

unica.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI **CAGLIARI**

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

Evento pubblico di Ateneo, Aula Magna Mario Carta 03.10.2023



## Composizione del gruppo di lavoro sulla Macroarea “**Condizioni lavorative e di previdenza**”

- 1 Delegata del Rettore per l'uguaglianza di genere e Presidente del Comitato Unico di Garanzia Ester Cois, ricercatrice a tempo indeterminato Rtl;
- 2 Dirigente o delegato della Direzione personale, organizzazione, performance Fabrizio Cherchi;
- 3 Prorettore delegato per il territorio e l'innovazione Fabrizio Giulio Luca Pilo, prof. ordinario;
- 4 Rappresentante esperta per la proprietà intellettuale e del trasferimento tecnologico della Direzione ricerca e territorio, Orsola Macis, funzionaria amministrativa;
- 5 Dirigente o delegato della Direzione amministrazione e finanza Carlo Cadeddu;
- 6 Prorettrice delegata per l'ottimizzazione e l'armonizzazione della gestione dei processi amministrativi Ilenia Ruggiu prof.ssa ordinaria;
- 7 Presidente o componente del Collegio di disciplina di Ateneo, Alessandra Fanni, prof.ssa ordinaria;
- 8 Rappresentante del Servizio Prevenzione e Protezione Roberta Silvagni, funzionaria amministrativa;
- 9 Docente esperta di diritto del lavoro Piera Loi, prof.ssa ordinaria;
- 10 Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R1 Alice Agus, dottoranda, corso di dottorato in ingegneria civile e architettura;
- 11 Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R2 Maria Lidia Mascia, assegnista, Dip. di Pedagogia, Psicologia e Filosofia;
- 12 Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R3 Claudia Fattuoni, ricercatrice Rtl, Dip. Scienze Chimiche e Geologiche;
- 13 Rappresentante Focus Group dei Ricercatori R4 Prof. Michele Mascia, professore ordinario, Dip. di Ingegneria Meccanica, Chimica e dei Materiali;



## Esempio del processo di analisi e individuazione azioni svolto dal gruppo di lavoro sulla Macroarea “**Condizioni lavorative e di previdenza**”

### Principio 28 - Sviluppo professionale

I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero elaborare, preferibilmente nell'ambito della loro gestione delle risorse umane, un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale. Tale strategia dovrebbe prevedere anche la presenza di mentori destinati a fornire sostegno e orientamento per lo sviluppo umano e professionale dei ricercatori, motivandoli e contribuendo a ridurre eventuali insicurezze circa il loro futuro professionale. Tutti i ricercatori dovrebbero essere informati di questi dispositivi e accordi.



**GAP ANALYSIS: 3 gap individuati e 3 azioni proposte**



**Esempio di azione:** Sensibilizzare i rappresentanti degli R1 e R2 presso i Consigli di Dipartimento a svolgere effettivamente il ruolo di rappresentanza, informando i propri pari sulle attività e le delibere del Dipartimento



# Macroarea “Condizioni lavorative e di previdenza” (14 principi)

- Accrescere nelle/i Dottorande/i la **consapevolezza di essere ricercatrici/ricercatori al primo stadio dello sviluppo della carriera** e di appartenere alla struttura dipartimentale, attraverso la consegna della C&C al momento della formalizzazione dell'iscrizione al Dottorato, prevedendo che ogni Dipartimento abbia una pagina web dedicata ai propri R1 e R2 con le informazioni relative ai loro progetti di ricerca
- Sviluppare (in collaborazione con Dipartimenti e Direzioni competenti) **linee guida per pianificare e garantire a nuove/i ricercatrici/ricercatori ambienti adeguati e sicuri per l'attività di ricerca**
- Prevedere nel regolamento per l'assunzione di ricercatrici/ricercatori a tempo determinato **l'assegnazione di uno *starting grant* per i ricercatori R3**, quando non finanziati da fondi esterni su progetto.



# Macroarea “Condizioni lavorative e di previdenza” (14 principi)

- Informazione puntuale a Dottorande/i su quanto previsto dall'Art.11 del Regolamento per i Corsi di Dottorato in merito alla **disponibilità di un budget finalizzato a sostenere la loro attività di ricerca in Italia e all'estero e il loro percorso formativo**
- Progetto pilota per attribuzione di un **docente con funzioni di mentor anche per ricercatrici/ricercatori R2 e R3**, sviluppo del Personal Career Development Plan
- Sensibilizzare i rappresentanti degli R1 e R2 presso i Consigli di Dipartimento a **svolgere effettivamente il ruolo di rappresentanza, informando i propri pari sulle attività e le delibere del Dipartimento**



# Macroarea “Condizioni lavorative e di previdenza” (14 principi)

- Creare un servizio di *mailing list* per [informare ricercatrici/ricercatori sulle opportunità nazionali e internazionali di finanziamento alla ricerca](#)
- Prevedere attività di [informazione circa lo sviluppo di carriera](#) nel mondo accademico nazionale e internazionale
- Integrare il Codice Etico e di Condotta di Ateneo con un articolo che [riconosca a ricercatrici/ricercatori ai primi stadi dello sviluppo di carriera la paternità dei risultati della ricerca](#) e la possibilità di pubblicarli indipendentemente dalla volontà del docente supervisore di riferimento
- Valutare attraverso il CUG [l’attivazione della figura del Consigliere di fiducia](#), come previsto dalla Raccomandazione della Commissione 92/131/EEC
- Estendere le competenze della figura del [Garante degli Studenti](#) anche a [Dottorande/i](#)



# La forza della condivisione...

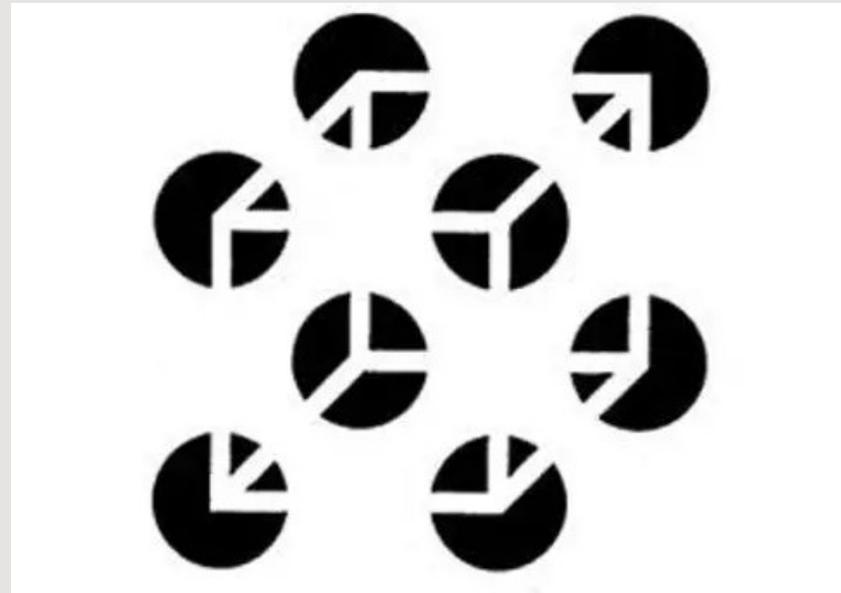
- Le azioni di miglioramento proposte sono scaturite da un **processo** che ha tratto beneficio dall'utilizzo **delle potenzialità di un lavoro di gruppo**
- È stato fondamentale **condividere, proporre, ascoltare e collaborare**
- L'Università è un **sistema complesso**, è stato interessante vedere dall'interno le **dinamiche dei sottosistemi** che interagiscono tra loro
- Emerge **l'attenzione e il forte impegno verso le nuove risorse che se ben indirizzate, guidate e rese partecipi delle iniziative e della vita dell'Ateneo, possono rappresentare un grande investimento per il FUTURO dello stesso**



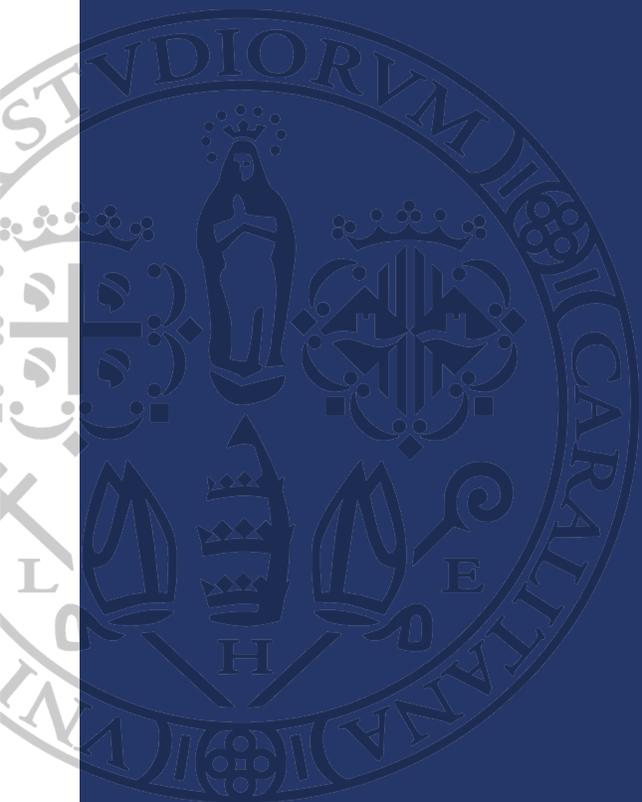


Personalmente far parte di questo processo ha rappresentato per me un'occasione di crescita personale e professionale.

Risulta di fondamentale importanza comprendere **opportunità e difficoltà del percorso universitario**, sia per la **crescita personale e professionale** che per il **FUTURO DI UNICA!**



Il tutto è più della somma delle singole parti  
(Scuola della Gestalt, 1913)



[marialidia.mascia@unica.it](mailto:marialidia.mascia@unica.it)

[unica.it](http://unica.it)