

UNIMC verso la Human Resources Strategy for Researchers



Macerata, 5 dicembre 2012

dott.ssa Barbara Chiuconi

Area Ricerca e Internazionalizzazione

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Human Resources Strategy for Researchers: che cos'è

- Ottobre 2012: Unimc entra formalmente nel network “ Institutional Human Resources Strategy Group”,
- Network di istituzioni che intendono implementare concretamente i principi della Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori
- Lanciato dalla Commissione nel 2008

La Carta e il Codice: i principi

- Cornice di riferimento europea dei diritti e doveri di ricercatori, datori di lavoro ed enti finanziatori:
 - **Aspetti etici e professionali:** libertà di ricerca, responsabilità, non discriminazione, criteri di valutazione
 - **Assunzione:** trasparenza, merito, riconoscimento del valore della mobilità
 - **Condizioni di lavoro:** ambiente di ricerca, stabilità dell'impiego, equilibrio di genere, sviluppo della carriera, partecipazione agli organismi decisionali
 - **Formazione:** supervisione, sviluppo professionale continuo

La Carta e il Codice: precisazioni

- Ampio significato di “researcher”
 - qualsiasi stato della carriera
 - qualsiasi tipologia contrattuale
 - settore pubblico o privato
 - qualsiasi ambito di ricerca
- Rapporto con legislazione nazionale

Human Resources Strategy for Researchers: in pratica

Attuazione prevista in 5 passi, stabiliti da EC

1. Analisi interna
2. Pubblicazione della Strategia
3. Accettazione della strategia da parte EC e uso logo HR
4. Implementazione della strategia e report autovalutazione dopo due anni
5. Valutazione esterna ogni 4 anni

Uso del logo HR Excellence in Research



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Perché abbiamo aderito

- Migliorare le condizioni di lavoro dei ricercatori, con focus sui giovani ricercatori
- Incrementare la capacità di attrarre giovani ricercatori stranieri
- Aumentare la visibilità internazionale
- Networking con altri enti di ricerca

HRS4R: considerazioni

E' uno strumento:

- Volontario, basato sull'autovalutazione e sul mutual learning
- Aperto a tutti gli enti di ricerca e finanziatori
- Strumento flessibile
- 230 enti coinvolti divisi in 4 gruppi (cohorts)
- Low cost
- Valore aggiunto (monitoraggio Commissione e confronto tra pari)

Fattori di successo

- Integrare la HR strategy nella strategia e visione dell'ateneo – no processo separato
- Essenziale la comunicazione tra tutte le parti e indispensabile il supporto degli alti organi istituzionali
- Coinvolgimento di tutti i dipartimenti e dei giovani ricercatori (gruppo di lavoro, questionari, focus group...)
- Non siamo soli: confronto con altri enti per vedere come hanno fatto o stanno facendo

HRS4R e Unimc: a che punto siamo

- SA 24 luglio 2012 – partecipazione a call e impegno formale ad implementare la HRS4R
- ottobre 2012: ingresso formale nella 4. coorte e kick off meeting con EC

HRS4R e Unimc: i prossimi passi

- Costituzione gruppo di lavoro
- Iniziare a lavorare sull'analisi interna
- Aprile 2013: 1° mutual learning meeting a Varsavia
- Obiettivo: luglio 2013 definizione strategia

Link utili

- Portale Euraxess Rights

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

- Carta & Codice in italiano

http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-it.pdf

Esempi di analisi e strategie

- Template per analisi

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/template_HR_Strategy.doc

- Esempio di strategia

http://www.unicam.it/sgq/hrs/priority_ENG_7aprile.htm

Esempio di report di autovalutazione

http://www.unicam.it/sgq/hrs/Progress_on_the_UNICAM%20_HRS4R.pdf