

The Human Resources Strategy for Researchers



Breve sintesi a cura del CUG INFN

La HRS in breve



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- È uno strumento della **Commissione Europea**, approvato nel 2008, messo a disposizione delle **istituzioni per aiutarle ad applicare al meglio**, nelle loro procedure e prassi, i principi contenuti nella **Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di reclutamento**, in essa contenuto (**C&C, Chart & Code**).
 - Su base volontaria, si basa su una auto-valutazione della istituzione, rispettandone l'autonomia organizzativa.
 - Aiuta a rendere trasparente e pubblicamente fruibile l'approccio della istituzione nell'applicazione dei principi contenuti nella **C&C**.
- Si articola in cinque passi che certificano l'applicazione con continuità della **C&C**, da parte della istituzione, attraverso l'etichetta di 'HR Excellence in Research'.
- **L'INFN ha adottato la C&C nel proprio statuto nel 2005** ed approvato nel piano triennale di azioni positive 2011-2013 una azione finalizzata alla sua elaborazione.

I cinque passaggi della HRS

- 1. Analisi interna.** Coinvolgendo tutti i protagonisti della vita dell'istituto, misura distanza tra prassi e politiche interne e consapevolezza dei 40 principi previsti dalla C&C.
- 2. Messa a punto del piano di azioni concrete.** Sulla base della analisi interna, l'istituzione sviluppa la propria HRS, concretizzandolo in un piano di azioni che deve essere pubblicato sulla pagina web dell'istituzione.
- 5. Scrutinio ed approvazione da parte della Commissione Europea.** L'analisi e il piano di azioni, sono scrutinate e approvate dalla Commissione che autorizza o meno al diritto di usare il logo: 'HR Excellence in Research'.
- 6. Auto-valutazione biennale.** Dopo due anni, i progressi nella realizzazione della strategia e del piano di azioni sono soggetti a una auto-valutazione.
- 7. Valutazione esterna quadriennale.** Una valutazione esterna, sullo stato dell'arte viene effettuata almeno ogni quattro anni da parte di valutatori esterni all'istituto che stabiliscono se confermare o meno l'approvazione della HRS da parte della Commissione.

HRS

- **Prima** di adottare una HRS occorre avere chiari gli **obiettivi e le motivazioni** che ci spingono ad adottarla.
 - Per **applicare in maniera efficace la C&C**, migliorando la qualità della vita, lavorativa e non, dei suoi dipendenti mettendoli in grado di svolgere le loro attività in un ambiente favorevole.
 - Perché vogliamo un **riconoscimento della nostra strategia** da parte della Comunità Europea.
 - Per sviluppare un importante **strumento per ottimizzare le risorse umane** in un momento di crisi.
 - Per **sviluppare un metodo** che, adottato in maniera sistematica, **aiuti l'Ente a gestire al meglio i talenti** delle donne ed uomini che partecipano alla sua attività.

Possibile strategia INFN per l'adozione di una HRS

- Costituzione di **un gruppo di lavoro** che coinvolga:
 - rappresentanti del personale;
 - rappresentanti della dirigenza;
 - rappresentanti dell'Amministrazione;
 - CUG.
- Il gruppo di lavoro dovrebbe attuare:
 - Una riflessione sulle **motivazioni** che inducono ad adottare una HRS e sugli **obiettivi e benefici che si intendono raggiungere**.
 - Uno **studio dei documenti relativi alla HRS per adattare le linee guida alle peculiarità dell'INFN** (dislocazione delle sedi sul territorio, presenza dei laboratori nazionali, stretta collaborazione con l'università).
 - **Contatti ed incontri con le istituzioni** che hanno già adottato una HRS.

Possibile strategia INFN per l'adozione di una HRS

- **Contatti formali** con la **Commissione Europea** per annunciare l'intenzione di adottare una HRS e verifica degli adempimenti da compiere (04/2013).
- **Prima fase dell'analisi interna** (05/2013).
- **Seconda fase dell'analisi interna**; messa a punto dei questionari (07/2013).
- **Formazione per tutti i recipienti** del questionario (07-09/2013).
- **Somministrazione del questionario** (10/2013).
- Elaborazione dei dati del questionario e della "**gap analysis**" (11-12/2013).
- **Elaborazione del piano di azioni** ed adozione istituzionale della HRS (12/2013-01/2014).
- **Integrazione della HRS nella strategia e visione istituzionale dell'Ente** (con i tempi previsti dalla HRS).
- **Verifica periodica** dello stato e della applicazione della strategia (biennale).

Cosa chiediamo alla GE

- L'adozione di una HRS richiede il **massimo coinvolgimento di tutti i protagonisti** della ricerca nell'Ente. È importante che ci sia un pieno supporto da parte **degli organi direttivi**.
- Per poter cominciare ad essere operativi occorre:
 - **Una lettera di intenti**, in cui si formalizzi l'intenzione di intraprendere il percorso di adozione della HRS (questo permetterebbe di intavolare i primi contatti informali con Brussels).
 - **Il via libera alla formazione del gruppo di lavoro**.

LINKS

- La Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori
- Collegamenti alle pagine su HRS sul sito EURAXESS:
 - Strategy for Researcher, la pagina web di descrizione della HRS;
 - summary of the 5 steps of the HR Strategy process, presentazione del Barcelona HRS4R group seminar;
 - La lista completa può essere trovata qui.
- La pagina HRS:
 - Dell'Università di Camerino;
 - Dell'Università di Palermo;
 - Dell'Università di Foggia;
 - Dell'Università di Padova;
- Le analisi interne:
 - Dell'Università di Camerino;
- Piano di azioni:
 - Dell'Università di Camerino;
 - Dell'Università di Foggia;
 - Dell'Università di Padova;
- Protocolli di intesa MIUR-DPO.