



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI CAGLIARI
SENATO ACCADEMICO

Seduta del 29 Settembre 2021

(9:43 – 13:28)

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. Antonio CAPONE (delegato del 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. 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: Federico SIAS; Elena FONTANAROSA; Sara USAI (dalle ore **10:25**)

Assenti giustificati: Prof. Pietro Giorgio CALO'; Sig. Giacomo Emanuele PISANO

Segretario verbalizzante: il Direttore Generale, Dott. Aldo URRU, coadiuvato nella verbalizzazione dal Dott. Pier Paolo POMA e dalla Dott.ssa Roberta LOTTI, Coordinatore Affari Generali ed Elezioni.

Partecipano alla seduta il Capo di Gabinetto del Rettore, Dott.ssa Alessandra Orrù; il Pro Rettore delegato per l'internazionalizzazione, Prof.ssa Alessandra CARUCCI (dalle ore **9:43** alle ore **10:12**); il Prof. Italo MELONI (dalle ore **9:43** alle ore **10:12**); l'Ing. Federico SOLLAI (dalle ore **9:43** alle ore **10:12**)

OMISSIS

1) Politiche della qualità:

a) La strategia delle risorse umane per i ricercatori (Human Resources Strategy for Researchers HRS4R) nell'Università degli Studi di Cagliari: Implementazione in UNICA e attività e obiettivi del progetto EDUC-SHARE

Il **Rettore** introduce l'argomento e cede la parola al Pro Rettore delegato per l'internazionalizzazione, Prof.ssa **Carucci** perché illustri nel dettaglio la pratica di seguito indicata:

Si sottopone all'attenzione del Senato Accademico per la sua approvazione la pratica sull'implementazione della strategia di Ateneo per le risorse umane relativa ai ricercatori con la costituzione di una struttura interna per la gestione del processo

Tra le politiche strategiche perseguite dalle Istituzioni Universitarie europee tale strategia (Human Resources Strategy for Researchers HRS4R) rappresenta una politica fondamentale per perseguire il miglioramento dell'ambiente di lavoro dei ricercatori, rendere più aperte e trasparenti le procedure di reclutamento e aumentare l'attrattiva degli atenei. La strategia HRS4R si basa sull'attuazione dei 40 principi contenuti nella Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C), un corpus di principi sanciti dall'Unione Europea che regolano diritti e doveri degli enti di ricerca/università e dei ricercatori in ogni fase dello sviluppo della loro carriera. L'attuazione della strategia interna all'Ateneo permette di integrare concretamente i principi della "Carta e del Codice" nella propria politica di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento ai ricercatori, come definiti dall'Unione Europea.

La carta europea e il codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori (C&C) contengono 40 principi relativi a:

- riconoscimento della professione del ricercatore
- sviluppo della carriera
- valore della mobilità
- reclutamento
- selezione
- posizioni dei postdoc.

Tali principi sono riconducibili alle 4 macroaree:

- Etica e aspetti professionali
- Reclutamento e selezione
- Condizioni di lavoro e welfare
- Training e sviluppo di carriera.

Scopo principale della strategia HRS4R è quello di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori, classificati secondo la definizione dell'Unione Europea (UE), che li suddivide in 4 gruppi in base alla loro esperienza nell'ambito della ricerca:

- R1 *First Stage Researcher (up to the point of PhD)*: corrispondente ai dottorandi;
- R2 *Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)*: post-docs, assegnisti di ricerca;
- R3 *Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)*: ricercatori (RI, RTDa e RTDb);
- R4 *Leading Researcher (researchers leading their research area or field)*: docenti con elevata esperienza nell'ambito della ricerca e titolari di finanziamenti¹.

L'implementazione della C&C e lo sviluppo di una strategia istituzionale HRS4R portano a numerosi benefici per l'Ateneo tra cui:

- evidenti benefici per i ricercatori;
- maggiore accountability e trasparenza delle politiche di reclutamento a livello internazionale;

¹EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE GENERAL FOR RESEARCH & INNOVATION [TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS](https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors) 21.07.2011, <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

- maggiore credibilità (verso gli stakeholders interni ed esterni e finanziatori);
- aumento della visibilità internazionale come Ateneo che offre un ambiente favorevole allo sviluppo della ricerca e dei ricercatori, rafforzando la capacità di attrarre e trattenere ricercatori di elevata qualificazione;
- allineamento ai principi riportati nei programmi di ricerca Horizon 2020 e Horizon Europe (i.e. rispetto dell'Art. 32 del Grant Agreement H2020 che prevede l'obbligo di attuare i principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta).

Nel luglio 2005, l'Università degli Studi di Cagliari insieme ad altre Università italiane, riunite dalla CRUI a Camerino, ha sottoscritto l'impegno ad assumere i valori e ad attuare i principi generali contenuti nella Raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005 che invita le Istituzioni a recepire i principi generali e le prescrizioni contenuti nella Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per la loro assunzione e ad elaborare e adottare proprie strategie e propri sistemi per l'implementazione della HRS4R e per l'ottenimento del *HR Excellence in Research Award* dalla Commissione Europea.

Da allora, l'Ateneo, sebbene abbia previsto nel proprio piano strategico alcuni dei principi della C&C e da anni attui numerose iniziative volte alla valorizzazione dei propri ricercatori e a perseguire gli obiettivi dell'UE nell'ambito della strategia HRS4R (es. favorisce la mobilità dei ricercatori attraverso i bandi Visiting Professor e Mobilità giovani ricercatori, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia e adottato un piano di uguaglianza di genere), non ha ancora assunto un impegno formale a formulare e implementare una vera e propria strategia per lo sviluppo delle risorse umane relativa ai ricercatori.

Inoltre, anche grazie alla partecipazione all'alleanza europea EDUC, e al progetto collegato EDUC-SHARE *Research and Innovation with and for Society*, finanziato dal programma europeo per la ricerca Horizon 2020, l'Università di Cagliari è impegnata a raggiungere uno degli obiettivi del progetto contenuto all'interno del Work package WP5 ovvero che tutte le istituzioni partner ricevano lo HR Excellence in Research Award da parte della Commissione Europea entro la fine del progetto (3 delle 6 università lo hanno già ottenuto); tale award rappresenta il riconoscimento attribuito dalla UE per l'impegno nell'attuazione dei principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei Ricercatori.

A livello mondiale 618 organizzazioni hanno ricevuto l'award. Per quanto riguarda il panorama italiano, ad oggi sono 14 le Università che hanno implementato la HRS4R e ottenuto l'award mentre sono 4 gli enti di ricerca accreditati.

La candidatura di Ateneo all'ottenimento del HR Excellence in Research Award, si basa su un processo bottom-up con pieno coinvolgimento dei ricercatori nelle diverse fasi di progressione della carriera (R1-R4) che richiede un impegno pluriennale, articolato in diverse fasi cicliche (fase iniziale, di implementazione e di rinnovo) (Figura 1).

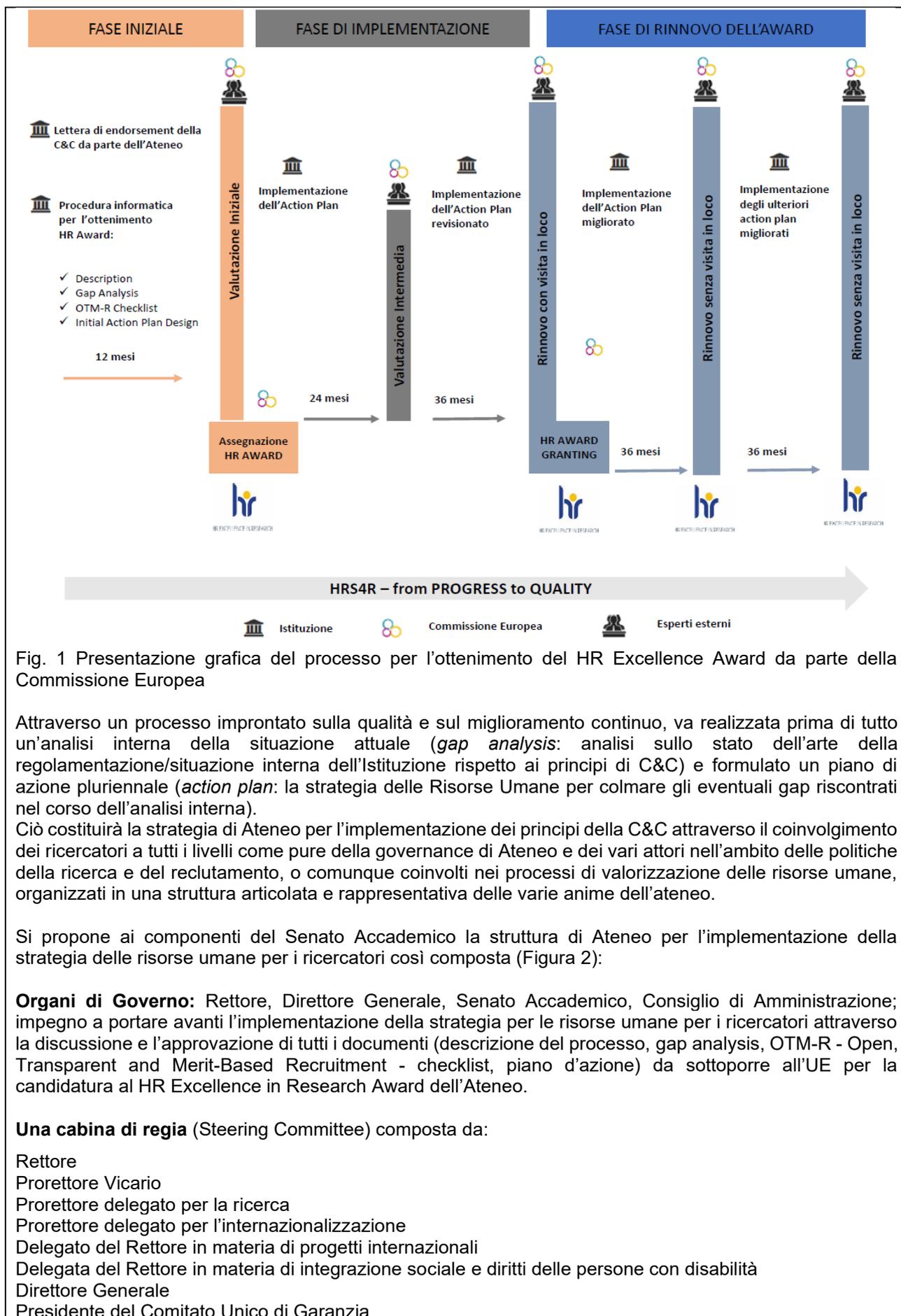


Fig. 1 Presentazione grafica del processo per l'ottenimento del HR Excellence Award da parte della Commissione Europea

Attraverso un processo improntato sulla qualità e sul miglioramento continuo, va realizzata prima di tutto un'analisi interna della situazione attuale (*gap analysis*: analisi sullo stato dell'arte della regolamentazione/situazione interna dell'Istituzione rispetto ai principi di C&C) e formulato un piano di azione pluriennale (*action plan*: la strategia delle Risorse Umane per colmare gli eventuali gap riscontrati nel corso dell'analisi interna).

Ciò costituirà la strategia di Ateneo per l'implementazione dei principi della C&C attraverso il coinvolgimento dei ricercatori a tutti i livelli come pure della governance di Ateneo e dei vari attori nell'ambito delle politiche della ricerca e del reclutamento, o comunque coinvolti nei processi di valorizzazione delle risorse umane, organizzati in una struttura articolata e rappresentativa delle varie anime dell'ateneo.

Si propone ai componenti del Senato Accademico la struttura di Ateneo per l'implementazione della strategia delle risorse umane per i ricercatori così composta (Figura 2):

Organi di Governo: Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione; impegno a portare avanti l'implementazione della strategia per le risorse umane per i ricercatori attraverso la discussione e l'approvazione di tutti i documenti (descrizione del processo, gap analysis, OTM-R - Open, Transparent and Merit-Based Recruitment - checklist, piano d'azione) da sottoporre all'UE per la candidatura al HR Excellence in Research Award dell'Ateneo.

Una cabina di regia (Steering Committee) composta da:

Rettore
 Prorettore Vicario
 Prorettore delegato per la ricerca
 Prorettore delegato per l'internazionalizzazione
 Delegato del Rettore in materia di progetti internazionali
 Delegata del Rettore in materia di integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità
 Direttore Generale
 Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Coordinatore Presidio per la Qualità di Ateneo
 Coordinatore della Consulta dei Dottorati
 Componente del Nucleo di Valutazione
 Dirigente della Direzione personale, organizzazione, performance
 Dirigente della Direzione ricerca e territorio
 Responsabile della gestione della procedura HRS4R in UniCA.

La cabina di regia ha il compito di sovrintendere alla realizzazione della strategia per le risorse umane per i ricercatori finalizzata al relativo accreditamento e conferimento del label "HR Excellence in Research", verificandone lo stato di avanzamento e fornendo i necessari indirizzi sul processo di implementazione. La Cabina di Regia proporrà la composizione dei gruppi di lavoro e potrà inoltre avvalersi del contributo di tutti gli altri soggetti e/o strutture, la cui partecipazione e/o il cui apporto riterrà necessari.

4 gruppi di lavoro tecnici composti da esperti e da rappresentanti dei ricercatori nelle varie fasi della carriera, che lavoreranno e produrranno tutti i documenti richiesti dalla procedura sulle 4 macroaree a cui si riconducono i 40 principi della C&C (allegato 1).

1. Gruppo di lavoro su **etica e aspetti professionali**
2. Gruppo di lavoro su **reclutamento e processi di selezione**
3. Gruppo di lavoro su **condizioni lavorative e previdenza sociale**
4. Gruppo di lavoro su **progresso della carriera e formazione.**

Al fine di condividere pienamente tutto il processo di implementazione con la componente dei ricercatori di Ateneo così come definiti dall'Unione Europea, il Rettore inviterà i Direttori dei 15 Dipartimenti di Ateneo a nominare internamente a ciascuna struttura dipartimentale, 4 ricercatori rappresentativi dei 4 stadi di carriera dei ricercatori individuati dall'UE, come prima definiti, che andranno a costituire dei **focus groups di ricercatori** composti ciascuno da 15 ricercatori allo stesso livello di sviluppo della carriera, espressione dei diversi ambiti di ricerca coperti dai Dipartimenti:

Focus group ricercatori R1: dottorandi.

Focus group ricercatori R2: post-doc, assegnisti di ricerca;

Focus group ricercatori R3: ricercatori (RI, RTDa e RTDb);

Focus group ricercatori R4: docenti con elevata esperienza nell'ambito della ricerca e titolari di finanziamenti.

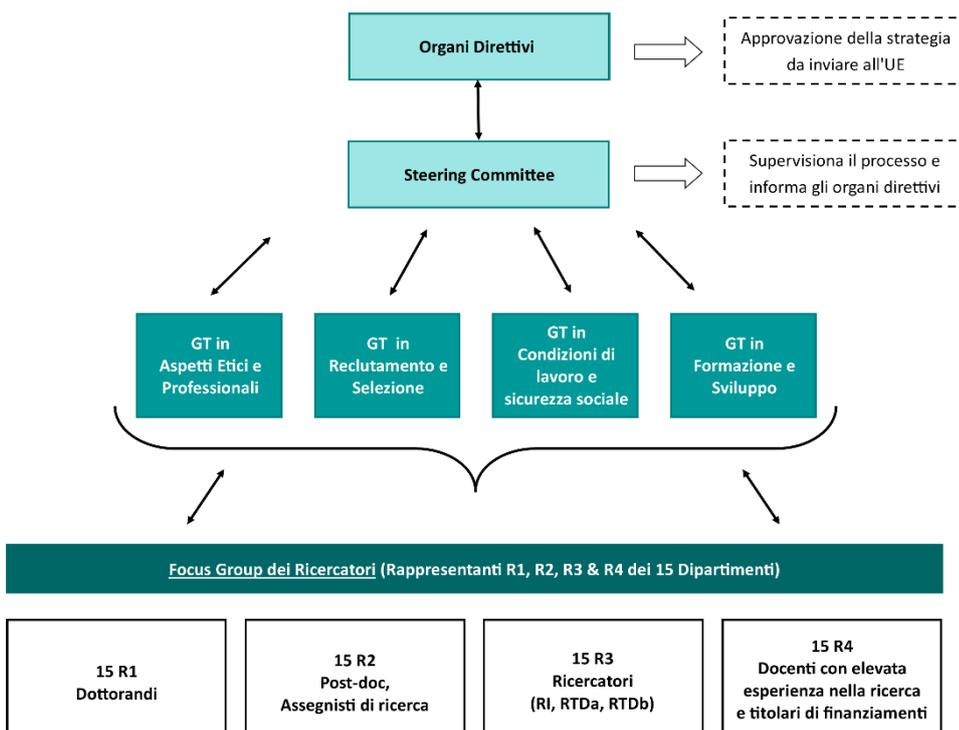


Fig. 2. Struttura di Ateneo per l'implementazione della strategia delle risorse umane per i ricercatori

Ogni gruppo di ricercatori individuerà poi al suo interno i rappresentanti per ciascun Gruppo di Lavoro Tecnico.

I focus groups dei ricercatori verranno coinvolti e consultati periodicamente dai gruppi tecnici sopra indicati e tutti i documenti verranno condivisi al fine di conoscere le loro osservazioni e raccogliere eventuali suggerimenti.

Nella fase di analisi del gap e di definizione del piano d'azione potranno essere organizzati incontri che coinvolgeranno un più ampio numero di ricercatori, stakeholder esterni (Istituti di ricerca collegati, altre università, enti e imprese del territorio, ecc.), nonché effettuate indagini con questionari online.

Conclusa la suddetta presentazione, riprende la parola il **Rettore** per ringraziare la Prof.ssa **Carucci** per l'impegno profuso per la gestione del processo e per sottolineare che con tale iniziativa viene ulteriormente valorizzato e rafforzato il lavoro svolto dall'Ateneo negli anni precedenti. Coglie, inoltre, l'occasione per invitare i Direttori di Dipartimento a riflettere sulle decisioni future che verranno adottate, con particolare riferimento a quelle in materia di reclutamento, che incideranno sugli assetti e sulla funzionalità delle strutture dipartimentali.

Invita quindi i presenti a pronunciarsi sulla pratica.

All'unanimità

Del. n°118/21 S

IL SENATO ACCADEMICO

PRESO ATTO	dell'atto istruttorio pubblicato nell'area riservata, introdotto dal Rettore e presentato nei dettagli dal Pro Rettore per l'internazionalizzazione, Prof.ssa Carucci ;
PRESO ATTO	del documento strategico di programmazione integrata 2017-2022 di Ateneo;
CONSIDERATO	che l'Università di Cagliari considera prioritaria l'implementazione della dimensione internazionale, attraverso specifiche iniziative come il progetto EDUC-SHARE a valere su Horizon 2020 e l'ottenimento del label HR Excellence in Research award;
VISTA	la raccomandazione della Commissione Europea del giorno 11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, che invita le istituzioni europee a ratificare i documenti e far propri i principi in essi contenuti attraverso l'implementazione di una strategia per le risorse umane per i ricercatori;
VISTA	la procedura elettronica presente sul sito EURAXESS per la candidatura e l'ottenimento del label "HR Excellence Reseach Award", riconoscimento della Commissione Europea alle Istituzioni che attuano pratiche in linea con i principi della C&C

DELIBERA

1. di approvare l'avvio del processo di implementazione della strategia di Ateneo per la valorizzazione delle risorse umane relativa ai ricercatori, la "Human Resources strategy for Researchers- HRS4R" che mira ad integrare nell'Ateneo e nella sua programmazione strategica, i principi della carta europea dei ricercatori e del codice di condotta;
2. di approvare la proposta della struttura organizzativa incaricata della realizzazione della strategia di Ateneo per le risorse umane per i ricercatori così articolata:

Organi di Governo: Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione; impegno a portare avanti l'implementazione della strategia per le risorse umane per i ricercatori attraverso la discussione e l'approvazione di tutti i documenti (descrizione del processo, gap analysis, OTM-R - Open, Transparent and Merit-Based Recruitment - checklist, piano d'azione) da sottoporre all'UE per la candidatura al HR Excellence in Research Award dell'Ateneo.

Una cabina di regia (Steering Committee) composta da:

Rettore

Prorettore Vicario

Prorettore delegato per la ricerca

Prorettore delegato per l'internazionalizzazione

Delegato del Rettore in materia di progetti internazionali

Delegata del Rettore in materia di integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità

Direttore Generale

Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Coordinatore Presidio per la Qualità di Ateneo

Coordinatore della Consulta dei Dottorati

Componente del Nucleo di Valutazione

Dirigente della Direzione personale, organizzazione, performance

Dirigente della Direzione ricerca e territorio

Responsabile della gestione della procedura HRS4R in UniCA.

La cabina di regia ha il compito di sovrintendere alla realizzazione della strategia per le risorse umane per i ricercatori finalizzata al relativo accreditamento e conferimento del label "HR Excellence in Research", verificandone lo stato di avanzamento e fornendo i necessari indirizzi sul processo di implementazione. La Cabina di Regia proporrà la composizione dei gruppi di lavoro e potrà inoltre avvalersi del contributo di tutti gli altri soggetti e/o strutture, la cui partecipazione e/o il cui apporto riterrà necessari.

4 gruppi di lavoro tecnici composti da esperti e da rappresentanti dei ricercatori nelle varie fasi della carriera, che lavoreranno e produrranno tutti i documenti richiesti

dalla procedura sulle 4 macroaree a cui si riconducono i 40 principi della C&C (allegato 1).

1. Gruppo di lavoro su **etica e aspetti professionali**
5. Gruppo di lavoro su **reclutamento e processi di selezione**
6. Gruppo di lavoro su **condizioni lavorative e previdenza sociale**
7. Gruppo di lavoro su **progresso della carriera e formazione.**

Al fine di condividere pienamente tutto il processo di implementazione con la componente dei ricercatori di Ateneo così come definiti dall'Unione Europea, il Rettore inviterà i Direttori dei 15 Dipartimenti di Ateneo a nominare internamente a ciascuna struttura dipartimentale, 4 ricercatori rappresentativi dei 4 stadi di carriera dei ricercatori individuati dall'UE, come prima definiti, che andranno a costituire dei **focus groups di ricercatori** composti ciascuno da 15 ricercatori allo stesso livello di sviluppo della carriera, espressione dei diversi ambiti di ricerca coperti dai Dipartimenti:

Focus group ricercatori R1: dottorandi.

Focus group ricercatori R2: post-doc, assegnisti di ricerca;

Focus group ricercatori R3: ricercatori (RI, RTDa e RTDb);

Focus group ricercatori R4: docenti con elevata esperienza nell'ambito della ricerca e titolari di finanziamenti.

- 3 di dare mandato al **Rettore** di definire, su proposta della cabina di regia, la composizione dei Gruppi di Lavoro Tecnici, e di apportare eventuali modifiche alla struttura sopra indicata qualora, durante l'implementazione, fosse necessario il coinvolgimento di nuove figure o di ulteriori parti interessate all'attuazione del processo.

Approvata seduta stante

Il Segretario
Dott. Aldo Urru

Il Presidente
Prof. Francesco Mola

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Aldo Urru