

L'esperienza delle università italiane con l'HR Excellence in Research Award

Chiara Biglia - Politecnico di Torino

Convegno annuale dei Gruppi CoDAU
Ricerca e Terza Missione
13/06/2024



Raccomandazione del Consiglio dell'UE del 18/12/2023

su un quadro europeo per
attrarre e trattenere i talenti
della ricerca,
dell'innovazione e
dell'imprenditorialità in
Europa

*Si raccomanda agli Stati membri e
alla Commissione di incoraggiare
l'approvazione e l'attuazione della
nuova Carta dei ricercatori da
parte dei datori di lavoro e dei
finanziatori della ricerca di tutti i
settori, **anche attraverso incentivi
specifici**, affinché diventi uno
**strumento strutturale a sostegno
dei ricercatori e delle carriere
della ricerca***

17 Università italiane hanno l'Award

ANNO DELL'AWARD	UNIVERSITÀ	ANNO DELL'AWARD	UNIVERSITÀ
2010	Università di Foggia	2018	Università di Firenze
2010	Università di Camerino	2019	Università dell'Insubria
2012	Università di Padova	2020	Sapienza Università di Roma
2012	Università di Palermo	2021	Università di Napoli Parthenope
2013	Politecnico di Torino	2022	Università di Siena
2014	Università di Macerata	2022	Università della Calabria
2015	Politecnico di Milano	2024	Politecnico di Cagliari
2016	Università di Udine	2024	Università di Urbino Carlo Bo
2017	Università Ca' Foscari Venezia		



HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

**L'ESPERIENZA DELLE UNIVERSITÀ
ITALIANE CHE HANNO OTTENUTO
L'AWARD DELLA COMMISSIONE EUROPEA
"HR EXCELLENCE IN RESEARCH"**

Febbraio 2024

REPORT DELLE UNIVERSITA' ITALIANE CHE HANNO L'AWARD (FEB 2024)

[Sito CODAU](#)

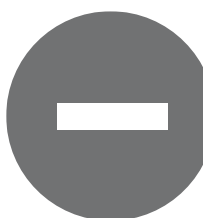
[sezione HRS4R Events & News sul sito Euraxess](#)



La Carta e l'Award: cosa
sono e come ottenerli



Benefici sperimentati



Ostacoli all'attuazione



Buone pratiche

Benefici



- **Porta in primo piano politiche** essenziali in materia di **risorse umane**
- **Framework** di sviluppo organico di nuove azioni e servizi
- **Collaborazione** tra personale delle diverse aree dell'Amministrazione e con i ricercatori
- Opportunità di **crescita del personale** coinvolto su servizi innovativi
- **Network internazionale**
- **Ammodernamento** dei processi di **recruitment**
- Allineamento con **regole di Horizon Europe**
- **Driver di innovazione** che innesca processi di cambiamento
- Stimola ad attuare processi di **autovalutazione**

Ostacoli all'attuazione



Assenza di riconoscimento, incentivi o finanziamenti ad hoc **a livello nazionale**

Aspetti della **OTM-R checklist** non compatibili con la normativa nazionale e che richiederebbero un ammodernamento delle aree risorse umane e procedure di reclutamento (es. struttura e linguaggio dei bandi, squilibrio di genere)

Scarsa valorizzazione delle esperienze all'estero, **intersettoriali e interdisciplinari e della didattica**

Assenza di tavoli di confronto permanenti tra i vari stakeholder sulle competenze trasversali spendibili in carriere dentro e oltre l'accademia

Necessità di **maggiore coordinamento** tra le varie iniziative collegate alla carriera dei ricercatori (HRS4R, CoARA, GEP)

Rigidità nelle forme contrattuali che non consentono di cogliere appieno opportunità

Buone pratiche



01

metodologia e struttura
organizzativa

02

azioni attuate

A DISPOSIZIONE DI
TUTTI





What's Next?



Comunità di pratica italiana



Personale delle aree ricerca e risorse umane
Delegati del rettore per la Carta
Assessors

3 ambiti di azione

CONDIVISIONE DELL'EFFORT PER ANALISI E REPORTISTICA HRS4R

Redazione congiunta della gap
analysis e reportistica per
ottenimento e mantenimento
dell'Award

SCAMBIO DI BUONE PRATICHE

Sulle modalità di attuazione e
sui contenuti dei principi

LOBBY

Condivisione con MUR,
ANVUR, CE dei risultati
delle analisi
sull'attuazione
dei principi