



# HRS4R-HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

*Chiara Biglia*

*Ufficio Ricerca di Eccellenza e  
Mobilità dei Ricercatori  
Project Management Office HRS4R*





## Spazio Europeo della Ricerca (Articolo 179 del Trattato)

“nel quale i ricercatori, le conoscenze scientifiche e le tecnologie circolino liberamente”

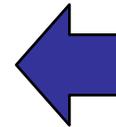
- come in un mercato unico -

### 5 priorità del SER:

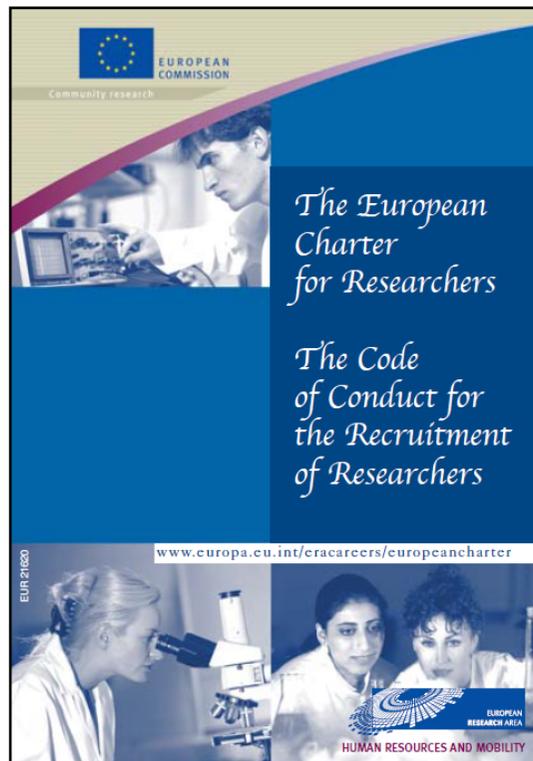
1. Sistemi di ricerca nazionale più efficaci
2. Cooperazione e Concorrenza Transnazionali
3. **Un mercato aperto del lavoro per i ricercatori**
  - Carta & Codice, HR Strategy for Researchers
4. Gender Equality
5. Accesso alla conoscenza e circolazione delle conoscenze scientifiche



**Raccomandazione della CE  
dell'11/3/2005 riguardante la Carta  
Europea dei Ricercatori e un Codice  
di Condotta per l'Assunzione dei  
Ricercatori**



**Quadro di riferimento** per i diritti e doveri dei ricercatori e dei finanziatori e datori di lavoro dei ricercatori.



<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>



I **40 principi della Carta e del Codice** possono essere riassunti in **4 macro-categorie**:

- **Aspetti etici & professionali** incl. libertà di ricerca e responsabilità finanziaria, non discriminazione, sistemi di valutazione
- **Assunzione**, incl. trasparenza del processo, valutazione del merito, riconoscimento delle esperienze di mobilità e delle qualifiche
- **Condizioni di lavoro e previdenza sociale**, incl. ambiente di ricerca, stabilità dell'impiego, questioni di genere, sviluppo della carriera, e partecipazione agli organi di governo
- **Formazione**, incl. supervisione, sviluppo professionale permanente e accesso alla formazione



## Horizon 2020

NEW

### Multi-beneficiary Grant Agreement

#### SECTION 4 - other rights and obligations (ALL beneficiaries)

##### Article 32:

#### RECRUITMENT & WORKING CONDITIONS for researchers

32.1 **OBLIGATION** to take measures to implement the Charter & Code in particular the principles regarding: working conditions; transparent recruitment processes based on merit, and career development.

32.2 **CONSEQUENCES** of non-compliance: the [Commission][Agency] may apply any of the measures described in Chapter 6





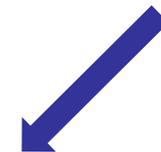
## Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

**Strategia** lanciata nel 2008, per l'attuazione della C & C attraverso l'adesione volontaria a una procedura basata su **5 step**:

1. **Internal gap analysis** by institution, involving key institutional stakeholders including researchers
2. Development and publication of **institutional HR strategy for researchers and action plan** in response to gaps identified
3. **Acknowledgement** of progress by Commission
4. **Self-assessment** of implementation after two years
5. **External analysis** (peer review) after four years



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



>260 istituzioni  
hanno ricevuto il logo



## ISTITUZIONI ITALIANE CHE HANNO RICEVUTO IL LOGO

- IEMEST
- Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale (OGS)
- Politecnico di Milano
- Politecnico di Torino
- University of Bologna
- University of Camerino
- University of Foggia
- University of Macerata
- University of Palermo
- Università degli Studi di Padova



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



A partire dall'autunno 2016 si passerà a un processo di attuazione della HRS4R  
'rinforzato'

- From Progress to Quality -

NEW

### Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R)

Per realizzare la Priorità 3 dello Spazio Europe della Ricerca "An open labour market for researchers", la consultazione tra MS + AC ha individuato come **Top Action Priority** l'utilizzo di procedure di assunzione per le posizioni di ricerca che siano aperte, trasparenti e basate sul merito



**Settembre 2015:** adottato dallo Steering Group on HR&Mobility un **OTM-R Package** (Why?-rationale; What?-principles; How?-checklist; **TOOLKIT**)

Dimostrare di aderire ai principi OTM-R è  
obbligatorio nella nuova HRS4R



- Nel 2005 il Politecnico di Torino ha sottoscritto la raccomandazione europea relativa alla **Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori**
- A gennaio 2013 il Politecnico ha avviato al proprio interno il processo [Human Resources Strategy for Researchers - HRSR](#) voluto dalla Commissione Europea per accreditare le università che si impegnano a dare concreta attuazione ai principi contenuti della Carta e nel Codice
- A novembre 2013 la Commissione Europea ha conferito al Politecnico di Torino il logo '**HR Excellence in Research**', rimarcando il forte impegno a investire nelle risorse umane per la ricerca
- A gennaio 2016, a distanza di due anni dall'ottenimento del logo HR Excellence in Research la CE ha **riconfermato** la possibilità di utilizzare il logo HR Excellence in Research, sulla base di un self-assessment report sui progressi nell'attuazione dei principi della C&C e un Action Plan aggiornato





## POLITO - A CHE PUNTO SIAMO DEL PROCESSO HRS4R

**GENNAIO 2013**

### I 5 STEP DEL PROCESSO HRS4R

**1**

Analisi interna dell'attuazione della Carta e del Codice (**Gap analysis**)



**2**

In base ai risultati emersi, definizione di un Piano d'azione (**Action Plan**)



**3**



Conferimento del logo

**"HR Excellence in Research"**

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



**4**

**Self-assessment** per verificare lo stato di attuazione dell'Action Plan



**5**

Ogni quattro anni, **external assessment** della Commissione Europea per il rinnovo dell'Acknowledgement (nov. 2017)

**NOVEMBRE 2013**

**DICEMBRE 2015**



POLITECNICO DI TORINO



## Opportunità per i Ricercatori

HR Excellence in Research Funds, jobs, training Welcome @Polito Contatti



La valorizzazione dei ricercatori di talento, in particolare i giovani, nella definizione e nello sviluppo di progetti di ricerca fortemente innovativi, la capacità di confrontarsi con le realtà dei paesi stranieri e di diventare centro di attrazione per studiosi internazionali sono azioni che si inseriscono a pieno titolo tra le priorità strategiche del Politecnico di Torino.

In quest'ottica, l'Ateneo ha recentemente varato iniziative mirate a supportare la ricerca di qualità, in particolare multidisciplinare, il rafforzamento della comunità scientifica internazionale, la partecipazione dei migliori ricercatori a progetti di ricerca fondamentale prestigiosi quali l'ERC e la valorizzazione dei risultati della ricerca.

Nel novembre 2013, la Commissione Europea ha conferito al Politecnico di Torino il logo 'HR Excellence in Research', riconoscendo l'investimento dell'Ateneo nel garantire a ricercatori provenienti da ogni parte del mondo un ambiente positivo e coinvolgente, dove il talento di ognuno possa esprimersi e trovare un giusto riconoscimento.

< MARZO 2016 >

L	M	M	G	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

### NOVITÀ

31 marzo 2016

#### Deadline presentazione candidature per la Borsa di Studio – Ermenegildo Zegna Founder's Scholarship 2016

Programma che mette a disposizione borse di studio per permettere a promettenti ricercatori, PhD e laureati italiani di intraprendere un percorso di ricerca o specializzazione post-laurea in un importante centro universitario o di ricerca all'estero

24 marzo 2016

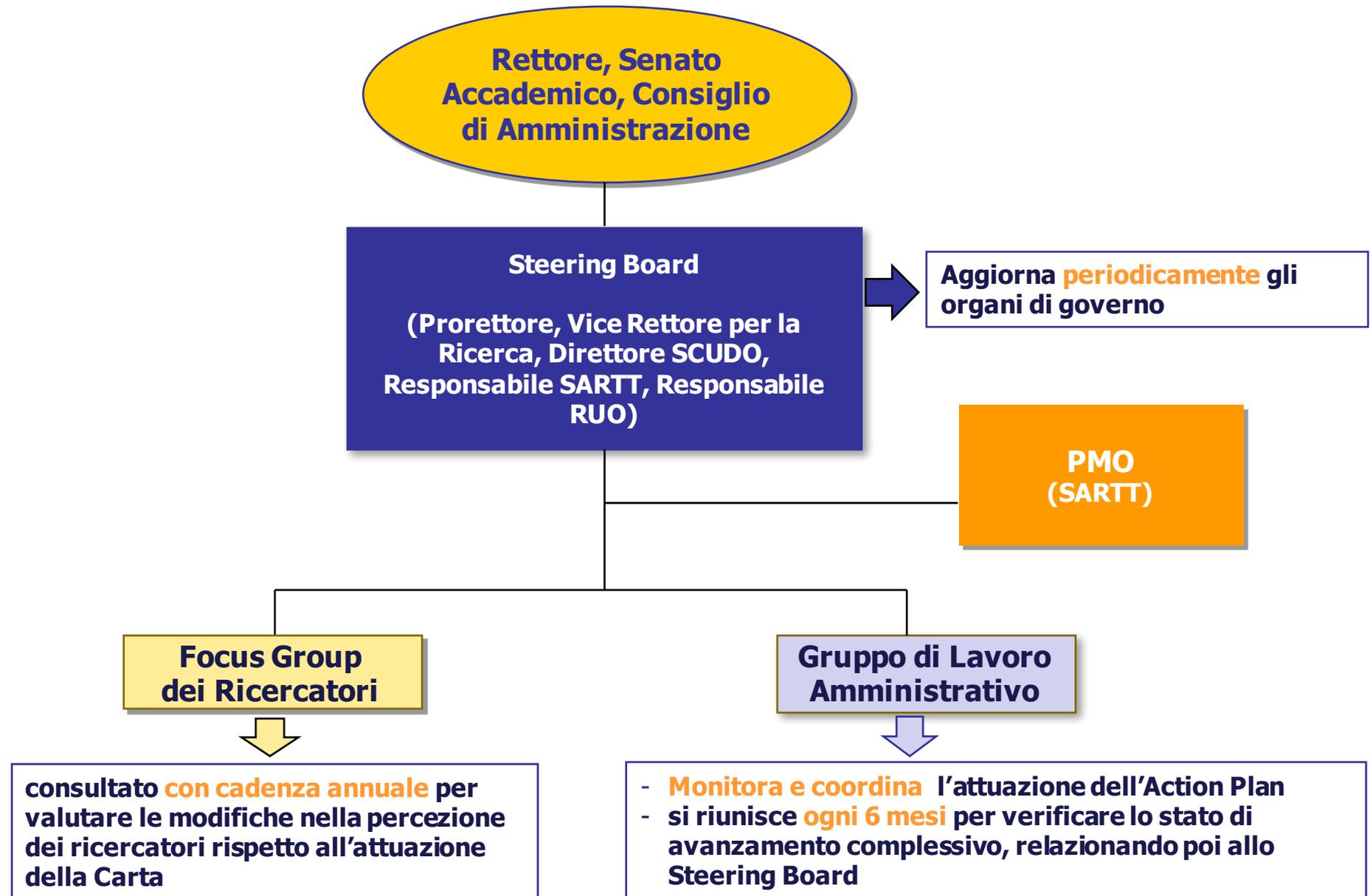
#### Apertura bando Secure, clean and efficient energy

Apertura bando Secure, clean and efficient energy, sub call H2020-EE-2016-CSA, ERA-NET topic EE-06, 09, 11, 13, 14, 16, 21, 22, 24, 25

Tutte le novità...



## Struttura di gestione del processo HRS4R





## PROGRESS REPORT TEMPLATE (ogni 6 mesi)

### Carried out activities

- Milestones achieved
- Completed activities
  
- In progress activities

### Next activities

- Next period deadlines
  
- Activities to be started

### Critical points

For carried out activities:

- Encountered problems that have affected the work plan

For next activities:

- Critical points that need the involvement of the Steering Board
- Possible risks



All'avvio di ogni azione devono essere identificati indicatori che definiscano lo Stato dell'arte

Gli indicatori devono essere 'SMART':

- Specific
- Measurable
- Available/Achievable in a cost effective way
- Relevant for the programme
- available in a Timely manner

**RIUNIONI SEMESTRALI DI MONITORAGGIO:** aggiornamento degli indicatori



## VANTAGGI DELLA PARTECIPAZIONE AL PROCESSO HRS4R

- Entrare in un **network internazionale** per confrontarsi con università di prestigio che **su alcuni temi della C&C sono più avanti di noi** (es. career development, supervision)
- **Adeguarsi** ad alcune novità introdotte in **Horizon 2020** (Art. 32 del nuovo MGA; guida dei referee dei progetti ERC fa riferimento alla verifica del rispetto dei principi della Carta da parte della Host Institution; nelle proposte Marie Curie è esplicitamente richiesto di descrivere come verranno rispettati e attuati dai beneficiari i principi della Carta)
- Favorire l'interazione e integrazione tra le **aree dell'Amministrazione Centrale** sin dalla fase di Gap Analysis, consentendo di condividere informazioni sulle attività già esistenti, identificare sovrapposizioni e esigenze comuni, e quindi **ottimizzare i processi e i flussi di attività**
- Favorire l'interazione e il **coinvolgimento delle diverse categorie di ricercatori** sin dalla fase di Gap Analysis nella **definizione di nuove azioni e valutazione dell'efficacia di quelle attuate**
- **Sistematizzare iniziative e competenze e sviluppare nuove azioni e servizi** orientati al career development, ai transferable skills, alla valorizzazione dell'ambiente di ricerca e del talento dei ricercatori, al job placement dei Post-doc, alla supervisione





## CRITICITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AL PROCESSO HRS4R

- Rispetto ad altri Paesi (es. UK) non c'è alcuna spinta da parte del governo centrale ad attuare i principi della C&C
- Non esistono finanziamenti nazionali destinati a supportare lo sviluppo professionale dei ricercatori
- A livello nazionale non è stata effettuata una analisi della rispondenza della normativa nazionale rispetto ai 40 principi della C&C
- Avviare il processo senza un forte commitment dei vertici istituzionali è un'impresa ardua (e inefficace...)
- «Tradizionalmente» nelle università italiane non esiste un servizio deputato allo sviluppo delle risorse umane per la ricerca

*In sintesi ... LA STRADA È IN SALITA!*

