



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

Candidatura dell'Ateneo per il riconoscimento
"HR Excellence in Research"
nell'ambito della
"European Charter for Researchers"

Human Resource (HR) Excellence in Research Award

Riconoscimento, rappresentato con apposito logo, concesso per i progressi che un ente compie nell'ambito delle politiche per le risorse umane per allinearsi ai principi stabiliti nella **Carta europea dei Ricercatori** e nel **Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori**.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



*The European
Charter
for Researchers*

*The Code
of Conduct for
the Recruitment
of Researchers*

www.europa.eu.int/ercareers/europeancharter



La Carta Europea dei Ricercatori & Codice di Condotta

- Si basano sulla **Raccomandazione 2005/251/CE** dell'11 marzo 2005
 - con cui la Commissione Europea ha individuato come proprio obiettivo politico: “contribuire allo sviluppo di un mercato europeo del **lavoro attrattivo, aperto e sostenibile** per i ricercatori, in cui le condizioni di base consentano di **assumere e trattenerne ricercatori di elevata qualità** in ambienti veramente favorevoli alle prestazioni e alla produttività”;
- Trovano riscontro anche nella **Legge n. 240/2010**
 - L'Art. 18 (Chiamata dei professori) recita: «Le Università [...] disciplinano [...] la chiamata dei professori di prima e seconda fascia **nel rispetto dei principi enunciati** dalla Carta Europea dei ricercatori [...]»



*The European
Charter
for Researchers*

*The Code
of Conduct for
the Recruitment
of Researchers*

www.europa.eu.int/ercareers/europeancharter



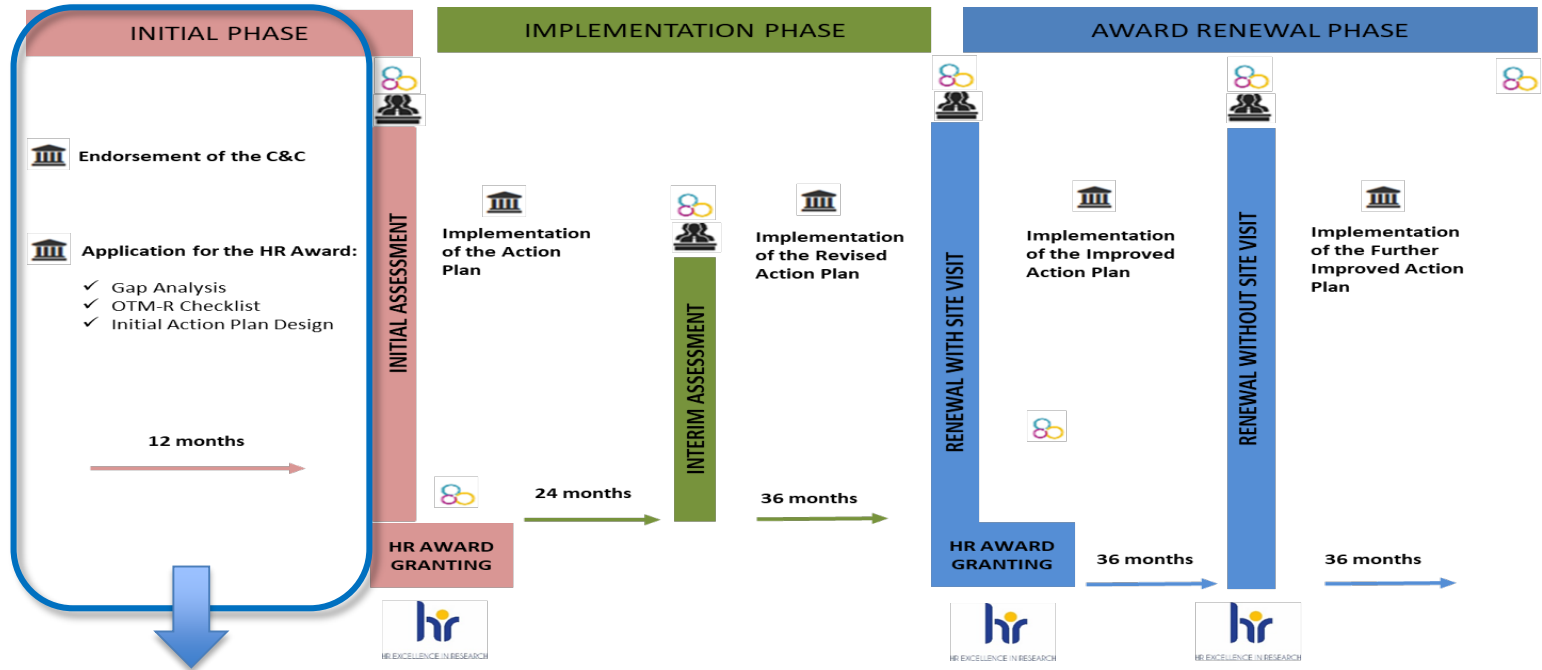
La Carta Europea dei Ricercatori & Codice di Condotta

Sono documenti complementari, rivolti a tutti i ricercatori e le ricercatrici dell'Unione Europea, contenenti un insieme di **principi** generali e di **raccomandazioni** che riguardano i **ruoli**, le **responsabilità** e le **prerogative** dei **ricercatori**, dei loro **datori** di lavoro e degli **Enti** che finanziano la ricerca.

HRS4R - ADESIONE E FINALITÀ

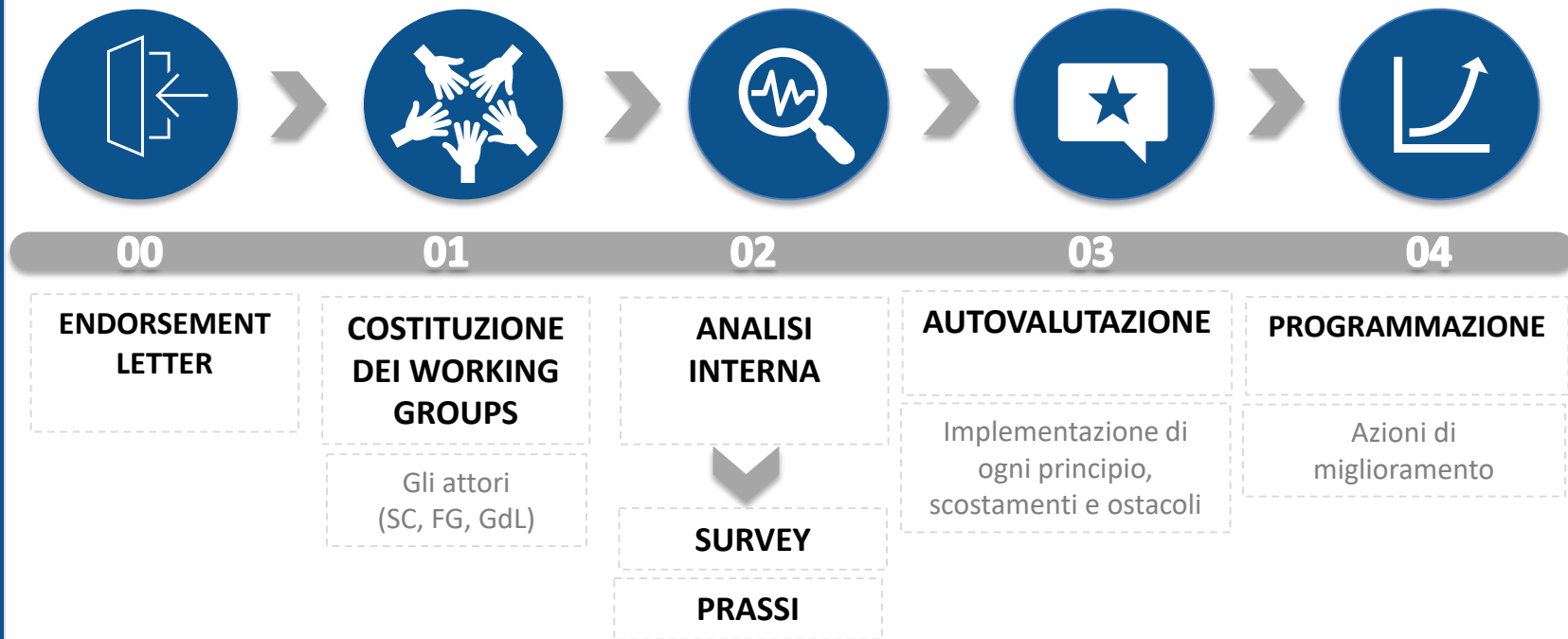
- Nel 2022 UniUrb ha avviato il processo di **adesione all'iniziativa *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*** della Commissione Europea
 - rivolta alle istituzioni europee che si impegnano a dare concreta attuazione ai principi contenuti nella Carta e nel Codice attraverso un **processo di accreditamento periodico** che conferisce l'“HR Excellence in Research Award” e autorizza l'utilizzo del label ad esso collegato
- Alcune delle finalità dell'**HR Excellence in Research Award** sono:
 - migliorare le **condizioni** di lavoro dei ricercatori e delle ricercatrici
 - aumentare la **visibilità** internazionale dell'Ateneo
 - incrementare l'**attrattività** per talenti provenienti da altri atenei nazionali ed esteri.

HR4R - LE 3 FASI



- In data **06/10/2022**: avvio del processo con l'accettazione da parte della Commissione Europea della lettera di *endorsement* inviata dal Magnifico Rettore,
- Entro **05/10/2023**: scadenza per la trasmissione della candidatura UniUrb

INITIAL PHASE – Le attività



INITIAL PHASE - Gli Attori

- **Steering Committee (SC, su nomina del Rettore):**
 - Ruolo: coordinamento e supervisione dei lavori
 - Composizione: Presidente PQA e Prorettore alla Didattica e Com. Int. ed Est.; Prorettore alla Ricerca; Prorettrice alla Programmazione Pers. Docente e Processi AQ
- **Focus Group dei Ricercatori (FG, su nomina del Rettore):**
 - Ruolo: analisi dello stato di applicazione della Carta e del Codice; proposta di strategie/azioni di miglioramento per ridurre il divario tra i principi della Carta e la loro piena attuazione
 - Composizione: n. 24 ricercatori e ricercatrici in tutte le fasi della carriera (R1-R4), provenienti da tutti i dipartimenti, nel rispetto dell'equilibrio di genere.
- **Gruppo di Lavoro Amministrativo (GdL, su nomina del Direttore Generale):**
 - Ruolo: supporto alla stesura di alcuni documenti
 - Composizione: n. 7 rappresentanti del PTA scelti in base alle competenze specifiche degli Uffici e garantendo la presenza di un/una rappresentante di ogni Dipartimento.
- **Ufficio Ricerca – Ufficio Relazioni Internazionali e Attività Trasversali per la Ricerca:**
 - Ruolo: attività di interfaccia, di organizzazione e implementazione delle varie fasi del processo.

INITIAL PHASE - I documenti

	Documento	Cos'è?	Attori coinvolti
All. 4	Process Description	Descrizione degli attori e delle azioni svolte per arrivare alla stesura dei documenti.	- Ufficio Ric. & Rel Int.
All.1	OTM-R Checklist	Template per l'autovalutazione delle politiche e pratiche di reclutamento, sotto forma di domande.	- Gruppo di Lavoro amministrativo
All.2	Gap Analysis	Template per l'analisi dello stato attuale di implementazione dei principi C&C nell'Ateneo. Redatta a partire dai risultati del survey e della ricognizione delle prassi amministrative.	- Focus group dei ricercatori - Gruppo di lavoro amministrativo - Ufficio Ric. & Rel Int.
All.3	Action Plan	Piano di azioni da implementare per ridurre o eliminare il gap rispetto ai principi.	- Steering Committee - Ufficio Ric. & Rel Int.

L'Action Plan (1/3)

- Redatto sulla base della Gap Analysis
- Recepisce le proposte di GdL e FG
- Discusso e validato da SC, dal Rettore e dal Direttore Generale

- Riporta:
 1. Punti di forze e debolezza
 2. Azioni per ridurre i GAP (da attuare entro 24 mesi)
 3. Modalità di implementazione e di monitoraggio

L'Action Plan (2/3)

N. 25 azioni proposte:

- ✓ Revisione di **regolamenti** e procedure interne (es. OTM-R policy, Regolamento Brevetti, Regolamenti e procedure per il reclutamento);
- ✓ Confronto sul sistema di valutazione dei ricercatori sulla base dell'*Agreement of Reforming Research Assessment (ARRA - COARA)* e stesura del relativo Action Plan;
- ✓ Nuove **opportunità** per giovani ricercatori (es. Budget per costi di disseminazione per assegnisti, programma mobilità per assegnisti, pagina web per dottorandi, servizi per sviluppo professionale);
- ✓ Attivazione di nuovi servizi o implementazione della visibilità di servizi già offerti dall'Ateneo (es. Servizi per l'infanzia, Visibilità del Consigliere di Fiducia);
- ✓ Istituzione della **Scuola** di Dottorato;
- ✓ Questionario sul **benessere organizzativo** del personale docente e ricercatore;
- ✓ Implementazione di **formazione** rivolta ai ricercatori (es. Opportunità di finanziamento, Policy Editoriali, Open Science, Cybersecurity);
- ✓ Rafforzamento delle collaborazioni con il **settore privato** (Campagna di comunicazione rivolta alle aziende).

L'Action Plan (3/3)

Implementazione:

per ogni azione proposta sono individuati un presidio gestionale (n. 18 unità organizzative responsabili) e un presidio politico (n. 16 attori coinvolti).

Monitoraggio:

- Costituzione di un Implementation Group (Unità responsabili)
- Riunioni dell'IG ogni 6 mesi e relazione a SC
- Relazione ogni 12 mesi agli Organi Accademici

Prossimi passi...

- **05/10/2023**: presentazione della candidatura
- **Gennaio 2024** (data presunta): Assessment da parte di Commissione Europea ed eventuale riconoscimento “HR Excellence in Research Award”
- **Dicembre 2025** (o entro 24 mesi dall’assessment): implementazione delle azioni (secondo timing AP) per *interim assessment dell’implementation phase*