

unica.it



**UNICA**

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI CAGLIARI

# La strategia HRS4R 10.03.2025

- Implementation phase
- PhD course in Chemical Sciences and Technologies meeting



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# ERA: European Research Area Strategy

Progetto politico estremamente ambizioso per creare un **mercato unico, senza confini per la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico entro il quale i migliori talenti dei ricercatori possono trovare le condizioni lavorative ideali.**

Presentata per la prima volta nel 2000 dalla Commissione Europea, individua 4 aree prioritarie di intervento declinate in 20 azioni.

## Priority Areas

Creare uno spazio europeo per i ricercatori attraverso i seguenti strumenti:

- 1) **La carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per il loro reclutamento** (C&C, 2005, revisionata a fine 2023): una serie di principi che, se implementati, assicurano standard elevati di qualità per il reclutamento, come pure per l'ambiente lavorativo;
- 2) La **Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori HRS4R** (2008): lo strumento offerto dalla CE per implementare la C&C;
- 3) **Era talent Platform** service network: una piattaforma per potenziare la mobilità internazionale e lo sviluppo della carriera dei ricercatori.



**Centralità data ai ricercatori e alle carriere della ricerca** nelle recenti strategie europee per la competitività e l'attrattività dell'UE.

La Commissione Europea (CE) attraverso l'**iniziativa europea *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*** premia le organizzazioni che decidono di intraprendere il percorso di miglioramento continuo attraverso il conferimento dell'***HR Excellence in Research Award***.

La "strategia in materia di risorse umane per i ricercatori" (HRS4R) è un'iniziativa della Commissione Europea in vigore dal 2008 che certifica l'impegno e i progressi di un'istituzione verso l'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori (C&C).

La Carta si rivolge a ricercatori e ricercatrici, datori di lavoro, finanziatori e responsabili politici, definendone **diritti e responsabilità** per lo sviluppo di carriere della ricerca attraenti e finalizzate a sostenere l'eccellenza della ricerca e innovazione dell'UE.

I principi della C&C stabiliscono standard qualitativi elevati in merito agli aspetti etici e professionali, l'ambiente di ricerca, le condizioni di lavoro, il reclutamento, la valutazione, l'attrazione dei talenti, il supporto fornito ai ricercatori e ricercatrici per le loro attività e lo sviluppo della carriera.

La Carta, inizialmente adottata dalla Commissione Europea nel 2005, è stata recentemente aggiornata e pubblicata insieme alla **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**.

Dal 2005, le istituzioni europee che hanno sottoscritto la Carta sono circa 1600. Di queste, 765 hanno ottenuto dalla Commissione Europea l'***HR Excellence in Research Award***.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI CAGLIARI



## TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS 2011

La Carta ed il Codice utilizzano la definizione di ricercatore tratta dal Manuale di Frascati (2015) e condivisa dall'OCSE a livello internazionale:

«professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze. Portano avanti la ricerca e sviluppano o implementano concetti, teorie, modelli, metodi e sistemi nuovi quali software o metodi operativi».



## La strategia Human Resources Strategy for Researchers (punti essenziali @UNiCa)

### **COS'E'**

- è un percorso intrapreso dagli Atenei e dagli Istituti di Ricerca su base volontaria che permette loro di mettere in pratica i principi e le prassi declinate all'interno della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per il loro reclutamento (**C&C**);
- è un impegno a lungo termine di miglioramento continuo;
- coinvolge stakeholders interni ed esterni.
- approccio bottom-up

### **OBIETTIVI**

migliorare le condizioni di lavoro di tutte/i le/i ricercatrici/tori presso gli enti di ricerca e le università e rendere l'ambiente di lavoro più attrattivo per i migliori talenti.

### **COME SI ATTUA**

**attraverso un'analisi dei propri gap e un piano di allineamento personalizzato (action plan) dell'Ateneo** per conformarsi ai contenuti dei principi della **C&C**.

L'action plan dovrà essere integrato concretamente nella strategia dell'Istituzione e nelle politiche di gestione delle risorse umane dei ricercatori, nei limiti della normativa nazionale.

**Se la strategia presentata durante la prima fase del processo ( initial phase) è stata vincente:**

l'Ateneo ottiene il riconoscimento del **label HR Excellence in Research**, utilizzabile sul proprio portale per dare evidenza della garanzia dell'attuazione dei principi C&C nelle proprie politiche di reclutamento e nella trasparenza delle posizioni messe a bando, nonché nell'organizzazione del lavoro e dei servizi per i ricercatori.

**La strategia HRS4R diventa parte integrante del piano strategico dell'Istituzione.**





## Come ottenere l'HR Excellence in Research Award

Le istituzioni che aderiscono alla HRS4R e dimostrano di allineare le proprie politiche e pratiche ai principi della Carta ricevono dalla Commissione Europea l'*HR Excellence in Research Award*.

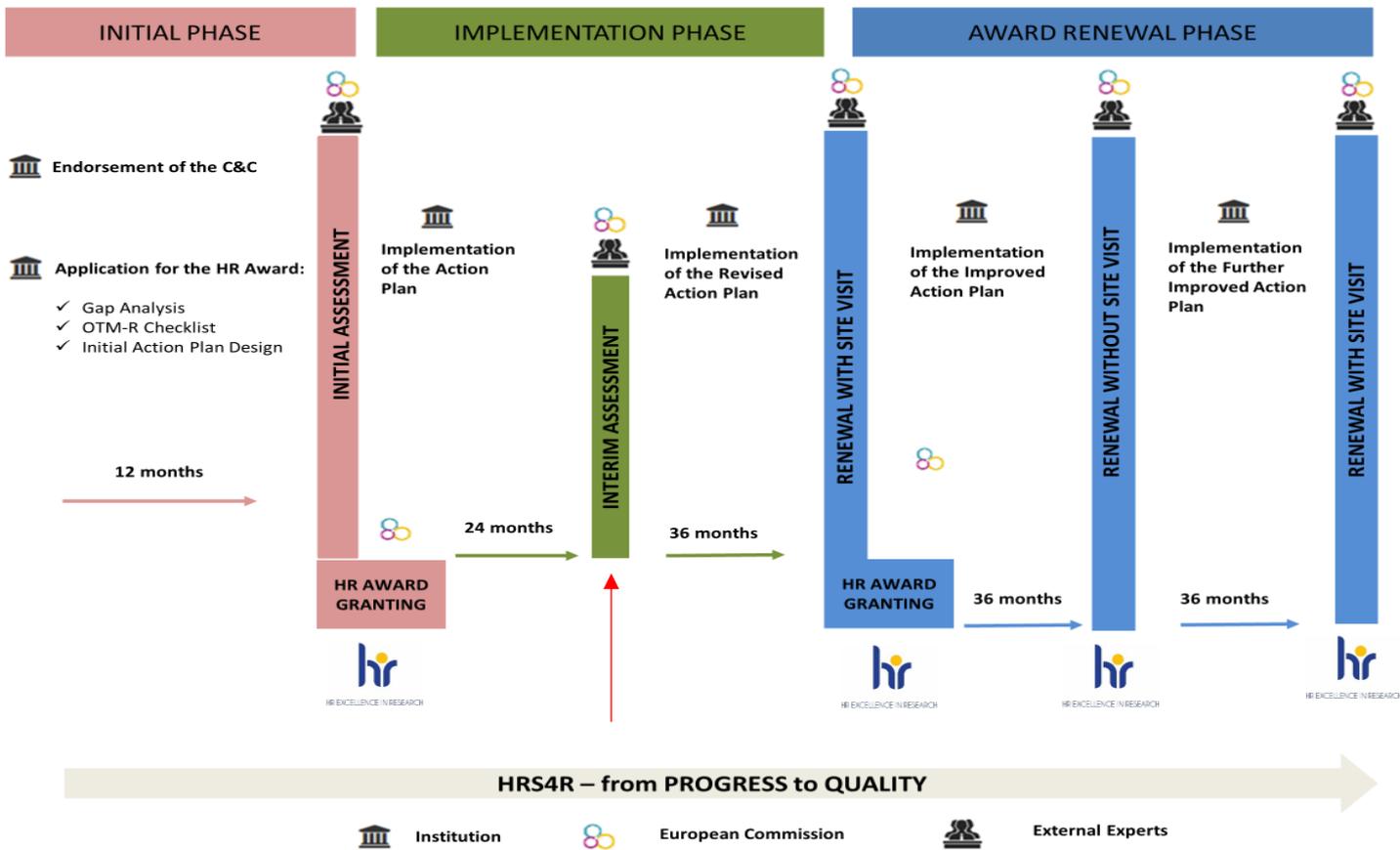
Il processo per ottenere e mantenere negli anni questo Award si basa su un meccanismo di audit strutturato e monitorato, che prevede una valutazione continua in cicli triennali. Il processo, dalla candidatura a tutte le fasi successive, è gestito dalla Commissione Europea attraverso una piattaforma on-line (HRS4R e-Tool).

Tra i requisiti essenziali per il successo del processo HRS4R ci sono ad esempio:

- il sostegno da parte dei più alti livelli istituzionali
- il coinvolgimento attivo dei ricercatori e ricercatrici, a partire dal dottorato, nella definizione di bisogni e strategie,
- la realizzazione di piani di azione pluriennali, integrati con le più ampie strategie istituzionali e progettati a partire dai risultati di una accurata analisi dello stato di attuazione dei principi della Carta all'interno dell'istituzione (gap analysis),
- l'identificazione e il monitoraggio di key performance indicators e target da raggiungere

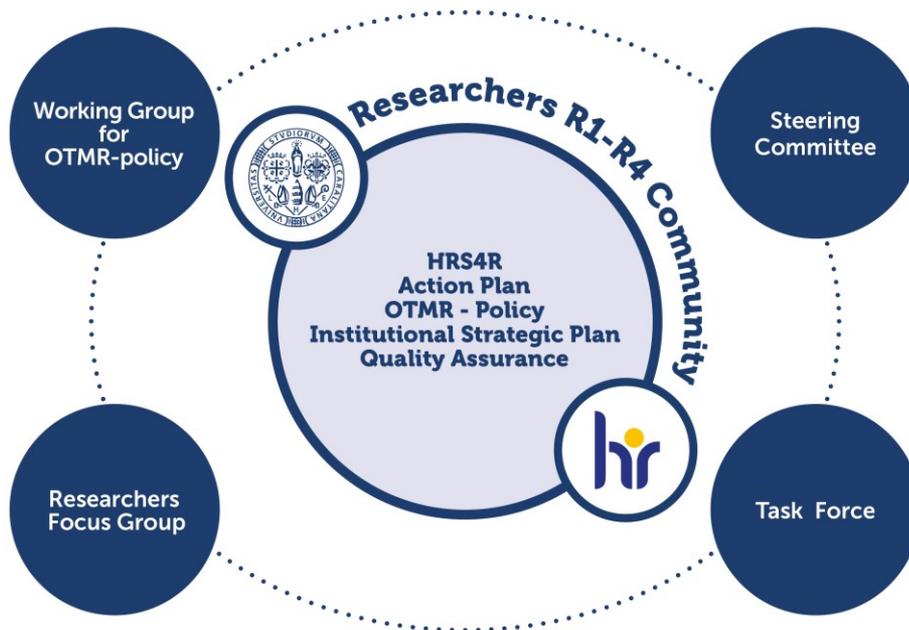
La figura riportata di seguito riassume il processo e le tempistiche della HRS4R

I dettagli per UNICA sono disponibili sul portale <https://www.unica.it/it/internazionale/hrs4r-strategy>





Con DR n 756 del 13.05.2024 è stata istituita la **nuova struttura** di Ateneo per l'implementazione della strategia HRS4R 24-26. Le/i componenti del focus group sono nominati ambasciatori e ambasciatrici della HRS4R in Ateneo al fine di diffondere nei rispettivi Consigli di Dipartimento la strategia HRS4R e lo stato di implementazione.





## I benefici dell'implementazione della strategia HRS4R: il punto di vista delle Università italiane

- **Porta in primo piano** nei processi decisionali istituzionali e nella pianificazione strategica **politiche essenziali in materia di risorse umane**, che rischierebbero di rimanere marginali;
- **Costituisce un framework all'interno del quale sviluppare in modo organico nuove azioni e servizi** orientati al career development, ai *transferable skills*, alla valorizzazione della ricerca e dei ricercatori, alla supervisione dei ricercatori giovani, al job placement dei Post-doc, all'attrazione di studiosi dall'esterno, alla promozione dell'ambiente di ricerca e della RRI;
- Consente di entrare a far parte di una **rete internazionale per l'acquisizione di buone pratiche da università innovative e prestigiose** in relazione a principi della C&C sui quali il nostro Paese ha meno esperienza (es. career development, supervision, ethics);
- Favorisce **l'interazione tra Aree dell'Amministrazione Centrale** consentendo di condividere informazioni sulle attività già esistenti;
- Favorisce **l'interazione tra personale amministrativo delle diverse Aree dell'Amministrazione e ricercatori a diversi stadi di carriera**, consentendo di definire nuove azioni e valutare l'efficacia di quelle attuate;
- Favorisce **l'ammodernamento e la semplificazione dei processi di reclutamento** secondo principi **Open, Transparent, Merit-based**
- **Assicura l'allineamento rispetto ad alcune novità del programma Horizon** (es. obblighi dell'Art. 32 del nuovo MGA; dimostrazione sin dalla fase di proposta Marie Curie che la Host Institution è impegnata ad attuare i principi della Carta Europea)
- Aumenta la **visibilità internazionale** dell'Ateneo offrendo un ambiente favorevole allo sviluppo della ricerca e dei ricercatori, rafforzando la capacità di attrarre e trattenere ricercatori di elevata qualificazione
- Il percorso HRS4R costituisce un **driver di innovazione**, che innesca processi di cambiamento, anche culturale e accountability.



## In breve perché impegnarsi nella HRS4R @UNICA?

- **un'opportunità** per 'scoprire' punti di forza e punti di debolezza
- consolidare buone pratiche non ancora a regime e armonizzare i processi interni
- incrementare **l'attrazione** di giovani di talento verso le professioni della ricerca
- dimostrare l'applicazione di procedure di reclutamento aperte, trasparenti e basate sul merito
- **Richiamare** i migliori talenti a lavorare nell'Istituzione
- Maggiori possibilità di **networking** e partecipazione a progetti internazionali





## La strategia in UNICA

UNICA da fine 2021 al 2023 ha lavorato sul dossier di candidatura, il cui ACTION PLAN è disponibile online <https://web.unica.it/unica/it/hrs4rstrategy.page>

Dalla lavoro svolto dalla precedente struttura HRS4R di UNICA, sono stati individuate **29 azioni** di miglioramento/allineamento ai principi della C&C da implementare nei prossimi 2-3 anni. ( 2024-2027)

<https://web.unica.it/unica/protected/433995/0/def/ref/GNC367923/>

**Ogni azione prevede una tempistica di realizzazione, una o più strutture responsabili dell'attuazione e un indicatore.**



## 2° fase del processo HRS4R (implementation phase): breve presentazione e tempistica





## Implementation phase

Dopo 2 anni dall'ottenimento del label (scadenza per UniCa: **20.03.2026**) :

- report da sottomettere alla CE relativamente allo stato di implementazione del piano d'azione iniziale pubblicato durante la fase 1.

L'esperto valutatore (di norma quello che ha presieduto la commissione di Valutazione durante la fase iniziale del processo) valuterà i progressi e la qualità delle azioni messe in atto e il processo di integrazione della strategia HRS4R nelle politiche strategiche dell'Istituzione (embedding).

- Pubblicazione sul portale e valutazione del piano di azione aggiornato, che coprirà i successivi 3 anni (36 months), integrato con nuove azioni. Al termine dei 3 anni ci sarà la site visit in UniCa.



## Piano di azioni HRS4R: avvio assegnazione delle azioni alle strutture

Assegnazione formale delle 29 azioni alle strutture/ organi/ organismi di UniCa responsabili dell'attuazione: ciascuna struttura riceverà una lettera con cui si comunicherà l'azione, la tempistica, l'indicatore.

Necessario un sistema di monitoraggio.



## Esiti monitoraggio della azioni dell'action plan previste per fine 2024

N	ACTION	INDICATORS	Current Status
Action 1	<b>Update and translate into English the Code of Ethics and Conduct of UNICA, introducing the research integrity definition.</b>	I: Availability on UniCa website of the updated code approved and translated. I: Number of downloads of the updated document.	completata
Action 5	<b>Implementation of a common form for the intermediate and final reports of R1, R2, R3 researchers to be given to researchers at the beginning of the enrollment</b>	Drawing up and adoption of the form	parzialmente completata E' stato fornito quello per gli R2 e R3
Action 10	<b>Translation into English of: - a) the recruitment regulations for R2, R3, and R4 positions and publication on the UniCa website to improve their visibility to foreign candidates. - b) both the recruitment calls for R3 and R4 positions and UniCa website pages where the same calls are published.</b>	a) Publication of regulations in English on the UniCa website, number of downloads b) Publication of recruitment calls in English on the UniCa website. English text in the website pages dedicated to recruitment procedures.	completata
Action 13	<b>Update of the Code of Ethics and Conduct by including a commitment to prevent unconscious biases by members of selection committees, as requested by its GEP. Upon members' acceptance of the appointment within the selection committees, make them declare that they have read the Code of Ethics and Conduct and the articles of reference</b>	Publication of the revised Code of Ethics and Conduct. Addition of the declaration of acknowledgment of the Code of Ethics and Conduct in the selection committee meeting minutes	completata
Action 14	<b>In all the recruitment regulations (from R2 to R4, where not already considered), according to the OTM-R standards, corresponding to the calls, the following experiences and achievements will be properly considered: - cooperation with foreign and international organizations and research centers. - teaching at foreign Universities or highly qualified international research centers, even considering virtual mobility experiences. - achievement of international awards.</b>	Approval by the University Governing Bodies of the revised regulations and call contents to include the expected criteria.	completata
Action 15	<b>Once doctoral candidates formalize their registration within the Institution, the PhD office provides electronically full copy of the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C&amp;C) and the European framework for research career. As far as they are concerned, supervisors are instructed (by the Doctorate coordinators) to make their PhD candidates aware of the C&amp;C principles and to contribute to their implementation inside the institution. Doctoral candidates will also be informed on the availability of the budget specifically assigned for research purpose to each of them within the PhD programme</b>	All Doctoral candidates receive the documents and through a questionnaire, the PhDs level of satisfaction regarding the availability of the budget will be evaluated	completata
Action 20	<b>Departments encourage representatives of R1 and R2 in Department Council to pass on information and deliberations to those they represent to allow all researchers to be constantly informed about the strategies and decisions of their Departments</b>	Number of complains by R1 and R2 received by the HRS4R UniCa structure.	parzialmente completata

## Previsione monitoraggio azioni primo semestre 2025, invio lettere a maggio 2025

Action 4	Provide administrative support to researchers in drafting the data management plans requested by European projects	Research and Territory Division	Number of Data Management Plans drawn up in collaboration with the competent office
Action 8	Increase the budget assigned to the Quality, Library Services and Museums Division with additional resources to support Open Access (OA) publications	Administration and Finance Division Quality, Library services and museums Division Research and territory Division	Administration and Finance Division Quality, Library services and museums Division Research and territory Division
Action 9/a	Reinforcement of PE activities by: a) Implement an integrated PE communication plan including the information regarding, the public engagement and, more generally speaking, the third mission	Communication, Students and General Services Division Vice Rector for communication and visual identity Governing bodies	Approval and availability on UniCa portal of the "Integrated PE Communication Plan
Action 11	Quote the reference to the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their recruitment (C&C) and to the European Framework for Research Careers in UniCa documents for the researchers' recruitment	Personnel, Organisation, and Performance Division Governing Bodies	Reference of the C&C and European Framework for research careers in UniCa documents related to researchers recruitment
Action 16	Implementation of UniCa Departments websites with the creation of profiles of all the members of the Departments, including doctoral candidates and R2 researchers supervised by a faculty of the Department. It is mandatory that the Departments' website include the publication of the PhD candidates' and postdoc profiles, underlying their role as R1 and R2 researchers including an abstract of the thesis/research project they are working on.	Departments Communication, Students, and General Services Division	All R1 and R2 researchers' profiles in the Departments' website
Action 22	Extend the existing service for Job Placement to PhD candidates (R1	Research and Territory Division	Job placement service active also for R1
Action 23	Add a new article to UniCa Code of Ethics and Conduct to affirm researchers' right to publish their own research results independently from their supervisors	Personnel, Organization, Performance Division; Governing bodies Ethics Committee	Amended Code published in UniCa website, number of downloads.
Action 24	By extending the principle 34 to other cases of misconduct (such as discrimination, mobbing, sexual moral o psychological harassment) the University Guarantee Committee (CUG) evaluates, upon Governing bodies approval, the introduction of the Confidential Counsellor as foreseen in the Commission Recommendation 92/131/EEC).	UniCa Guarantee Committee (CUG)	After CUG evaluation, appointment of the Confidential Counsellor
Action 25	Extending the competences of the Student Independent Guarantor Authority to disputes raised by doctoral candidates by using the best practices already consolidated for students	Governing Bodies Student Independent Guarantor Authority	In the Student Independent Guarantor Authority webpage appears the clarification that the doctoral candidate as well can raise disputes.
Action 26/a	Improving relation with supervisors by: a) Developing a standard procedure that applies to all doctoral programmes, which will focus on evaluating and monitoring the research progress of R1 researchers.	Quality Assurance Presidium Research and Territory Division Personnel, Organization, Performance Division Education and Orientation Division Governing Bodies PhD Coordinators' Board	Approval of the Standard Quality Assurance documents by Academic boards.
Action 27/a	Supervision and managerial duties will be improved by: a) Training activities organized by a UniCa multidisciplinary team for the Faculty staff with managerial positions to develop management, communication, and training skills; b) Initiatives in the field of digital skills for staff	Departments Personnel, Organization, Performance Division PhD office	a) Implementation of training activities by 2025 b) Update of regulations for the enhancement and