

11) REVISIONE FUNZIONI COMITATO DIRETTIVO E GRUPPI DI LAVORO TECNICI E DEFINIZIONE RUOLO DEI FOCUS GROUP PER L'HRS4R**- O M I S S I S -**

Il Senato Accademico,,

- CONSIDERATO** che, nella riunione del 20 maggio 2025, il Senato Accademico ha approvato la costituzione di ulteriori strutture, dedicate alla Strategia HR per i Ricercatori (HRS4R), con funzioni di indirizzo, coordinamento, attuazione e monitoraggio, definendo specifici compiti e funzioni per il Comitato Direttivo e per i Gruppi di lavoro Tecnici;
- PRESO ATTO** che, alla luce della istituzione del Comitato Direttivo, dei Gruppi di lavoro Tecnici e dei Focus Group per l'HRS4R, si è reso necessario aggiornare le funzioni dell'Organismo di Ateneo per la *Human Resources Excellence in Research*, che si colloca come struttura intermedia tra il Comitato Direttivo e i Gruppi di lavoro tecnici con i quali si relaziona e si coordina;
- VISTA** la proposta, pervenuta dall'Organismo di Ateneo per l'HR, di revisione ed aggiornamento anche delle funzioni del Comitato Direttivo e i Gruppi di lavoro tecnici, al fine di meglio definire il ruolo delle neo-costituite strutture ed evitare duplicazioni di funzioni;
- VISTA** altresì, la proposta di definizione del ruolo dei Focus Group i quali svolgono una funzione di supporto partecipativo all'attuazione della strategia HR, assicurando il coinvolgimento dei ricercatori di tutti i livelli di carriera (R1–R4) e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi della HRS4R;
- ATTESA** la necessità di procedere ad un aggiornamento e ad una revisione delle funzioni delle neo-costituite strutture per l'HRS4R,

DELIBERA

di approvare la proposta di revisione ed aggiornamento delle funzioni del Comitato Direttivo e dei Gruppi di lavoro tecnici per la strategia *Human Resources for Researchers*, comprensiva della proposta di definizione del ruolo dei Focus Group per l'attuazione della strategia *Human Resources for Researchers*, il cui testo si allega con il n. 10 al presente verbale.

Il presente dispositivo è approvato seduta stante ed è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 60, comma 3, del Regolamento Generale di Ateneo.

Delibera assegnata alle unità organizzative sottostanti per gli adempimenti di competenza:

- U.O.R.: area ricerca - unità strategia hr.

IL SEGRETARIO
(dott. Sandro Spataro)

IL PRESIDENTE
(prof. Lorenzo Lo Muzio)

firma digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 82/2005



Revisione delle funzioni dello Steering Committee, dei Technical Working Group e definizione del ruolo dei Focus Group

Nell'ambito della Strategia per le Risorse Umane dei Ricercatori (HRS4R) l'Università di Foggia dispone la revisione delle funzioni del Comitato Direttivo (Steering Committee) e dei Gruppi tecnici di lavoro (Technical Working Group) e definisce il ruolo dei Focus Group come di seguito indicato.

➤ **STEERING COMMITTEE (Comitato Direttivo)**

Lo Steering Committee svolge un ruolo cruciale nel supervisionare l'attuazione della strategia, fornire indicazioni e garantire l'allineamento con la Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di condotta (C&C). Si tratta essenzialmente di un gruppo di stakeholder di alto livello responsabili di prendere decisioni chiave e di fornire una direzione strategica per il progetto.

Funzioni dello Steering Committee:

- **Supervisionare il processo HRS4R:** supervisiona il processo per garantire l'allineamento ai principi della C&C dell'attuazione della strategia HRS4R;
- **Dare indicazioni e direttive:** offre consulenza strategica e supporto all'Organismo di Ateneo per l'HR Excellence in Research e agli altri stakeholder coinvolti nel processo di implementazione;
- **Prendere decisioni chiave:** prende decisioni su aspetti fondamentali relativi all'attuazione della Strategia, come l'approvazione del piano di azioni per l'HR e della tabella degli indicatori ed azioni per la politica OTM-R;
- **Garantire l'allineamento con i piani strategici:** esamina regolarmente i progressi e individua le aree di miglioramento, garantendo che il progetto per l'HRS4R rimanga allineato agli obiettivi strategici generali contenuti nel Piano Strategico di Ateneo e nei Piani Strategici Dipartimentali;
- **Reporting agli organi di governo:** informa gli organi di governo dell'Università (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione) e l'Organismo interno di Ateneo per l'HRS4R sullo stato di avanzamento del progetto per l'HRS4R e su eventuali problematiche di particolare rilevanza.

Composizione dello Steering Committee:

Rettore;
Prorettore Vicario;
Direttore Generale di Ateneo;
Delegato del Rettore per la Strategia HR;
Delegato del Rettore per il Personale;
Delegato del Rettore per la Ricerca;
Delegato del Rettore per la Terza Missione;
Delegato del Rettore per Relazioni internazionali;
Delegato del Rettore per i Dottorati di ricerca;
Delegato del Rettore per il Sistema Bibliotecario;
Delegato del Rettore per le Politiche di genere e di inclusione;

Delegato del Rettore per la Programmazione strategica di Ateneo;
Direttore Scientifico della Sezione Faculty Development del Centro di Formazione della Docenza;
Dirigente della Direzione Ricerca, Alta Formazione, Internazionalizzazione e Terza Missione;
Dirigente della Direzione Gestioni Strategiche, didattica e servizi agli studenti;
Presidente del Presidio di Qualità

➤ N. 5 TECHNICAL WORKING GROUP (Gruppi tecnici di lavoro)

I Technical Working Group (TWG), composti da personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, collaborano nell'implementazione delle azioni relative alla Strategia HR e predispongono i documenti richiesti. Hanno una funzione operativa e sono **5**, 4 di cui dedicati ciascuno ad una delle quattro macro-aree a cui si riconducono i principi della Carta Europea dei Ricercatori ed uno inerente alle azioni relative ai principi del Codice di Condotta per il reclutamento dei ricercatori (OTM-R).

Funzioni dei TWG:

- **Monitorare, valutare e proporre:** monitora i progressi raggiunti nell'implementazione delle azioni della Strategia, attraverso la valutazione dell'efficacia delle azioni adottate ed implementate. Formula proposte di eventuali modifiche necessari e le sottopone, per la valutazione, all'Organismo HR;
- **Coinvolgere gli Stakeholder:** coinvolgimento e comunicazione con tutti gli attori interessati, per garantire che le loro esigenze e opinioni siano considerate;
- **Formare e Sensibilizzare:** formula proposte sull'organizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione per informare la comunità accademica sui principi e le pratiche della strategia HRS4R;
- **Supportare lo sviluppo di Politiche:** contribuisce alla creazione e all'implementazione di politiche per il continuo miglioramento dell'ambiente di lavoro per i ricercatori, in linea con i principi della C&C;
- **Reporting:** redige rapporti periodici sui progressi e sui risultati ottenuti, da presentare all'Organismo di Ateneo per l'HR;
- **Supportare le strutture:** dà supporto alle strutture coinvolte nell'implementazione delle azioni previste dal Piano di Azioni per l'HRS4R e dalla politica OTM-R;

1 - Gruppo di lavoro tecnico su etica e aspetti professionali:

1. Dirigente della Direzione Gestioni Strategiche, didattica e servizi agli studenti;
2. Delegato del Rettore per la Strategia HR;
3. Delegato del Rettore per le Politiche di genere e di inclusione;
4. Responsabile Area Trasparenza, anticorruzione e formazione;
5. Responsabile Area Affari legali;
6. Responsabile per la protezione dei dati;
7. Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
8. Responsabile Area Affari Generali;
9. Responsabile Servizio Ricerca e gestione dei progetti;
10. Responsabile Unità Strategia HR;
11. Responsabile Area Terza Missione;
12. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Terza Missione dell'Area Medica;
13. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Terza Missione dell'Area Agraria;
14. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Terza Missione dell'Area Economia;
15. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Terza Missione dell'Area Legale;
16. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Terza Missione dell'Area Umanistica;

17. Responsabile Area Sistema bibliotecario;
18. Responsabile Area Comunicazione (Web, social and web design administrative staff);
19. Referente della Web radio;
20. Rappresentante dei Ricercatori R1;
21. Rappresentante dei Ricercatori R2;
22. Rappresentante dei Ricercatori R3;
23. Rappresentante dei Ricercatori R4.

2 - Gruppo di lavoro su reclutamento e processi di selezione

1. Delegato del Rettore per il Personale;
2. Responsabile Area Personale docente e trattamenti previdenziali;
3. Delegato del Rettore alla Strategia HR;
4. Responsabile Unità Strategia HR;
5. Delegato del Rettore ai Dottorati di Ricerca;
6. Delegato del Rettore alla Ricerca;
7. Responsabile Servizio Dottorati, borse di studio, contratti e assegni di ricerca;
8. Dirigente della Direzione Ricerca, Alta Formazione, Internazionalizzazione e Terza Missione;
9. Responsabile Area Relazioni internazionali-Erasmus;
10. Rappresentante dei Ricercatori R1;
11. Rappresentante dei Ricercatori R2;
12. Rappresentante dei Ricercatori R3;
13. Rappresentante dei Ricercatori R4;
14. Dirigente della Direzione Gestioni Strategiche, didattica e servizi agli studenti

3 - Gruppo di lavoro su condizioni lavorative e previdenza sociale

1. Delegato del Rettore per le Politiche di genere e di inclusione;
2. Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
3. Delegato del Rettore alla Strategia HR;
4. Delegato del Rettore al Trasferimento tecnologico e brevetti;
5. Delegato del Rettore al Grant Office;
6. Responsabile Unità Strategia HR;
7. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Ricerca dell'Area Medica;
8. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Ricerca dell'Area Agraria;
9. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Ricerca dell'Area Economia;
10. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Ricerca dell'Area Legale;
11. Delegato/Rappresentante dei Delegati per la Ricerca dell'Area Umanistica;
12. Rappresentante dei Ricercatori R1;
13. Rappresentante dei Ricercatori R2;
14. Rappresentante dei Ricercatori R3;
15. Rappresentante dei Ricercatori R4;
16. Delegato del Rettore ai Dottorati di Ricerca;
17. Responsabile Servizio Dottorati, borse di studio, contratti e assegni di ricerca

4 - Gruppo di lavoro su progresso della carriera e formazione

1. Responsabile Area Trasparenza, anticorruzione e formazione;
2. Delegato del Rettore alla Strategia HR;
3. Responsabile Unità Strategia HR;
4. Direttore Scientifico della Sezione Faculty Development del Centro di Formazione della Docenza e Centro di Apprendimento Permanente;
5. Direttore del Centro Linguistico di Ateneo;
6. Delegato del Rettore al Sistema Bibliotecario;

7. Rappresentante dei Ricercatori R1;
8. Rappresentante dei Ricercatori R2;
9. Rappresentante dei Ricercatori R3;
10. Rappresentante dei Ricercatori R4

5 - Gruppo di lavoro per la compilazione e aggiornamento dell'Open, Transparent, Merit-Based Recruitment Check-list:

1. Responsabile del Servizio di Valutazione e Assicurazione della Qualità;
2. Delegato del Rettore alla Strategia HR;
3. Dirigente della Direzione Gestioni Strategiche, didattica e servizi agli studenti;
4. Dirigente della Direzione Ricerca, Alta Formazione, Internazionalizzazione e Terza Missione;
5. Responsabile Area personale docente e trattamenti previdenziali;
6. Responsabile Unità Strategia HR;
7. Responsabile Servizio Ufficio stampa, comunicazione istituzionale ed eventi di Ateneo;
8. Responsabile Area Trasparenza, anticorruzione e formazione;
9. Responsabile Servizio Dottorati, borse di studio, contratti e assegni di ricerca.

➤ FOCUS GROUP

I Focus Group hanno un ruolo chiave nel garantire che l'implementazione della strategia HR sia partecipativa, efficace e coerente con i bisogni reali della comunità accademica. Essi consentono il coinvolgimento attivo dei ricercatori, appartenenti a tutti i profili di carriera (R1–R4), nelle fasi di pianificazione, attuazione e monitoraggio della strategia.

Funzioni dei Focus Group:

- **Rilevare bisogni e criticità** nei diversi ambiti attraverso la redazione di un report annuale;
- **Verificare l'efficacia** delle azioni messe in campo e **formulare proposte** di eventuali correttivi;
- **Promuovere la cultura del miglioramento** continuo delle condizioni di lavoro e della ricerca;
- **Supportare la comunicazione interna** per facilitare la comprensione degli obiettivi e del valore della HRS4R.

