performance Division	Fabrizio Cherchi	☒
Vice-Rector for Research	Luciano Colombo	☒
Vice-Rector for International Affairs	Alessandra Carucci	☒
Administrative Staff expert in Recruitment Processes	Giacomo Fallo	☒
Coordinator of UniCa Assessment Unit (OIV)	Stefano Usai	☒
UniCa Manager for prevention of corruption and transparency	Gaetano Melis	☒
Expert in Business Economics of public sector	Alessandro Spano	☐
Researchers' representative R1	Daniela Fadda	☒
Researchers' representative R2	Sergio Serra	☒
Researchers' representative R3	Flavio Stochino	☒
Researchers' representative R4	Maria Laura Mercuri	☒

Table Legend ☒ Present; ☐ Absent

On May 18th, 2022, at 15:00, TWG on Recruitment and Selection met online on Microsoft Teams, along with the responsible for the management of the HRS4R procedure in UniCa, Elisabetta Cagetti, and the Project Manager of EDUC-SHARE, Sara Melis.

1) Appointment of a coordinator

Gaetano Melis, after a brief round of introductions, highlights the need to identify a coordinator who can support him in managing the work.

Flavio Stochino proposes to give his support. The proposal is accepted by the group.

2) Analysis of C&C principles, definition of working methodology, and next meeting date

G. Melis and A. Carucci briefly present the ten principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct (C&C) related to the topic of "Recruitment and Selection Processes," the GAP Analysis template, and the objectives of the HRS4R strategy.

It is decided that at each group member should be assigned at least two principles and then work in small subgroups of two/maximum of three people.

M. L. Mercuri asks if it is necessary to exchange ideas and share documents within her department; A. Carucci points out that the starting point of the work is the analysis of national legislation and internal regulations of the University, but also highlighting good practices, which already exist at UniCa, but are not yet well mapped and known.

G. Fallo and F. Cherchi point out that the regulations regarding the recruitment of academic staff are very strict and overruled by National legislation so that the proposed actions of the group could be severely restricted.

Job advertisements are already published in line with the Ministry of University and Research (MUR) requirements. One aspect that could certainly be implemented is the full translation of job vacancies and regulations into English.

A. Carucci emphasizes the fact that the analysis could be also focused on identifying and overcoming some constraints of the internal regulations aiming at making recruitment procedures more attractive and open to foreign candidates as well, in compliance with national legislation.

Allocation of principles for each member:

	Recruitment and Selection	Coordinator
12	Recruitment	Giacomo Fallo - Daniela Fadda – Fabrizio Cherchi
13	Recruitment (Code)	Giacomo Fallo - Daniela Fadda – Fabrizio Cherchi
14	Selection (Code)	Flavio Stochino - Giacomo Fallo
15	Transparency (Code)	Gaetano Melis – Stefano Usai
16	Judging merit (Code)	Luciano Colombo – Flavio Stochino
17	Variations in the chronological order of CVs (Code)	Alessandra Carucci - Stefano Usai
18	Recognition of mobility experience (Code)	Alessandra Carucci – Maria Laura Mercuri
19	Recognition of qualifications (Code)	Alessandro Spano - Maria Laura Mercuri
20	Seniority (Code)	Alessandro Spano - Sergio Serra
21	Postdoctoral appointments (Code)	Sergio Serra – Gaetano Melis

E. Cagetti reminds that the internal deadline to submit a first draft of the Gap Analysis by each TWG is set on June 30th and that, in the general channel of Microsoft Teams, Dossier templates and documents (Gap Analysis, Action plan, OTM-R Checklist) are available.

The group decides to set June 10th as the deadline for the first draft of a Gap Analysis and to schedule a meeting on June 13th at 15:00 to discuss the progress made on UniCa's state-of-the-art analysis.

E. Cagetti also reports that this technical group will also have to deal with the fulfillment of the OTM-R Checklist. A. Carucci briefly presents the goals and template of the OTM-R. It is a self-assessment checklist to report on the status of achievement in terms of OTM-R policies and practices in the university: recruitment procedures must be open, transparent, and merit-based and bring benefits to researchers, institutions, and the country's research system.

The OTM-R document includes a checklist of actions, a tool to determine the conformity of the University's practices to the European "OTM-R" policy and to identify possible improvement strategies.

UniCa will need to go through each item of the checklist and describe the state of art of the recruitment procedures; actions should be proposed to fill identified gaps or to improve the current procedures, always in compliance with the national regulatory framework.

She also reports that, at European level, a reform of the recruitment system is underway: the new system of research/researcher's assessment will be no longer based on bibliometric parameters only, such as impact factor, but on criteria that would consider new areas of research such as open science, gender balance, public engagement, international mobility, grants achievements, teaching quality.

The group decides to focus first on the Gap Analysis and then proceed with the OTM-R Checklist.

The meeting closes at 16:30.