

La Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) 2021-2023

Indice.

- | | |
|---|--------|
| 1. Introduzione | pag. 2 |
| 2. Le tappe del riconoscimento HR | pag. 4 |
| 3. La HRS4R dell'UNIFG | pag. 5 |
| 4. Il processo che ha condotto all'elaborazione dell' HRS4R 2021-2023 | pag. 6 |
| 5. Allegati: Action Plan e OTM-R 2021-2023 | |

1. Introduzione

La “HR Strategy for Researchers” è una strategia volta a favorire la piena attuazione nel territorio europeo della **Carta Europea dei Ricercatori** e del **Codice di Condotta per il Reclutamento dei Ricercatori (C&C)**. La Carta e il Codice, adottati dalla Commissione Europea nel Marzo 2005, si propongono il macro-obiettivo di migliorare la competitività della ricerca europea a livello internazionale attraverso un lento e graduale processo di cambiamento culturale, di discussione e di confronto tra tutte le parti interessate. Il tutto attraverso il raggiungimento di micro-obiettivi che si concretizzano nell’attuazione e rispetto di 40 principi generali volti a **favorire le strategie ottimali di gestione del personale ricercatore e a rendere i percorsi di carriera nel settore della ricerca più attraenti**, in vista della creazione di uno Spazio Europeo della Ricerca (ERA -European Research Area) dinamico e aperto.

Nello specifico, la C&C illustra **i principi generali** che specificano **ruolo, responsabilità e diritti dei ricercatori** (secondo la definizione OCSE) **in tutte le fasi della loro carriera e di coloro che li assumono e/o finanziano**, nonché le norme e le procedure che dovrebbero essere applicati dai datori di lavoro e/o finanziatori nel nominare o assumere i ricercatori. I 40 principi contenuti nella C&C sono riconducibili ai seguenti punti:

- **libertà di ricerca** scientifica
- rispetto dei **principi etici**
- **responsabilità professionale** e finanziaria
- impegno per la diffusione e la **valorizzazione dei risultati** conseguiti
- impegno per una **crescita professionale continua**
- **riconoscimento della professione** di tutti i ricercatori
- **divieto** di ogni forma di **discriminazione**

Gli enti interessati ad ottenere il riconoscimento *HR* possono aderire, su base volontaria, ai principi della C&C predisponendo un’apposita dichiarazione di intenti. Sono poi chiamati ad intraprendere un percorso di verifica del rispetto di tali principi al proprio interno e a pianificare le eventuali misure correttive.

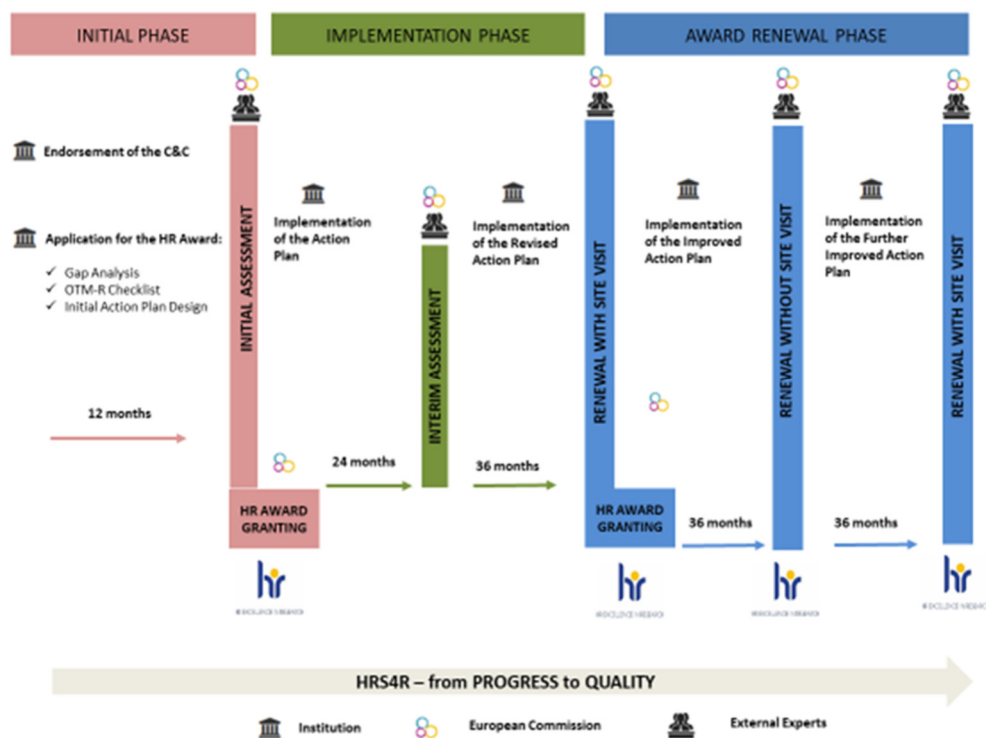
Il processo previsto dalla Commissione europea per ottenere il riconoscimento *HR* si articola in cinque passaggi:

1. **analisi interna** (Internal Analysis - IA) da parte dell’ente richiedente realizzata mediante la somministrazione di un questionario rivolto ai propri ricercatori e volta ad identificare il livello di rispetto dei 40 principi della C&C nelle proprie politiche e pratiche interne.
2. **piano d’azione** (Human Resources Strategy – HRS4R) elaborato sulla base dei risultati dell’IA e contenente le azioni concrete e dettagliate per assicurare o promuovere l’allineamento delle proprie politiche e pratiche interne ai principi della C&C.
3. **approvazione** da parte della **Commissione Europea** dell’AI e dell’HRS4R. L’eventuale parere positivo dà diritto all’ente di essere incluso tra i soggetti certificati “HR Excellence in Research”

(“Istituto di Eccellenza nella Gestione delle Risorse Umane”) e di utilizzare il relativo logo per promuovere la propria visibilità come istituzione promotrice di un ambiente di lavoro stimolante e favorevole alle attività di ricerca

4. **analisi interna auto-valutativa ogni due anni** dalla prima approvazione per verificare lo stato di realizzazione del piano d’azione ed aggiornarlo e poter così continuare a utilizzare il logo “HR Excellence in Research”
5. **revisione esterna** ogni quattro anni.

Le fasi per l’ottenimento del riconoscimento HR ed il suo rinnovo periodico sono state rimodulate prevedendo, già in fase di *Application*, la presentazione della politica di assunzione dei ricercatori (OTM_R), unitamente a *Gap analysis* e *Initial Action Plan Design*. Inoltre, dopo la prima revisione interna che deve aver luogo entro 2 anni dal riconoscimento, è prevista, **ogni 3 anni**, una valutazione esterna da parte della Commissione Europea circa l’andamento dell’implementazione dell’Action Plan, i progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi fissati nel piano di azione e quelli effettivamente raggiunti il tutto finalizzato all’ottenimento del rinnovo del riconoscimento HR. Il processo di valutazione da parte della Commissione Europea avviene alternando, ogni 3 anni, visite in loco a valutazioni in remoto (Fig. 1).



Fonte: Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/node/5765/#hrs4r-tabs-tab-3-name>)

2. Le tappe del riconoscimento HR



Il 17 novembre 2008 il nostro Ateneo ha sottoscritto, insieme ad altre sette istituzioni universitarie italiane (Camerino, Padova, Palermo, Udine, Urbino, Verona e la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa) la “Dichiarazione di impegno all’implementazione di una strategia di risorse umane ispirata alla Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di Condotta per l’Assunzione dei Ricercatori”, dichiarazione poi sottoscritta individualmente da ciascuna istituzione e notificata alla CE il 18 Giugno 2009.



Il 10 Marzo 2010 la Commissione europea, in riconoscimento dell’impegno dell’Università di Foggia nella promozione di politiche di gestione delle risorse umane coerenti con i principi della C&C ha poi conferito all’Ateneo la certificazione “Excellence in Research”.



Ad Agosto 2012 la Commissione europea ha approvato il rapporto di autovalutazione biennale consentendo all’Ateneo di continuare ad utilizzare il logo HR.



A Novembre 2012 il Senato Accademico ha approvato la nuova versione della Strategia che è stata aggiornata nel Novembre 2013 e nel Maggio 2014.

A Luglio 2014 l’Università di Foggia ha ricevuto l’ispezione dei Commissari europei per la riconferma ufficiale del titolo HR avvenuta a Gennaio 2015.



A Novembre 2017 il Senato Accademico ha approvato la nuova Strategia HRS4R, integrata ed elaborata secondo le raccomandazioni dei commissari e la procedura HR “rafforzata” (entrata in vigore il 1° Gennaio 2017), che ingloba anche i principi dell’assunzione aperta, trasparente e su base meritoria dei ricercatori (OTM-R).

A Maggio 2018 il Senato Accademico ha approvato la revisione della Strategia HR secondo le raccomandazioni



della Commissione europea insieme al monitoraggio interno triennale 2015-2017 ed a Maggio 2019 l'Università di Foggia ha ricevuto l'ispezione dei Commissari europei per riottenere la riconferma del titolo HR ad Ottobre 2019.

A Giugno 2021 il SA ed il CDA hanno approvato il monitoraggio finale della Strategia HRS4R 2018-2020 che ingloba anche l'OTM-R.

3. L'HRS4R dell'UNIFG

La Strategia per la Gestione delle Risorse umane per i Ricercatori dell'UniFg si colloca in quella più ampia di Ateneo volta al sostanziale riposizionamento delle attività di ricerca in ambito nazionale ed internazionale e costituisce un adattamento ai nuovi indirizzi nazionali (Legge 140/2010 del MIUR) ed europei. Essa rappresenta, quindi, una strategia all'interno di quella più ampia di Ateneo e si concretizza nel promuovere lo sviluppo professionale dei ricercatori durante la loro intera carriera, nel riconoscere il valore della mobilità geografica e interdisciplinare come asset strategico per rafforzare la conoscenza scientifica e per accrescere lo sviluppo professionale dei ricercatori e nello stimolare i ricercatori ed i datori di lavoro/finanziatori a perseguire gli obiettivi sanciti dalla C&C. L'Università di Foggia valuta annualmente i risultati della propria Strategia e implementa un nuovo piano di azione nel quadro della strategia a lungo termine. Oltre alla Strategia annuale, viene utilizzato un ciclo triennale specifico, come proposto dalla Commissione europea.

È utile ricordare che l'UniFg è stata la prima università in Italia e la seconda in Europa ad ottenere il riconoscimento *HR*, avendo attivato il percorso di certificazione come istituzione promotrice dei principi della C&C nel Marzo 2010. L'immediato riconoscimento, da parte della Commissione Europea, quale **"Istituto di Eccellenza nella Gestione delle Risorse Umane nelle Ricerca"**, ha permesso all'UniFg di poter utilizzare sin da subito il logo HR.

Le tappe più significative sono state elencate nella parte iniziale "0. Sommario" della presente relazione. Da questo breve excursus si evince un dato altamente incoraggiante che evidenzia come l'UniFg sia stata doppiamente virtuosa in quanto non soltanto capace di essere la prima Università in Italia ad ottenere il riconoscimento HR ma anche di ottenerne la conferma negli anni.

4. Il processo che ha condotto all'elaborazione dell'HRS4R 2021-2023

La definizione della nuova *HRS4R 2021-2023* dell'UNIFG è il risultato di un percorso suddiviso in diverse tappe che ha coinvolto l'intera Comunità accademica: un processo partecipativo, inclusivo e costruttivo perché tutti consapevolmente e all'unisono, potessero offrire il proprio contributo nel rispetto dei propri ambiti e delle proprie competenze.

Questo processo - coordinato dall'Organismo HR e dall'Unità Strategia HR di Ateneo - ha previsto diverse fasi ed ha coinvolto tutti i principali attori interessati: ricercatori, delegati rettorali, Aree amministrative coinvolte direttamente nelle azioni previste, Rettore, Direttore Generale, Senato accademico e Consiglio di Amministrazione. Per essere efficiente, la partecipazione di ogni gruppo ha seguito una procedura adattata alla propria specificità. Le tappe della procedura sono state le seguenti:

- 15 Aprile 2021 è stato organizzato il webinar "*The Charter & Code and HRS4R in the new ERA*" rivolto a tutta la Comunità accademica che ha avuto come relatori *il dott. Olivier Fontaine ed il Dott. Michele Rosa-Clot della DG Research & Innovation della Commissione europea*. Il webinar - che ha avuto un grande successo vedendo la partecipazione di 177 partecipanti tra ricercatori italiani e stranieri, tecnici amministrativi, Delegati Rettorali, Direttore generale e Rettore - ha avuto come obiettivo quello di illustrare alla Comunità accademica, soprattutto ai neoassunti ricercatori e tecnici amministrativi, i contenuti della C&C ed il processo di revisione di tali strumenti nell'ambito del nuovo Spazio Europeo per la Ricerca. Al termine del webinar è stato somministrato un questionario a risposta aperta a tutti i partecipanti al fine di raccogliere idee, proposte, best practices sperimentate in altre realtà universitarie, suggerimenti sulle nuove azioni da introdurre nella redazione dell'HRS4R 2021-2023;
- Nel mese di Giugno 2021 si è concluso il monitoraggio dell'HRS4R (includente l'OTM-R) dell'UniFg riferita al periodo 2018-2020. Il monitoraggio, approvato dall'Organismo HR nella riunione dell'8 Giugno 2021 e dal SA e dal CdA rispettivamente nelle riunioni del 16 e del 30 giugno 2021, ha permesso di verificare l'efficacia dell'HRS4R 2018-2020 evidenziando come la maggior parte delle attività sia stata svolta regolarmente sebbene alcuni

indicatori non siano stati pienamente soddisfacenti rispetto agli anni precedenti soprattutto a causa della pandemia da Covid-19. E' inoltre emersa l'impossibilità di monitorare alcune azioni dell'OTM-R per le quali erano stati adottati indicatori non calcolabili oltre alla necessità di modificare o eliminare alcune azioni. L'analisi dei risultati ottenuti dal monitoraggio ha permesso di orientare l'HRS4R 2021-2023 conservando, accanto alle nuove azioni, quelle previste nella precedente strategia che sono tuttora in corso;

- Uno dei principali rilievi emersi in occasione dell'ultima visita dei commissari europei (2019) è stato quello di integrare quanto più possibile la strategia HR con il piano strategico di Ateneo. Per questo motivo la maggior parte delle nuove azioni è riconducibile ad obiettivi previsti nel piano strategico di Ateneo 20-22, alcuni dei quali già realizzati ma comunque inseriti per valorizzarne le finalità. Gran parte delle restanti azioni sono state previste, invece, dall'Organismo HR, con l'Unità HR che ne curerà, in molti casi, direttamente la realizzazione;
- La bozza dell'HRS4R (e del relativo OTM-R) è stata inviata per email a tutti i responsabili delle Aree coinvolte nelle azioni previste a cui è stato chiesto, ciascuno in base alle proprie responsabilità, di fornire un valore aggiunto suggerendo ulteriori azioni o modificando quelle esistenti e/o i relativi indicatori;
- L'HRS4R è stata poi portata all'attenzione del Rettore, del Direttore Generale e di tutti i Delegati Rettorali.

Alla luce di ciò, è possibile suddividere le azioni strategiche contenute nell'HRS4R 2021-2023 in tre macro-categorie:

1. azioni previste nella precedente HRS4R 2018-2020 ed ancora in corso
2. azioni di nuova istituzione già avviate/in progress;
3. azioni di nuova istituzione non ancora avviate

Le azioni previste nell'HRS4R 2021-2023 sono riportate nelle tabelle in allegato. La prima riporta l'action plan (Tabella A); la seconda l'OTM-R (Tabella B).

Nella Tabella A, sono riportati, in rosso, i PRINCIPI della C&C. Per ciascuno di essi, la prima colonna specifica, in ordine progressivo, il numero dell'azione; la seconda il TIPO DI AZIONE; la terza la DATA PREVISTA DI REALIZZAZIONE DELL'AZIONE nel triennio 2021-2023; la quarta le AREE COINVOLTE; la quinta l'INDICATORE che sarà utilizzato per valutare i risultati raggiunti e l'efficacia dell'azione programmata; la sesta e ultima colonna lo STATO dell'azione (azioni previste nella precedente HRS4R 2018-2020 ed ancora in corso; azioni di

nuova istituzione già avviate/in progress; azioni di nuova istituzione non ancora avviate). Sempre nella sesta colonna sono riportate informazioni aggiuntive sull'origine dell'azione..

La tabella B (OTM-R) contiene invece: nella prima colonna, in ordine progressivo, il NUMERO DELL'AZIONE; nella seconda le AZIONI previste; nella terza la DATA DI REALIZZAZIONE; nella quarta le AREE COINVOLTE; nella quinta gli INDICATORI, molti dei quali suggeriti dalla CE all'interno del template OTM-R, mentre nella sesta e ultima colonna LO STATO dell'azione (completata o in corso).