

## **La Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R)**

### Indice

- |   |        |
|---|--------|
| 1. Introduzione   | pag. 2 |
| 2. Le tappe del riconoscimento  | pag. 4 |
| 3. La HRS4R dell'UNIFG  | pag. 6 |
| 4. Il processo che ha condotto all'elaborazione<br>dell'HRS4R 2024-2026 | pag. 7 |

#### Allegati:

- Piano di azioni HR 2024-2026
- Azioni politica OTM-R 2024-2026

## 1. Introduzione

La “Strategia in materia di Risorse Umane per i Ricercatori” (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R) è un’iniziativa della Commissione Europea volta a favorire la piena attuazione della **Carta Europea dei Ricercatori** e del **Codice di Condotta per il Reclutamento dei Ricercatori (Chart & Code)**.

La C&C, adottata dalla Commissione Europea nel 2005 e aggiornata nel mese di dicembre 2023 con la nuova Carta Europea dei Ricercatori, si propone di migliorare la competitività della ricerca europea a livello internazionale attraverso un graduale processo di cambiamento culturale, discussione e confronto tra tutte le parti interessate. Questo processo va realizzato tramite il raggiungimento di micro-obiettivi che si concretizzano nell’attuazione dei 40 principi enunciati nella Carta Europea dei Ricercatori e nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Condotta volti a **favorire le strategie ottimali di gestione del personale ricercatore e a rendere i percorsi di carriera nel settore della ricerca più attraenti**, all’interno di uno Spazio Europeo della Ricerca (ERA -European Research Area) dinamico e aperto.

Il riconoscimento *Human Resources Excellence in Research* certifica l’impegno e i progressi di un’istituzione verso l’attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori (“Carta”).

La Carta si rivolge a ricercatori e ricercatrici, datori di lavoro, finanziatori e responsabili politici, definendone diritti e responsabilità per lo sviluppo di carriere nella ricerca attraenti e finalizzate a sostenere l’eccellenza della ricerca e l’innovazione dell’UE. I principi enunciati nella Carta stabiliscono standard qualitativi elevati in merito agli aspetti etici e professionali, all’ambiente di ricerca, alle condizioni di lavoro, al reclutamento, alla valutazione, all’attrazione dei talenti, al supporto fornito a ricercatori e ricercatrici per le loro attività e per lo sviluppo della carriera.

Nello specifico, la C&C illustra i **principi generali** che specificano **ruolo, responsabilità e diritti dei ricercatori** (professionisti impegnati nell’elaborazione o nella creazione di nuove conoscenze scientifiche sulla base di concetti o ipotesi originali) 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 nell’assumere i ricercatori. I principi contenuti nella Carta e nel Codice sono riconducibili ai seguenti aspetti:

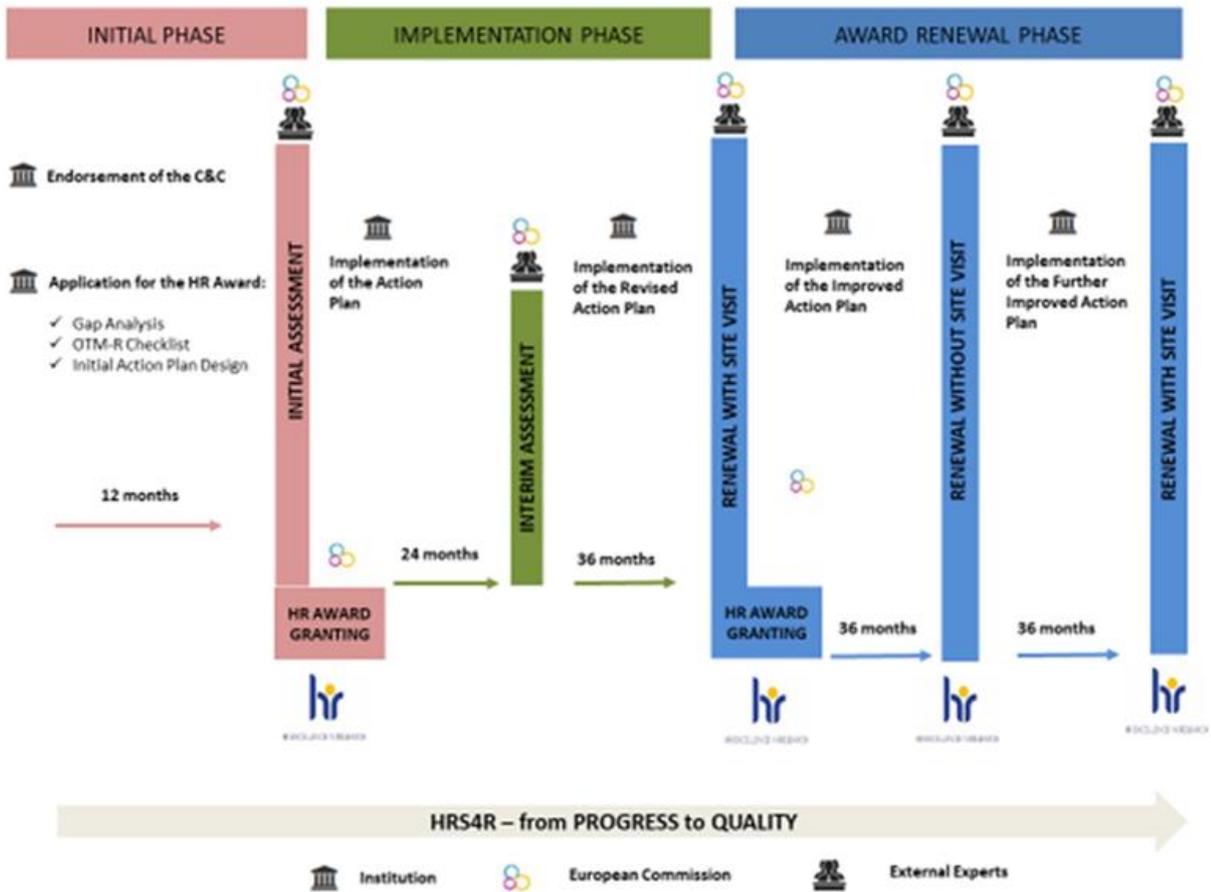
- **libertà di ricerca** scientifica
- rispetto dei **principi etici**
- **responsabilità professionale** e finanziaria
- impegno per la diffusione e la **valorizzazione dei risultati** conseguiti
- impegno per una **crescita professionale continua**
- **riconoscimento della professione** di tutti i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

- **divieto** di ogni forma di **discriminazione**

Per ottenere il riconoscimento *HR* occorre aderire, su base volontaria, ai principi della C&C predisponendo un'apposita dichiarazione di intenti. Gli enti interessati 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, stabilito dalla Commissione europea, finalizzato ad ottenere e mantenere il riconoscimento *HR* si articola in tre fasi:

1. **FASE INIZIALE**, della durata di 12 mesi, durante la quale viene predisposta un'apposita dichiarazione di intenti (letter of endorsement), si fa la GAP analisi interna attraverso 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, nonché si predispose il Piano di Azione (Action plan) e la check-list per l'attuazione della politica OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment).
2. **FASE DI IMPLEMENTAZIONE**: il parere positivo, da parte della **Commissione Europea**, sul Piano di Azioni e sulla politica OTM-R 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. Si procede poi ad implementare per i successivi 2 anni il Piano di Azioni dopo di che viene fatta **un'analisi interna auto-valutativa** finalizzata a verificare lo stato di realizzazione del piano di azione ed aggiornarlo. Il PdA per l'HR così revisionato viene implementato nel successivo triennio.
3. **FASE DEL RINNOVO DEL RICONOSCIMENTO**: per ottenere il rinnovo dell'*HR Award* sono previste delle valutazioni periodiche (**ogni 3 anni**), da parte della Commissione Europea, sull'andamento dell'implementazione dell'Action Plan, sui progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi previsti nel piano di azione e su quelli effettivamente raggiunti. Il processo di valutazione da parte della Commissione Europea avviene alternando, con cadenza triennale, visite in loco (*site visit*) a valutazioni a distanza secondo lo schema sotto riportato.



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

## 2. Le tappe del riconoscimento HR nell'Università di Foggia

	<p>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 al Codice di Condotta per l’Assunzione dei Ricercatori”, dichiarazione poi sottoscritta individualmente da ciascuna istituzione e notificata alla CE il 18 Giugno 2009.</p>
	<p>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&amp;C, ha conferito all’Ateneo foggiano la certificazione “HR Excellence in Research”.</p>
	<p>Nel mese di agosto 2012 la Commissione europea ha approvato il rapporto di autovalutazione biennale consentendo all’Università di Foggia di continuare ad utilizzare il logo HR.</p> <p>Nel mese di novembre 2012 il Senato Accademico ha approvato la nuova versione della Strategia che è stata poi aggiornata nel novembre 2013 e nel maggio 2014.</p>
	<p>Nel mese di luglio 2014 l’Università di Foggia ha ricevuto l’ispezione dei Commissari europei per la riconferma ufficiale del riconoscimento HR avvenuta a gennaio 2015.</p>
	<p>Nel mese di 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), con i principi dell’assunzione dei ricercatori aperta, trasparente e su base meritoria (OTM-R).</p>
	<p>Nel mese di maggio 2018 il Senato Accademico ha approvato la revisione della Strategia HR, secondo le raccomandazioni della Commissione europea, insieme al monitoraggio interno del triennio</p>

	<p>2015-2017.</p> <p>A maggio 2019 l'Università di Foggia ha ricevuto nuovamente l'ispezione dei Commissari europei per la riconferma del riconoscimento HR avvenuto ad ottobre 2019.</p> <p>Nel mese di giugno 2021 il SA ed il CDA hanno approvato il monitoraggio finale della Strategia HRS4R e delle azioni per la politica OTM-R 2018-2020.</p> <p>A luglio 2021 il Senato Accademico ha approvato il Piano di Azioni HR e la politica OTM-R per il triennio 2021-2023.</p> <p>Nel mese di luglio 2022 è stato approvato il monitoraggio delle azioni per l'HRS4R svolte nell'anno 2021.</p> <p>Nel mese di marzo 2023, in seguito alla verifica sulla documentazione amministrativa, effettuata a distanza dalla Commissione europea, l'Ateneo foggiano ha ottenuto il rinnovo del riconoscimento HR.</p> <p>A marzo 2024 il Senato Accademico ha approvato il monitoraggio del Piano di azioni HR e del documento relativo alla politica OTM-R di UniFG degli anni 2022 e 2023.</p> <p>Nel mese di luglio 2024 l'Organismo interno di Ateneo per l'HRS4R ha approvato le azioni della Strategia HR e dell'OTM-R per il triennio 2024-2026, che il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato nel mese di ottobre 2024.</p>
---	---

### 3. L'HRS4R dell'UNIFG

La Strategia per la Gestione delle Risorse umane nella Ricerca dell'Università di Foggia si colloca nella strategia 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, intersettoriale e interdisciplinare come asset strategico per rafforzare la conoscenza scientifica e per accrescere lo sviluppo professionale dei ricercatori e nello stimolare i ricercatori, i datori di lavoro e i finanziatori a perseguire gli obiettivi sanciti dalla C&C. La Strategia HR viene predisposta su un orizzonte temporale di 3 anni mentre i risultati vengono monitorati annualmente al fine di apportare le eventuali opportune variazioni al Piano di azioni per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella strategia triennale.

Occorre evidenziare che l'Università di Foggia 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 2008 e il riconoscimento, da parte della Commissione Europea, quale "**Istituto di Eccellenza nella Gestione delle Risorse Umane nelle Ricerca**", ha permesso all'UniFG di poter utilizzare il logo *HR Excellence in Research* già a partire dal 2010.

Dalle tappe più significative del processo di cambiamento nella direzione indicata dalla C&C si evince un dato altamente incoraggiante che evidenzia come 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 mantenerlo negli anni superando le verifiche da parte della Commissione Europea.

Nel mese di ottobre 2020 è stato costituito, all'interno del modello organizzativo di UniFG, l'*Unità Strategia HR* che si occupa della gestione amministrativa della Strategia. Nel mese di febbraio 2021 è stato invece costituito l'*Organismo interno d'Ateneo per la "Human Resources Excellence in Research"*, formato da 6 componenti di cui uno, che riveste il ruolo di Presidente, è il Delegato del Rettore alla Strategia HR di Ateneo e gli altri 5 in rappresentanza di ciascuna area didattico-scientifico culturale nonché delle 4 diverse posizioni lavorative stabilite dalla C&C (R1, R2, R3, R4) e nel rispetto della parità di genere.

#### **4. Il processo che ha condotto all'elaborazione dell'HRS4R 2024- 2026**

La definizione della Strategia *HRS4R* per il triennio 2024-2026 dell'UniFG è il risultato di un percorso che ha coinvolto l'intera Comunità accademica attraverso un processo partecipativo, inclusivo e costruttivo in cui tutti i soggetti interessati hanno potuto offrire il proprio contributo in relazione al ruolo e all'ambito lavorativo di appartenenza nonché alle competenze possedute.

Questo processo, coordinato dall'Organismo interno di Ateneo per l'HR con il supporto dell'Unità Strategia HR di Ateneo, ha tenuto conto innanzitutto di quanto emerso dal monitoraggio delle azioni svolte nel triennio 2021-2023 e del Piano strategico di Ateneo e dei Dipartimenti, ma anche degli aggiornamenti normativi e tecnologici, della nuova tecno-struttura di Ateneo nonché delle indicazioni fornite nella Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 18 dicembre 2023 su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa.

Nel mese di marzo 2024 si è concluso il monitoraggio delle azioni svolte nel triennio 2021-2023, pertanto l'Organismo interno di Ateneo, nella riunione del 15.03.2024, ha approvato sia il Piano di Azioni HR che le azioni per la politica OTM-R del triennio appena concluso, evidenziando che l'Università di Foggia ha dimostrato concretamente la volontà di attuare i principi HRS4R nella propria politica di gestione delle risorse umane e all'interno delle politiche strategiche di Ateneo e che ha svolto un buon lavoro anche alla luce dell'esito positivo dell'ultima verifica, effettuata a distanza sulla documentazione amministrativa dai valutatori europei a marzo 2023. Sempre a marzo 2024, il Senato Accademico ha approvato sia il Piano di azioni HR che le azioni per la politica OTM-R del triennio 2021-2023.

Nonostante i cambiamenti della *governance*, delle strutture amministrative dell'Ateneo e della composizione dell'Organismo interno di Ateneo per la HR Excellence in Research, nel complesso, sono stati raggiunti dei buoni risultati. In particolare, le azioni programmate nell'ambito dell'Area "Etica e aspetti professionali" sono state tutte svolte e i relativi indicatori sono per lo più positivi. Le azioni dell'Area "Procedure di reclutamento e previdenza sociale" sono state, invece, attuate solo in parte, pertanto quelle che non sono più perseguibili, nella Strategia HR per il triennio 2024-2026 sono state rettifiche o eliminate a favore di nuove azioni, tenendo anche conto dei principi della nuova Carta europea approvata nel mese di dicembre 2023. Le azioni per la Strategia HR relative

all'Area "Formazione" sono state per lo più realizzate mentre quelle non attuate entro la fine dell'anno 2023, ma in corso di svolgimento, si sono concluse nel corso dell'anno 2024.

Nel complesso il piano di azioni HR per il triennio 2024-2026, nel perseguire i principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta, tiene anche conto di quanto previsto nel Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 e in particolare dei seguenti obiettivi strategici e linee di azione:

- *Didattica e Internazionalizzazione DI.2 Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche* – Linee di azione: Rafforzamento e ampliamento delle attività svolte dal Centro di Formazione della docenza di Ateneo; investire sulla qualità della docenza universitaria attraverso interventi di formazione iniziale dei neo assunti e di formazione continua dei docenti in servizio anche su tematiche inerenti ai processi di assicurazione della qualità (PdA HR azioni 38.02, 38.03, 39.02 e OTM-R azione 09.02);
- *DI.3 Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca* – Linee di azione: Destinazione di parte delle borse di dottorato a candidati che hanno conseguito la laurea all'estero; previsione per i dottorandi di un periodo da trascorrere presso enti o Atenei stranieri di almeno tre mesi; organizzazione di corsi di italiano ed eventi specifici volti a favorire l'integrazione con altri studenti, con docenti, con gli spazi e le procedure dell'Ateneo; incentivazione dei docenti che decidono di rendere fruibile il proprio insegnamento anche in inglese; completamento delle pagine del sito web di Ateneo non ancora in inglese (PdA HR azione 29.01, 29.04, 29.05, 29.11);
- *Ricerca R.1 Promuovere e ottimizzare l'attività di ricerca in un'ottica competitiva* – Linee di azione: Assegnazione su base annua di risorse di Ateneo per bandi competitivi interni (Programmi di Ricerca di Ateneo-PRA), per sostenere i costi di pubblicazione anche per le riviste open access e dell'acquisto di banche dati biblioteche, statistiche e informative scientifiche; assegnazione delle risorse derivanti da finanziamenti per la riqualificazione e l'ampliamento delle core facilities/piattaforme tecnologiche già in dotazione (PdA HR azione 08.10, 23.04, 38.01 e OTM-R azione 07.05);
- *Ricerca R.2 Promuovere la qualità e la produttività della ricerca in un'ottica competitiva e internazionale* - Linee di azione: Ampliamento delle relazioni, collaborazioni e network da instaurare con Università e/o Enti nazionali e internazionali; incremento della mobilità di docenti e ricercatori, in entrata e in uscita, mediante il finanziamento di appositi bandi e il consolidamento e rafforzamento degli attuali rapporti di collaborazione con Università ed Enti di ricerca internazionali e/o il coinvolgimento in progetti di eccellenza con strutture universitarie funzionali e moderne, capaci di generare sinergie tra attività imprenditoriali, centri di ricerca (Core Facilities), laboratori e alta formazione; potenziamento della progettualità e della capacità di attrarre risorse in un'ottica competitiva e internazionale per l'individuazione di nuove opportunità di finanziamento della ricerca; sviluppo di relazioni mediante la creazione di rapporti, collaborazioni e network tra Università e/o Enti nazionali e internazionali; potenziamento dei servizi dedicati alla progettazione per supportare i docenti nella presentazione di progetti di ricerca su bandi competitivi (PdA HR azione 28.02, 29.10)
- *Impatto e responsabilità sociale IRS.2 Promuovere lo sviluppo culturale, l'innovazione e la sostenibilità sociale, ambientale ed economica dell'Ateneo* - Linee di azione: Promozione di iniziative culturali sulle tematiche della salute, della parità, della violenza di genere e

dell'orientamento sessuale; ampliamento delle politiche di sviluppo di brevetti e di valorizzazione economica di quelli depositati; incremento del numero delle convenzioni quadro con imprese ed enti del territorio; promozione di attività di ricerca a favore della crescita socio-economica del territorio da co-progettare insieme agli stakeholder; incentivazione di attività e presentazione di progetti sulle tematiche dell'inclusione e della coesione sociale (PdA HR azioni 08.07, 08.09, 09.02, 09.03, 09.04, 39.01)

- *Risorse Umane e Benessere RUB.2 Promuovere il benessere organizzativo* - Linee di azione: Promozione di iniziative culturali sulle tematiche della salute, della parità, della violenza di genere e dell'orientamento sessuale; ampliamento delle politiche di sviluppo di brevetti e di valorizzazione economica di quelli depositati, attraverso un potenziamento della capacità di sfruttare commercialmente i diritti provenienti; rafforzamento delle azioni di valorizzazione degli esiti e delle esperienze, derivanti dai risultati della ricerca scientifica; incremento del numero delle convenzioni quadro con imprese ed enti del territorio; riqualificazione delle aree verdi dell'Ateneo anche per promuovere l'inclusione, l'integrazione tra le componenti della comunità accademica; potenziamento del servizio di counseling psicologico che prevenga, tra l'altro, la discriminazione per l'orientamento sessuale; realizzazione di un asilo aziendale (PdA azione 10.05, 24.02, 34.01)
- *RUB.3 Valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori* - Linee di azioni: Destinazione di parte delle risorse per il reclutamento di docenti e ricercatori di elevato profilo scientifico e didattico provenienti da altre sedi o Paesi e il ricorso a specifici programmi o strumenti nazionali o internazionali; assegnazione di premi e/o incentivi ai professori e ai ricercatori sulla base di criteri che riconoscono il merito e il contributo al raggiungimento di risultati positivi per l'Ateneo (PdA azioni 08.11, 32.01)

Ulteriori azioni che la Strategia HR prevede di implementare nel triennio 2024-2026 sono le seguenti: conferimento di premi alla ricerca, attraverso il Bando UniFG Research Award (azione 08.11), l'inserimento dei riferimenti ai profili dei ricercatori (R1, R2, R3, R4) nei bandi di reclutamento (azione 12.04) e, considerando che da maggio 2021 l'Università di Foggia è diventata Local contact Point (LoCP) Euraxess, si prevede un potenziamento dei servizi di supporto ai ricercatori in mobilità attraverso la creazione e pubblicazione di una brochure e la messa a disposizione di tutor ad hoc (azione 29.07).

Nell'ottica dell'adesione ai principi stabiliti dalla nuova Carta europea dei ricercatori, su iniziativa del Politecnico di Torino, nel mese di giugno 2024 è stata costituita la *Comunità di pratica HR italiana* a cui hanno aderito tutte le Università italiane, compreso l'Università di Foggia, che hanno il riconoscimento HR. La Comunità di pratica è aperta a tutte le istituzioni italiane che sono in fase di ottenimento dell'HR award o che intendono ottenerlo. La CdP HR ha lo scopo di far collaborare le istituzioni aderenti, attraverso uno sforzo collettivo, per ottenere e mantenere l'Award, scambiare strategie per l'implementazione dei principi della nuova Carta europea dei Ricercatori, fare *advocacy* per indirizzare le politiche e le misure nazionali ed europee sui valori e sui principi della Carta. Si sono stabilite le priorità sulle tematiche a cui lavorare e a ottobre 2024 si è svolto un lavoro di gap analysis, a cui anche UniFG ha contribuito, sui 20 principi della nuova Carta. L'obiettivo è predisporre, entro il mese di dicembre 2024, un documento in cui evidenziare gli ostacoli alla piena realizzazione dei principi della Carta. La partecipazione alla Comunità di pratica HR consentirà all'UniFG di attuare la Strategia HR con maggiore consapevolezza ed efficacia.

L'OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) è uno dei pilastri della Carta Europea dei Ricercatori del 2005 e, in particolare, del Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori. Processi aperti, trasparenti e basati sul merito (OTM-R) garantiscono che venga reclutata la persona più adatta per il lavoro, ottenendo così una maggiore uguaglianza, migliorando la competitività dei sistemi di ricerca nazionali e rafforzando la collaborazione e la cooperazione internazionale.

La politica di reclutamento OTM-R ha lo scopo di garantire che i processi di reclutamento si concludano con la nomina/assunzione della persona più adatta per ciascuna posizione di ricerca.

L'applicazione pratica dei principi OTM-R è vantaggiosa non solo per i ricercatori, ma anche per gli enti di ricerca e, più in generale, per il sistema della ricerca nel suo complesso. Più nello specifico, il processo OTM-R rende più attraenti le carriere della ricerca, garantisce pari opportunità a tutti i candidati e facilita la mobilità, contribuendo così allo sviluppo dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) e ad aumentare il livello di eccellenza della ricerca nelle istituzioni che lo adottano.

Il 10 giugno 2024 la Commissione Europea ha lanciato la *Piattaforma del talento dello Spazio europeo della ricerca (SER)*, che rappresenta un nuovo portale unico online per ricercatori e organizzazioni di ricerca e risponde alla richiesta della comunità della ricerca di disporre di un hub centralizzato che fornisca tutte le informazioni rilevanti e migliori l'interoperabilità tra le varie iniziative. La piattaforma SER offre l'accesso a un'ampia gamma di servizi: EURAXESS, l'iniziativa HR Excellence in Research, il sistema pensionistico RESAVER, l'Innovation Talent Platform, il Research Career Observatory e il ResearchComp.

Per quanto attiene la politica di reclutamento dei Ricercatori (OTM-R) dell'Università di Foggia, la maggior parte delle azioni stabilite per il triennio 2021-2023 sono state svolte e numerosi indicatori attestano un miglioramento degli aspetti della trasparenza delle procedure di reclutamento, delle condizioni di lavoro e dell'attrattiva per i ricercatori anche stranieri per l'Ateneo foggiano. Per il triennio 2024-2026 sono state inserite alcune nuove azioni (azioni 07.03, 07.04, 07.05) ed è stato rettificato un indicatore (azione 09.02).

Le azioni previste nell'HRS4R 2024-2026 dell'Università di Foggia sono riportate nelle tabelle allegate del Piano di azioni HR e delle Azioni per la politica OTM-R.