



unica.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI **CAGLIARI**

***La Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R):
le politiche di UniCa per l'implementazione della strategia***

Aula Magna Mario Carta 03.10.2023



La strategia HRS4R

Human Resources Strategy for Researchers

- **QUADRO CONCETTUALE**

1. Contesto e motivazioni
2. Principi, obiettivi e metodologia
3. Definizioni
4. Fasi del processo HRS4R

- **HRS4R @UniCa**

1. Struttura organizzativa UniCA
2. Passaggi HRS4R @ UniCA
 - Fase di *commitment*
 - Fase di *Gap analysis*
 - Elaborazione *Action Plan*
 - OTM-R checklist

- **COMMISSIONE EUROPEA**

Sottomissione candidatura ottobre 2023
Processo di valutazione
Riconoscimento award



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

CONTESTO HRS4R

- **Chi propone il percorso di autocandidatura all'ottenimento**
 - Commissione Europea via Euraxess
- **Finalità**
 - rendere l'ambiente di lavoro **maggiormente attrattivo** per i migliori talenti
 - perseguire le politiche strategiche dello **Spazio Europeo della Ricerca** (ERA)
- **A chi è rivolto**
 - a tutte le Università e Centri di Ricerca europei ed extraeuropei
- **Cosa richiede – cosa offre**
 - **percorso di allineamento a 40 principi** sanciti dalla Commissione Europea
 - *dettano le **regole di comportamento** a cui devono ispirarsi Enti e ricercatori in ogni fase della carriera (nel limite dei contesti normativi nazionali di ciascun Paese)*
 - ottenimento del **HR Excellence in Research Award**
- **Fonti**
 - **Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta (C&C) per il loro reclutamento**



OBIETTIVI HRS4R

Obiettivo politico

- creare un **mercato europeo del lavoro** per ricercatrici/ricercatori **attraattivo, aperto, sostenibile**
- **sviluppare politiche** per supportare il lavoro delle/dei ricercatrici/ricercatori specialmente per quelli **nei primi anni** dello sviluppo di carriera

METODOLOGIA HRS4R

1. **Procedimento di autovalutazione** dei propri punti di forza e di debolezza, che **dimostri concretamente** la volontà di attuazione dei principi HRS4R
 - nella propria **politica delle risorse umane**
 - all'interno delle **politiche strategiche** di Ateneo
2. **Percorso di miglioramento continuo** di lungo periodo



Motivazioni HRS4R

Per l'Istituzione

- rafforzamento della **dimensione internazionale**
- incremento di **attrattività** e **competitività**
- potenziamento del capitale umano
- migliore **apertura** e **trasparenza**
- rafforzamento dei **network di ricerca**
- maggiore **partecipazione a progetti internazionali**

Per i Ricercatrici e i Ricercatori

- condizioni di lavoro **più attrattive**
- sviluppo di **carriera nella ricerca**
- risposte alle necessità di **formazione**
- garanzia di un reclutamento basato sui **principi OTM-R^(*)**

^(*)OTM-R

Open, Transparent, Merit-based Recruitment



HRS4R: Principi C&C

Principi divisi in 4 macroaree:

- etica e aspetti professionali
- reclutamento e selezione
- condizioni di lavoro e welfare
- training e sviluppo di carriera

	Etica e aspetti professionali
1	Libertà di ricerca
2	Principi etici
3	Responsabilità professionale
4	Comportamento Professionale
5	Obblighi contrattuali e legali
6	Responsabilità finanziaria
7	Buona Condotta nella ricerca
8	Diffusione e valorizzazione dei risultati
9	Impegno verso l'opinione pubblica
10	Non discriminazione
11	Sistemi di valutazione

	Reclutamento e processi di selezione
12	Reclutamento
13	Assunzione
14	Selezione
15	Trasparenza
16	Valutazione del merito
17	Variazioni nella cronologia del CV
18	Riconoscimento dell'esperienza di mobilità
19	Riconoscimento della qualificazione
20	Esperienza
21	Posizioni postdottorali

	Condizioni lavorative e sicurezza sociale
22	Riconoscimento professionale
23	Ambiente di ricerca
24	Condizioni lavorative
25	Stabilità e continuità dell'impiego
26	Finanziamenti e salari
27	Equilibrio di genere
28	Sviluppo professionale
29	Valore della mobilità
30	Accesso all'orientamento professionale
31	Diritti di proprietà intellettuale
32	Coautoraggio
33	Insegnamento
34	Reclami e Ricorsi
35	Partecipazione agli organismi decisionali

	Formazione e prospettive di carriera
36	Rapporti con i supervisori
37	Doveri di supervisione e gestione
38	Sviluppo Professionale Continuo
39	Accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua
40	Supervisione



Definizioni HRS4R

- La Commissione Europea definisce la **figura di ricercatrice/ricercatore** sulla base
 - dello **sviluppo delle competenze** ai diversi step di carriera
 - del **grado di autonomia** nell'ambito della ricerca

	Definizione europea	Corrispondenza col sistema italiano
R1	First stage researchers	Dottorande/i e Specializzande/i
R2	Recognised researchers	Borsiste/i e Assegniste/i
R3	Established researchers	RTD-A, RTD-B, RI, RTT
R4	Leading researchers	PA, PO

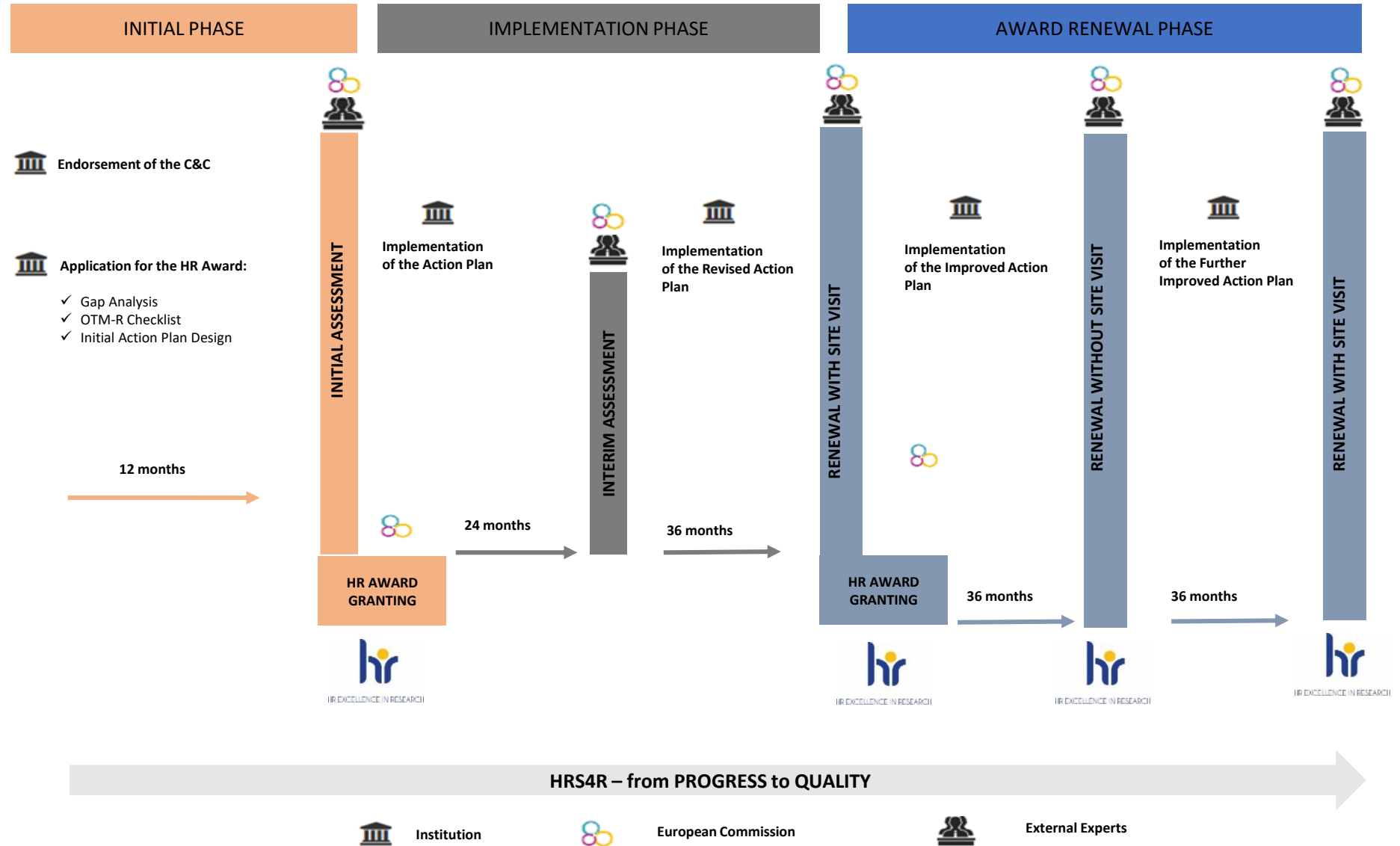
Fonte: Towards a European Framework for Research Careers, 21 July 2011
(final) ERA Steering Group on Human Resources and Mobility

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

Processo HRS4R



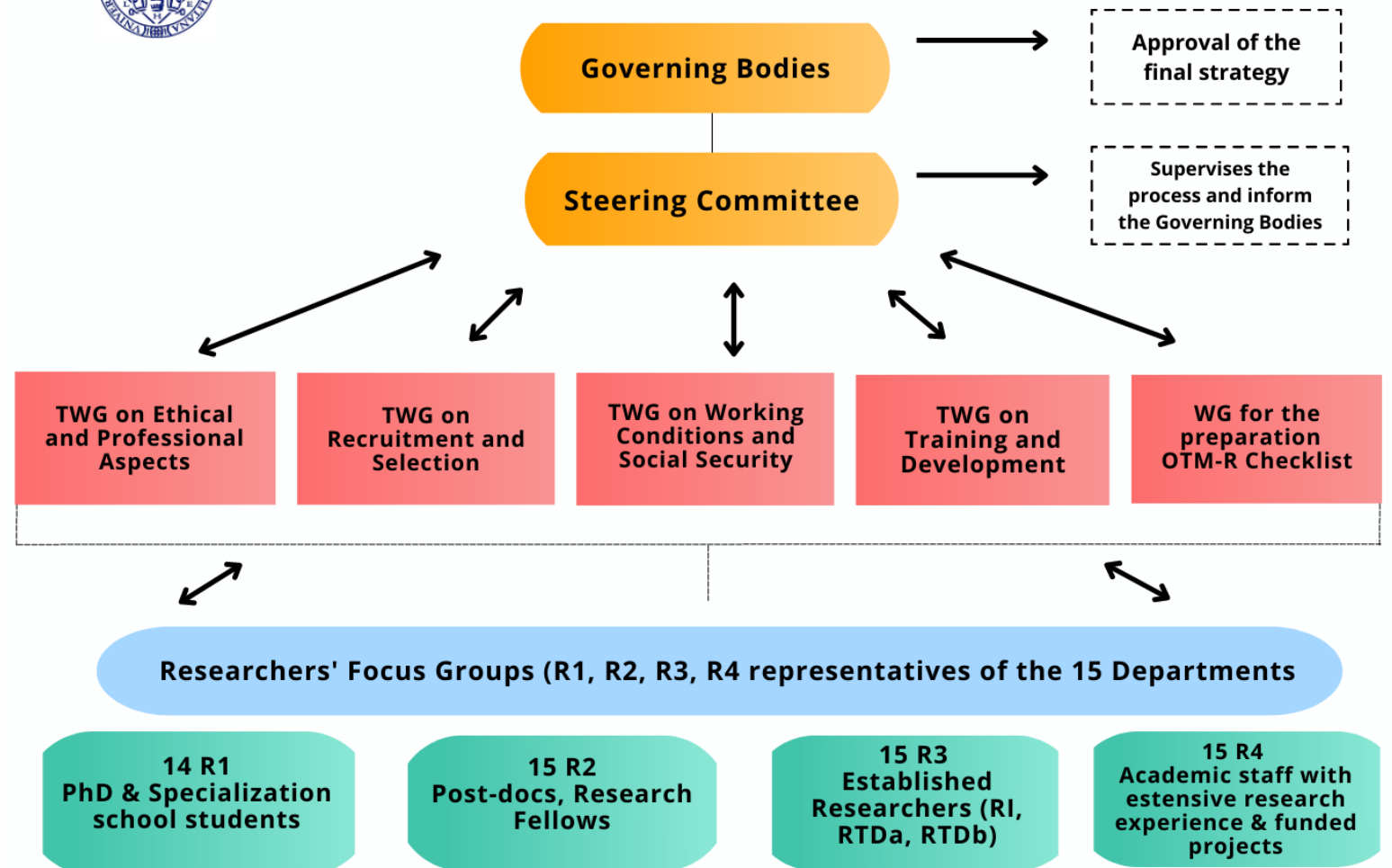


Struttura interna HRS4R di UniCa

Approccio bottom-up: 108 unità di personale; coinvolti ricercatrici/
ricercatori di **tutti i profili di carriera nei TWG e nei Focus Group**



UniCa HRS4R Organizational Structure





Condivisione HRS4R @UniCa

	Azioni
fine 2021	<ul style="list-style-type: none">• costituzione della struttura interna tramite DR• creazione di un team dedicato all'interazione e condivisione dei documenti
inizio 2022	<ul style="list-style-type: none">• presentazione della strategia ai 4 Focus Group e ai 4 TWG della struttura interna• avvio lavori dei TWG sulla GAP Analysis
8.11.2022	<ul style="list-style-type: none">• sottomissione della Commitment letter e inizio formale della candidatura
5.12.2022	<ul style="list-style-type: none">• seminario istituzionale «<u>Verso la candidatura di UniCa all'ottenimento del label HR Excellence in Research</u>» Prof. Fulvio Esposito UniCAM e Dott.ssa Chiara Biglia Polito
prima metà 2023	<ul style="list-style-type: none">• formulazione Gap Analysis, Action Plan e OTM-R checklist• approvazione da parte della Cabina di Regia
22.2.2023	<ul style="list-style-type: none">• presentazione strategia HRS4R a Dottorande/i e Consulta Coordinatori di Dottorato
6.7.2023	<ul style="list-style-type: none">• presentazione alla Consulta Direttrici/Direttori di Dipartimento
settembre 2023	<ul style="list-style-type: none">• approvazione dossier di candidatura da parte degli Organi Collegiali
ottobre 2023	<ul style="list-style-type: none">• caricamento dossier nell'e-tool di EURAXESS e invio alla Commissione Europea



Commitment & Dossier di candidatura

- ✓ **8.11.2022:** invio della **Commitment Letter** con cui l'Ateneo ha espresso la volontà di implementare la HRS4R e l'impegno a sviluppare una strategia istituzionale sulla base dei principi della Carta Europea e del Codice di Condotta dei Ricercatori.
- ✓ **10.11.2022:** conferma di accettazione della lettera, l'Ateneo ha **12 mesi di tempo** (entro il **10.11.2023**) per predisporre i seguenti documenti:

DOSSIER DI CANDIDATURA PER L'AWARD

- 1) **Descrizione del processo - Process Description:** descrive la struttura organizzativa e come l'Ateneo si è adoperato per la costruzione della GAP analysis
- 2) **Gap Analysis:** analisi sullo stato dell'arte della regolamentazione/situazione interna rispetto ai principi C&C
- 3) **OTM-R (Open transparent merit-based Recruitment) checklist:** auto-valutazione su politiche e pratiche del processo di reclutamento
- 4) **Piano d'azione iniziale – Action Plan:** la sequenza di attività e la strategia per implementare i 40 principi, con le responsabilità, il cronoprogramma, e le azioni effettivamente attuabili nell'arco di 2-5 anni.

Visibilità HRS4R: nel portale web di Ateneo è stata creata una sezione dedicata, dove si pubblicherà l'action plan e viene descritta la struttura interna https://www.unica.it/unica/it/hrs4r_in_unica.page



Gap Analysis GA

La Gap Analysis condotta dai 4 TWG

- I quattro TWG hanno condotto in parallelo, per i principi di competenza, un'analisi della distanza rispetto alla piena applicazione di ciascuno dei 40 principi della Carta e del C&C (*)
- Per ciascun principio, ogni TWG ha dichiarato il grado di implementazione del principio, attraverso la scelta tra 4 opzioni (+/+ , +/- , -/+ , -/-), e ha fornito evidenza dell'effettiva implementazione, tramite un testo descrittivo, riferimenti a documenti interni, a pagine web del portale
- In caso di riscontro di un gap tra un principio e la sua applicazione in Ateneo, ha identificato una o più azioni per colmarlo; qualora presenti, ha segnalato la presenza di impedimenti normativi nazionali

(*) La Carta e il Codice sono in fase di revisione; è previsto che i principi vengano ridotti ad una ventina con l'introduzione di nuovi temi tra cui: **Open Science**, **GEP**, **Research Integrity**, etc. [Proposal for a Council Recommendation COM 2023 436 final](#)



Gap Analysis: principali risultati

- grazie all'attenzione verso il miglioramento continuo delle *strutture amministrative e di ricerca*, all'organizzazione interna e ai regolamenti in essere, **UniCa soddisfa pienamente 17 principi (+/+)**
- **necessarie 29 azioni di miglioramento (+/-, -/+, -/-)** per rispondere ad alcune necessità o carenze per migliorare l'ambiente di lavoro dei ricercatori e l'attrattività di Ateneo **da attuare o avviare nei prossimi 2-4 anni**
- **alcuni limiti normativi nazionali non permettono il pieno allineamento con i contenuti di alcuni principi**



Action Plan(AP)

- Una **breve introduzione** dell'Istituzione, per dare un'idea della sua dimensione, organizzazione, missione, struttura dei finanziamenti...
- Una analisi chiara, sintetica e schematica dei punti di forza e punti di debolezza in relazione alle quattro macroaree HRS4R
- Un **elenco delle azioni identificate per colmare i gap**, fornendo evidenza di come la HRS4R sarà inserita nelle politiche strategiche
 - in questa parte sono contenute le **azioni da fare per colmare i gap individuati**, con le responsabilità ed il quadro temporale di azione
 - l'AP deve riflettere un **equilibrio tra azioni di breve medio e lungo periodo**, da implementare nell'arco dei successivi 2-5 anni.
 - per ciascuna delle azioni inserite nell'AP occorre prevedere un **indicatore di successo/impatto rispetto al gap** che essa dovrebbe colmare, una tempistica e la/le struttura/e responsabile/i



Valutazione strategia HRS4R e Conclusioni

1. Dopo un **check preliminare** degli aspetti amministrativi, **la CE individua un Review Panel**
2. Entro 3-4 mesi dalla trasmissione, la HRS4R proposta viene esaminata **in maniera indipendente da 3 revisori**. Il processo si conclude con un *consensus report*, con 3 esiti possibili:
 - **Accepted** – La HRS4R «**meets the criteria**» e l’Award è concesso. Il panel può richiedere una particolare attenzione a certi aspetti, ma nel complesso riconosce che il materiale prodotto è pienamente soddisfacente.
 - **Accepted pending minor alterations** – La HRS4R «**broadly meets the criteria**», ma il panel manifesta alcune preoccupazioni su certe aree specifiche; all’Istituzione sono concesse alcune settimane per riflettere sulle osservazioni ed aggiornare la proposta, fornendo evidenza di aver soddisfatto le richieste del panel.
 - **Accepted pending major revisions** – La HRS4R proposta **non soddisfa i criteri** e la concessione dell’Award è sospesa per alcuni mesi, in attesa di una nuova proposta che contenga i sostanziali cambiamenti richiesti; se/quando questi vengono prodotti, l’Award viene concesso [revisione ad opera del *lead assessor*]



GRAZIE PER L' ATTENZIONE

unica.it