UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

SENATO ACCADEMICO

Seduta del 26 Settembre 2023

(9:30 –13:05)

Sono presenti con il Rettore Prof. Francesco MOLA il Pro Rettore Vicario Prof. Gianni FENU.

I Direttori di Dipartimento: Prof Antonio BALDI; Prof. Rinaldo BRAU; Prof. Pietro Giorgio CALO'; Prof. Cristiano CICERO; Prof. Antonio Luca FUNEDDA; Prof. Giorgio LA NASA; Prof.ssa Loredana LUCARELLI; Prof. Giorgio MASSACCI; Prof. Stefano MONTALDO; Prof. Danilo PANI (in sostituzione della Direttore Prof. Carlo MUSCAS); Prof. Mariano PORCU; Prof. Ignazio Efisio PUTZU; Prof.ssa Iole TOMASSINI BARBAROSSA; Prof. Enzo TRAMONTANO; Prof. Gianluca USAI.

I Docenti Rappresentanti di Macro Area: Prof.ssa Federica FALCHI; Prof.ssa Clelia MADEDDU; Prof.ssa Giulia MANCA.

I Rappresentanti del Personale Tecnico: Dott.ssa Orsola MACIS; Dott.ssa Giuseppina ONNIS.

I rappresentanti degli studenti: Pietro ENNAS Claudiu Stefan CALDARUS; Gloria ARIU; Alessia CHERCHI.

ASSENTI:

ASSENTI GIUSTIFICATI: Prof. Carlo MUSCAS;

Segretario verbalizzante: il Direttore Generale, Dott. Aldo URRU, coadiuvato nella verbalizzazione dal Dott. Pier Paolo POMA e dalla Dott.ssa Roberta LOTTI, componente dell'Ufficio di Gabinetto del Rettore

Partecipano alla seduta il Capo di Gabinetto del Rettore, Dott.ssa Alessandra ORRU' e per gli argomenti di competenza: il Pro Rettore delegato per la ricerca, Prof. Luciano COLOMBO; la Pro Rettrice delegata per l'internazionalizzazione, Prof.ssa Alessandra CARUCCI; il Coordinatore del Presidio della Qualità dell'Ateneo Prof. Guido ENNAS

OMISSIS

1) Politiche della qualità

OMISSIS

b) Approvazione della candidatura dell'Università degli Studi di Cagliari all'ottenimento del HR Excellence in Research Award dalla Commissione Europea: l'implementazione della Human Resources Strategy for Researchers HRS4R

Il **Rettore** introduce l'argomento e cede la parola alla Pro Rettrice delegata per l'internazionalizzazione, Prof.ssa **Carucci**, perché illustri ai componenti del Senato Accademico la pratica di seguito riportata:

Si informa il Senato Accademico che la struttura interna di Ateneo per l'implementazione della strategia HRS4R, nominata con decreto rettorale DR 1411 del 2021 e ss.mm.ii., ha completato il dossier di candidatura da presentare alla Commissione Europea (CE) tramite il portale Euraxess. La candidatura deve essere caricata in procedura dall'ufficio competente mediante compilazione di un apposito formulario elettronico entro il prossimo 8 novembre 2023, pena la decadenza e la necessità di candidarsi nuovamente al processo.

L'implementazione della strategia HRS4R è un processo di miglioramento continuo che l'Ateneo ha deciso di intraprendere. Richiede il coinvolgimento del numero più ampio possibile di ricercatrici e ricercatori dell'Ateneo ai diversi livelli di esperienza nell'ambito dello sviluppo delle competenze nella ricerca, a partire dai dottorandi, considerati "ricercatori al primo stadio dello sviluppo della carriera" da parte della CE, ma anche della Governance, dei dirigenti, e del personale tecnico amministrativo sia per il buon esito della candidatura che, in seguito, nella fase di implementazione delle attività della strategia.
Si ricordano i principali benefici del percorso di implementazione della strategia:

- maggiore visibilità internazionale di UniCa;
- maggiore trasparenza dei processi di reclutamento nei confronti dei ricercatori e delle ricercatrici provenienti da altri Atenei nazionali e internazionali;
- sviluppo di un ambiente di lavoro più attrattivo nei confronti dei migliori studiosi nazionali e internazionali;
- utilizzo del label sul portale di UniCa e su Euraxess per pubblicizzare le posizioni messe a concorso dall'Ateneo per le ricercatrici e i ricercatori;
- attuazione delle politiche dello spazio europeo della ricerca ERA.

Si riassumono le diverse fasi del processo in Ateneo:
lo scorso 8 novembre 2022 l'Ateneo ha sottomesso la lettera di impegno del legale rappresentante con cui si esprime la volontà di iniziare il percorso di implementazione dei 40

principi della Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di condotta per il reclutamento degli stessi (C&C).
In data 10.11.2022 la Commissione Europea ha confermato l'accoglimento della lettera e l'avvio della fase iniziale del processo. Da questa data, hanno preso il via i 12 mesi per la predisposizione del dossier di candidatura e il caricamento in procedura.

La struttura interna di Ateneo per la HRS4R, grazie al lavoro dei 4 gruppi tecnici di lavoro (TWG) e con il supporto tecnico-amministrativo della direzione per la ricerca e il territorio, ha predisposto il dossier di candidatura da sottomettere nella fase iniziale del processo, costituito dai seguenti documenti:
- Gap Analysis: un'analisi dello stato di attuazione dei principi della C&C in Ateneo ed individuazione degli scostamenti rispetto a quanto dichiarato nei principi, sottolineando eventuali impedimenti (GAP) di carattere normativo nazionale. Per ogni principio, ciascun TWG ha dichiarato il grado di implementazione, attraverso la scelta tra quattro opzioni (**+/+, +/-, -/+, -/-**), e ha fornito evidenza dell'effettiva implementazione, con riferimenti a regolamenti interni, contenuti web del portale etc. In caso di riscontro di una carenza, ha identificato una o più azioni per colmarla.
- Action Plan: un piano di azioni che l'Ateneo si impegna ad attuare per progredire dallo stato attuale a quello futuro di implementazione dei principi della C&C nell'arco dei prossimi 2-5 anni per colmare quanto più possibile i gap individuati attraverso un miglioramento delle procedure interne (regolamenti, processi, etc.), compatibilmente con i limiti dettati dalla normativa nazionale e con particolare attenzione alla implementazione di azioni che favoriscano la crescita professionale dei ricercatori nelle prime fasi dello sviluppo di carriera (*early-stage researchers*) compresi i dottorandi. Per ogni azione è necessario riportare il/i responsabile/i dell'attuazione, la tempistica di realizzazione, l'indicatore di monitoraggio;
- OTMR-Check list: un'autoanalisi interna (una lista di 23 domande relative al processo di reclutamento, dall'avviso di selezione fino al momento di assunzione della/del vincitrice/vincitore della selezione) della trasparenza dei processi di reclutamento delle ricercatrici e dei ricercatori secondo quanto previsto dalla C&C. A partire dalla checklist, l'Ateneo svilupperà nei prossimi anni un documento unico sulle politiche di reclutamento, connotate da apertura (open), trasparenza (transparent) e basate sul merito (merit based).

Ciascun TWG, costituito dai rappresentanti degli organi di governo, dai dirigenti, dai docenti e dal personale tecnico amministrativo competente per gli ambiti trattati dai principi dell'area di riferimento, ha analizzato i principi di propria competenza a partire dal 2022, arrivando alla formulazione del dossier di candidatura lo scorso luglio 2023. La massima condivisione con le ricercatrici e i ricercatori ai diversi livelli dello sviluppo della carriera, è stata garantita dalla condivisione dei documenti nei 4 gruppi dei ricercatori (focus group) R1, R2, R3, R4 espressione dei 15 Dipartimenti di Ateneo. I TWG hanno quindi raccolto i suggerimenti dei focus group dei ricercatori e sottoposto alla valutazione della cabina di regia (steering committee) il documento relativo alla Gap analysis.
Dopo l'approvazione della gap analysis da parte della cabina di regia, sulla base del documento finale, i TWG hanno quindi sviluppato l'action plan. Anche la predisposizione dell'action plan è stata condivisa a tutti i livelli della struttura interna per l'implementazione.
Per dare evidenza del processo, la strategia HRS4R è stata condivisa con la Consulta dei coordinatori di Dottorato il 22.02.2023, con le dottorande e i dottorandi, con la Consulta dei

Direttori di Dipartimento il 6.07.2023 in due eventi separati e infine la strategia verrà presentata a tutto l'Ateneo in un seminario istituzionale il prossimo 3 ottobre 2023. Come richiesto dalla procedura, è stata creata una sezione dedicata alla strategia nel portale web di Ateneo: da procedura è richiesto che l'Ateneo pubblichi l'action plan sottomesso via Euraxess alla Commissione Europea al fine di condividerlo con tutto il personale accademico e di ricerca dell'Ateneo (https://web.unica.it/unica/it/hrs4rstrategy.page)

Si sottopongono alla valutazione del Senato Accademico i dossier di candidatura costituito dai tre documenti allegati:

- GAP ANALYSIS Allegato 1
- ACTION PLAN Allegato 2
- OTM-R Checklist. Allegato 3

Action Plan.

Il documento è articolato in quattro sezioni:

La prima sezione è dedicata al profilo dell'Istituzione, ai dati sulla composizione del personale accademico e di ricerca e sul bilancio.

Nella seconda sezione vengono riportati i punti di forza e di debolezza attuali dell'Istituzione rispetto alle aree tematiche di competenza dei principi. Segue la parte descrittiva delle azioni (sezione 3) e una descrizione dello sviluppo dell'implementazione della strategia nella fase successiva a quella iniziale (sezione 4).

La struttura interna per la HRS4R ha individuato **29 azioni** che rispondono non solo alle esigenze rilevate dalla GAP analysis ma anche a quelle emerse durante la predisposizione della OTM-R checklist.

Si riportano di seguito le azioni che l'Ateneo si impegna ad implementare nell'arco dei prossimi 2-5 anni per attuare la strategia HRS4R nella seconda fase del processo (implementation phase) suddivise nelle 4 aree di riferimento dei principi:

1) **Area "Etica e aspetti professionali" (11 principi)**
    1) Tradurre in inglese il Codice Etico e di Condotta prevedendo anche l'inserimento in esso del concetto di integrità della ricerca;
    2) Organizzare corsi di formazione per ricercatrici/ricercatori a tutti i livelli dello sviluppo di carriera, specialmente per gli R1, sui temi: integrità ed etica nella ricerca, proprietà intellettuale, gestione dei dati secondo i principi FAIR, responsabilità professionali;
    3) Sviluppare una politica di Ateneo per l'Open Science attraverso: a) la nomina di una commissione ad hoc; b) la stesura di una policy sull'open science contenente le linee guida di Ateneo sulla gestione dei dati in linea con il GDPR e i principi FAIR;
    4) Fornire ai ricercatori un supporto tecnico per la predisposizione del data management plan dei progetti europei;
    5) Mappare in maniera più strutturata le attività dei ricercatori R1, R2, R3: predisposizione di un format prestabilito di Ateneo per la formulazione dei loro report di ricerca;
    6) Creare una sezione del sito in italiano e in inglese dedicata alle buone prassi nella ricerca;

7) Organizzare seminari e workshop sulla disseminazione e sfruttamento dei risultati della ricerca e sul public engagement;
8) Incrementare il budget a disposizione per i ricercatori per le pubblicazioni in Open Access;
9) Implementare la politica di Ateneo per il *public engagement* (PE) attraverso a) la formulazione di un piano di comunicazione sul PE, b) organizzazione di attività di formazione, creazione di una sezione dedicata al PE nel magazine elettronico UniCa Magazine per diffondere le attività di PE e di terza missione dell'Ateneo.

2) **Area "Reclutamento e processi di selezione"** (10 principi)

10) Tradurre in inglese a) i regolamenti per le procedure di chiamata dei Professori Ordinari e Professori Associati e per l'assunzione di ricercatrici/ricercatori a tempo determinato RTD-A/-B, RTT, e per l'attivazione di assegni di ricerca e borse di ricerca; b) rendere disponibili gli avvisi/bandi di selezione per gli R3 e R4 in inglese, come pure i contenuti del portale ad essi dedicati;
11) Inserire i riferimenti alla C&C e al European Framework for Research Career relativamente allo sviluppo di carriera nei regolamenti per il reclutamento e in tutti i bandi e avvisi di selezione;
12) Predisporre un documento delle politiche di reclutamento ispirate ai principi di apertura, trasparenza e basate sul merito (OTM-R policy);
13) Allineare il Codice Etico e di Condotta con i contenuti del GEP relativamente al comportamento dei membri delle commissioni di valutazione per prevenire "pregiudizi impliciti";
14) Integrare i regolamenti per le selezioni degli R2, R3 e R4, con i criteri per la valutazione della eventuale esperienza di lavoro pregressa nel pubblico e/o nel privato, delle esperienze in Italia e all'estero, delle collaborazioni con organizzazioni e centri di ricerca internazionali e delle esperienze di insegnamento presso altre Istituzioni all'estero, come pure l'ottenimento di riconoscimenti internazionali;

3) Area "Condizioni lavorative e di previdenza" (14 principi)

15) Accrescere nei dottorande/i la consapevolezza di essere ricercatrici/ricercatori al primo stadio dello sviluppo della carriera e di appartenere alla struttura dipartimentale, attraverso: a) la consegna della C&C al momento della formalizzazione dell'iscrizione al dottorato, b) Informare in maniera puntuale 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;
16) Implementare le pagine web dei Dipartimenti con i profili dei dottorandi (R1) e degli assegnisti (R2) afferenti alle strutture con l'obbligo di pubblicare le informazioni relative ai loro progetti di ricerca**.**
17) 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.

18) Prevedere nel regolamento per l'assunzione di ricercatrici/ricercatori a tempo determinato l'assegnazione di uno *starting grant* per i ricercatori R3 (ricercatori a tempo determinato), quando non finanziati da fondi esterni su progetto.
19) Implementare un progetto pilota in almeno 3 Dipartimenti per l'attribuzione di un docente mentore per ricercatrici/ricercatori R2 e R3 con la predisposizione del piano di sviluppo delle competenze che il ricercatore dovrà acquisire lungo il suo percorso di crescita professionale.
20) Sensibilizzare i rappresentanti degli R1 e R2 presso i Consigli di Dipartimento a svolgere efficacemente il loro ruolo di rappresentanti, informando i rispettivi pari sulle attività e su quanto deliberato dal Dipartimento di afferenza con un coinvolgimento attivo dei Direttori di Dipartimento;
21) Rafforzare le attività di comunicazione relative alle opportunità professionali attraverso a) la creazione di un servizio di *mailing list* per informare ricercatrici/ricercatori sulle opportunità nazionali e internazionali di sviluppo di carriera, confronto dei sistemi accademici, strumenti di disseminazione dei risultati della ricerca;
22) Estendere il servizio di job placement anche ai dottorandi (R1);
23) Integrare il Codice Etico e di Condotta di Ateneo con un articolo che riconosca ai 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;
24) Prevedere attraverso il CUG l'attivazione della figura del Consigliere di fiducia, come previsto dalla Raccomandazione della Commissione 92/131/EEC;
25) Estendere le competenze della figura del Garante degli Studenti anche a dottorande/i;

4) Area "Formazione e sviluppo di carriera" (5 principi)

26) Standardizzare le attività di supervisione dei ricercatori attraverso lo sviluppo di a) un sistema di qualità condiviso da tutti i corsi di Dottorato per la valutazione e il monitoraggio dei progressi nella ricerca di Dottorande/i b) un sistema per valutare e tener traccia dei progressi nell'attività di ricerca di R2;
27) Migliorare le competenze gestionali di supervisione del personale accademico che ricopre cariche apicali (Direttori di Dipartimento, Presidenti di Facoltà, Coordinatori di CdS etc.) attraverso: a) attività di formazione per lo sviluppo di competenze manageriali; b) Integrazione dei regolamenti per il dottorato, per gli assegni e borse con un articolo che dettagli i doveri dei supervisori e co-supervisori (quali: favorire l'inserimento nelle attività di ricerca del Dipartimento, monitorare l'attività di ricerca e supportare lo sviluppo di competenze)
28) Organizzare seminari e workshop a livello di ciascun Dipartimento e di Consulta dei Coordinatori dei corsi di Dottorato per ricercatrici/ricercatori, in particolare di livello R1, per lo sviluppo di competenze multidisciplinari, interdisciplinari, transdisciplinari;
29) Strutturare la comunicazione delle attività esistenti con la predisposizione di pagine web del portale UniCA che racchiudano tutte le informazioni relative all'offerta di corsi per lo sviluppo di competenze trasversali come pure opportunità di *training* nell'ambito della ricerca UE, possibilità di corsi in *e-learning.*

Fase di valutazione
Dopo la sottomissione nell'e-tool di Euraxess, il formulario di candidatura verrà sottoposto ad una prima verifica amministrativa da parte della Commissione Europea legata esclusivamente alla corretta compilazione del formulario da parte dell'Università candidata. Il check amministrativo ha la durata di circa un mese dal momento della sottomissione. Superato il check amministrativo, la candidatura verrà inviata ad un panel di tre valutatori internazionali indipendenti che formuleranno il report finale (consensus report). Il panel dei valutatori potrà impiegare dai 3 ai 4 mesi per comunicare l'esito del processo di valutazione dall'approvazione del check amministrativo.

Il processo di valutazione si potrà concludere con 3 esiti possibili:

- **Accepted** – La HRS4R «***meets the criteria»*** e l'Award è concesso. Il panel formula delle raccomandazioni sul processo ma nel complesso riconosce che la strategia formulata è soddisfacente.
- **Pending minor modifications** – La HRS4R «***broadly meets the criteria»***, ma il panel richiede alcuni chiarimenti su aree specifiche; all'Istituzione sono concessi altri 2 mesi per riflettere sulle osservazioni ed aggiornare la proposta, fornendo evidenza di aver soddisfatto le richieste del panel.

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 e ritenuti soddisfacenti, l'Award viene concesso

OMISSIS

All'unanimità

Del. n°117/23 S

IL SENATO ACCADEMICO

PRESO ATTO dell'atto istruttorio, pubblicato sulla piattaforma MICROSOFT TEAMS, introdotto dal **Rettore** e presentato in seduta dalla Pro Rettrice delegata per l'internazionalizzazione Prof.ssa **Carucci**;

CONSIDERATO il documento strategico di programmazione integrata 2022-2027 di Ateneo e gli obiettivi trasversali "AT.5 Assicurare politiche di reclutamento in funzione dell'evoluzione del contesto e nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers";

CONSIDERATE le politiche strategiche per l'internazionalizzazione dell'Ateneo;

CONSIDERATO che l'Università di Cagliari si è candidata ufficialmente all'implementazione della "Human Resources strategy fo Researchers" per l'ottenimento del label "HR Excellence in Research";

VISTO che in seguito all'accettazione della lettera sopra citata in data 10.11.2022 l'Ateneo deve sottomettere il dossier di candidatura alla valutazione della Commissione Europea entro il 10.11.2023;

VISTI i documenti della gap analysis, dell'action plan e della OTM-R checklist che costituiscono il dossier di candidatura formulata dalla struttura interna di Ateneo per l'implementazione della strategia HRS4R

DELIBERA

- di approvare il dossier di candidatura presentato e il piano di azioni formulate dalla struttura interna di Ateneo per l'implementazione della strategia "Human Resources strategy for Researchers-HRS4R";
- di dare mandato al **Rettore** e alla struttura di Ateneo per l'implementazione della strategia di apportare eventuali revisioni funzionali al piano di azione presentato qualora si ritenessero necessarie.

Approvata seduta stante

Il Segretario — Il Presidente

Dott. Aldo Urru — Prof. Francesco Mola

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Savo approvazione del verbale da parte del S.A.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Aldo Urru